

令和8年12月1日

過半数代表者
〇〇 〇〇 様

株式会社厚労商事 関西支社
総務課長 ■■ ■■

派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書

当事業所において現在派遣労働者を受け入れておりますが、来る令和9年3月31日を以て派遣可能期間が終了することとなります。つきましては派遣可能期間を延長して労働者派遣の役務の提供を受けることについて、労働者派遣法第40条の2第4項により下記のとおり意見を求めます。

記

1. 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所
株式会社厚労商事 関西支社 大阪府中央区大手前●—●—●
2. 延長しようとする派遣可能期間
令和9年4月1日～令和12年3月31日
3. 当事業所における派遣労働者の受入れ状況(参考)
令和6年4月1日～令和8年11月末までの状況

受入部署	派遣労働者の受入期間	派遣労働者数の推移	正社員数の推移
会計課	R6.4.1～R7.3.31	2名	3名
	R7.4.1～R8.3.31	2名	3名
	R8.4.1～R8.11.30	1名	4名
総務課	R6.4.1～R7.3.31	2名	2名
	R7.4.1～R8.3.31	2名	2名
	R8.4.1～R8.11.30	2名	2名

※上記例に限らず事業所の実態に応じて意見聴取の実効性が高まるような資料を提供してください

4. 回答期日
本通知に対する意見については、令和9年1月31日までに当職あて提出願います。なお、期限までに回答がない場合は、意見がないものとみなします。

労働者派遣事業関係業務取扱要領 第7の5(4)より一部抜粋

派遣先は当該派遣先の事業所等ごとの業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、当該派遣先の事業所等ごとの業務に係る労働者派遣の役務の提供が開始された日から事業所単位の期間制限の抵触日の1箇月前の日までの間(意見聴取期間)に、以下の手続を行うことにより、3年以内の期間であれば派遣可能期間を延長することができる。なお、派遣労働の利用は臨時的・一時的なものが原則であることから、その利用は3年以内が原則であることに留意すること。

派遣先は派遣可能期間を延長しようとするときは、意見聴取期間に、当該派遣先の事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合(以下「過半数労働組合」という。)、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者」という。)の意見を聴かなければならない(法第40条の2第4項)。

意見聴取の際に、過半数労働組合等に次に掲げる事項を書面により通知すること(則第33条の3第1項)。

- ① 労働者派遣の役務の提供を受けようとする事業所その他派遣就業の場所
- ② 延長しようとする派遣期間

また、派遣先は、過半数労働組合等に対し、派遣可能期間を延長しようとする際に意見を聴くに当たっては、派遣先の事業所等の業務について、当該業務に係る労働者派遣の役務の提供の開始時(派遣可能期間を延長した場合は、当該延長時)から当該業務に従事した派遣労働者の数及び期間を定めずに雇用する労働者(正社員)の数の推移に関する資料等、意見聴取の参考となる資料も過半数労働組合等に提供すること。また、派遣先は、意見聴取の実効性を高める観点から、過半数労働組合等からの求めに応じ、部署ごとの派遣労働者の数、各々の派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けた期間等に係る情報を提供することが望ましい。

過半数代表者は、以下のいずれにも該当する者として(則第33条の3第2項)。

- ① 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- ② 派遣可能期間の延長に係る意見を聴取される者を選出する目的であることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、派遣先の意向に基づき選出されたものでないこと。

なお、「投票、挙手等」の方法としては、「投票、挙手」のほか、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。ただし、①に該当する者がいない事業所にあつては、②に該当する者として(則第33条の3第2項)。また、派遣先は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない(則第33条の5)。意見を聴取した過半数代表者が、使用者の指名等の民主的な方法により選出されたものではない場合、派遣先の意向に基づき選出された場合、派遣可能期間の延長手続のための代表者選出であることを明らかにせずに選出された場合、管理監督者である場合については、事実意見聴取が行われていないものと同視できることから、労働契約申込みみなし制度の適用があることに留意すること。