

## 【モデル様式 1】

### 『派遣可能期間の抵触となる日の通知』（注 3）

（根拠：労働者派遣法第 26 条第 4 項・5 項、施行規則第 24 条の 2）

労働者派遣を受けようとする派遣先は、下記①から⑥までに掲げる場合以外について、新たな派遣契約に基づく労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、労働者派遣契約の締結に当たり（労働者派遣契約の都度(毎回)、あらかじめ、派遣元事業主に対し、「労働者派遣の受入開始の日以後、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日」を書面の交付若しくはファクシミリ又は電子メールの送信により通知しなければならない。

**※ 派遣元事業主は、派遣先からこの通知がない場合は、労働者派遣契約を締結してはならない。**

- ① 派遣労働者が無期雇用労働者の場合（法第 40 条の 2 第 1 項第 1 号）
- ② 派遣労働者が 60 歳以上である場合（法第 40 条の 2 第 1 項第 2 号）
- ③ 「**有期プロジェクト業務**」**（注 1）**について労働者派遣の役務の提供を受ける場合（法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号イ）
- ④ 「**日数限定業務**」**（注 2）**について労働者派遣の役務の提供を受ける場合（法第 40 条の 2 第 1 項第 3 号ロ）
- ⑤ 産前産後休業及び育児休業等、母性保護又は子の養育をするための休業をする場合における当該労働者の業務について労働者派遣の役務の提供を受ける場合（法第 40 条の 2 第 1 項第 4 号）
- ⑥ 育児介護休業法第 2 条第 4 号に規定する対象家族を介護するためにする休業をする場合における当該労働者の業務について労働者派遣の役務の提供を受ける場合（法第 40 条の 2 第 1 項第 5 号）

#### **（注 1）「有期プロジェクト業務」**

事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定期間内に完了することが予定されているもの。「一定期間内」とは、特に年数を定めるものではないが、終期が明確でなければならない。

#### **（注 2）「日数限定業務」**

派遣労働者の従事する業務の 1 箇月間に行われる日数が、当該派遣就業に係る派遣先に雇用される通常の労働者の 1 箇月間の所定労働時間に比し**相当程度少なく**、かつ、月 10 日以下である業務。

- ・ 「通常の労働者」の所定労働日数とは、原則、派遣先の正規の従業員（常用雇用的な長期勤続を前提として雇用される者）の所定労働日数が該当する。

ただし、当該派遣先の正規従業員の方が少数である場合には、派遣先の事業所等に、主として従事する労働者の所定労働日数を、「通常の労働者」の所定労働日数とする。

- ・ 「相当程度少なく」とは、半分以下である場合をいう。
- ・ 日数限定業務に該当するためには、その業務が、通常の労働者の 1 箇月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月 10 日以下しか行われない業務であることが必要である。

（例） 書店の棚卸業務、土日のみに行われる住宅展示場のコンパニオン業務

#### **（注 3）「派遣可能期間の抵触となる日の通知」（抵触日の通知）」**

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの業務について、派遣受入期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならない。

- ・ 「事業所等」については、工場、事務所、店舗等、場所的に他の事業所その他の場所から独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断する。
- ・ 事業所とは、雇用保険法等雇用関係法令における概念と同様のものであり、出張所、支所等で、規模が小さく、その上部機関等との組織的関連ないし事務能力からみて一の事業所という程度の独立性がないものについては、直近上位の組織に包括して全体を一の事業所として取り扱う