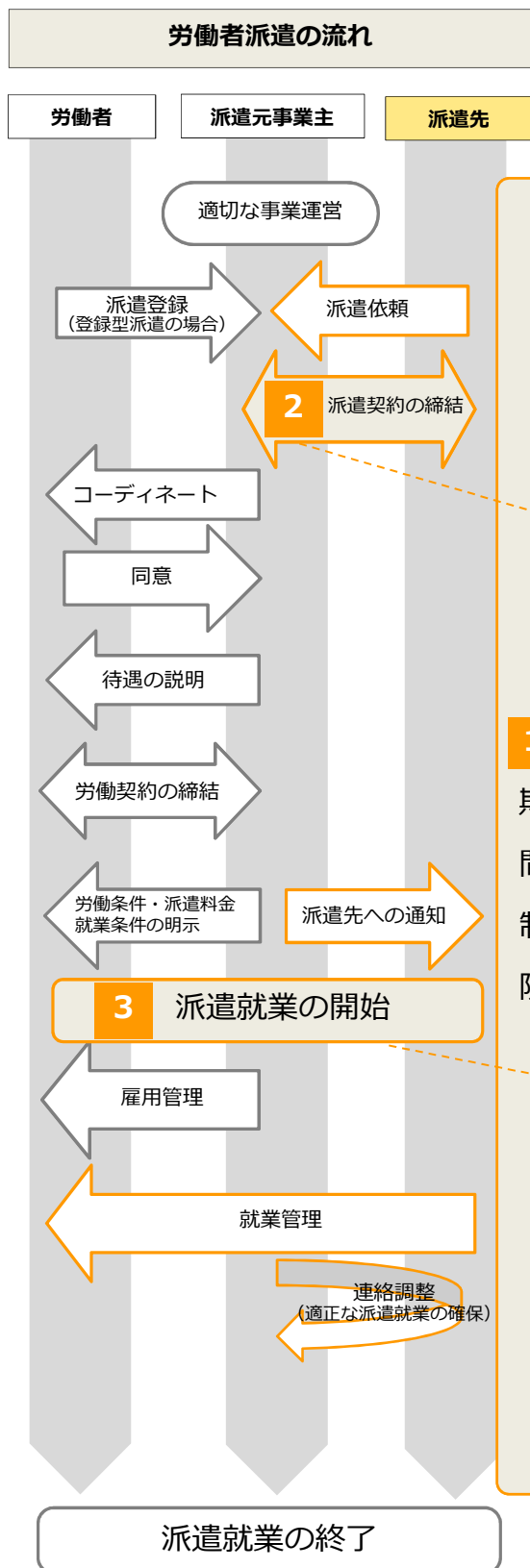


派遣社員を受け入れるときの主なポイント



1 期間制限

✓	チェック
	事業所単位・個人単位の期間制限を理解している
	労働契約申込みみなし制度を理解している

2 派遣契約の締結にあたって

✓	チェック
	派遣労働者への事前面接は行っていない
	派遣禁止業務への派遣受入れではない
	派遣契約に定めるべき事項はすべて網羅している

3 派遣就業にあたって

✓	チェック
	自社を離職して1年以内の人の受入れではない
	社会・労働保険の加入の確認をしている
	派遣先責任者の選任、派遣先管理台帳の作成を行っている
	派遣労働者と派遣先社員の均衡待遇に関する配慮義務を理解している

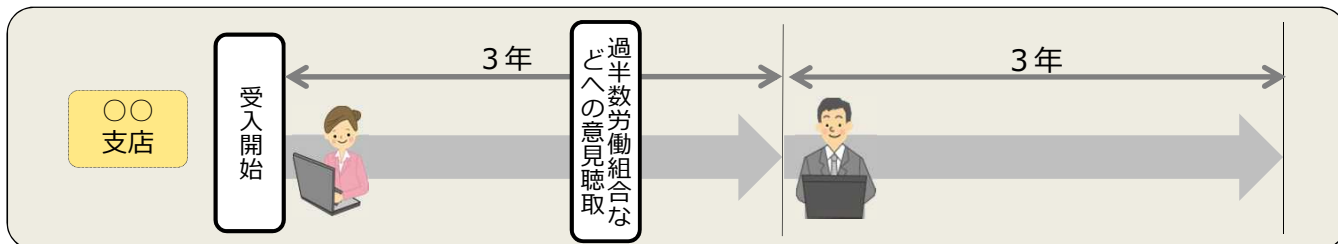
1 期間制限

◆事業所単位・個人単位の期間制限

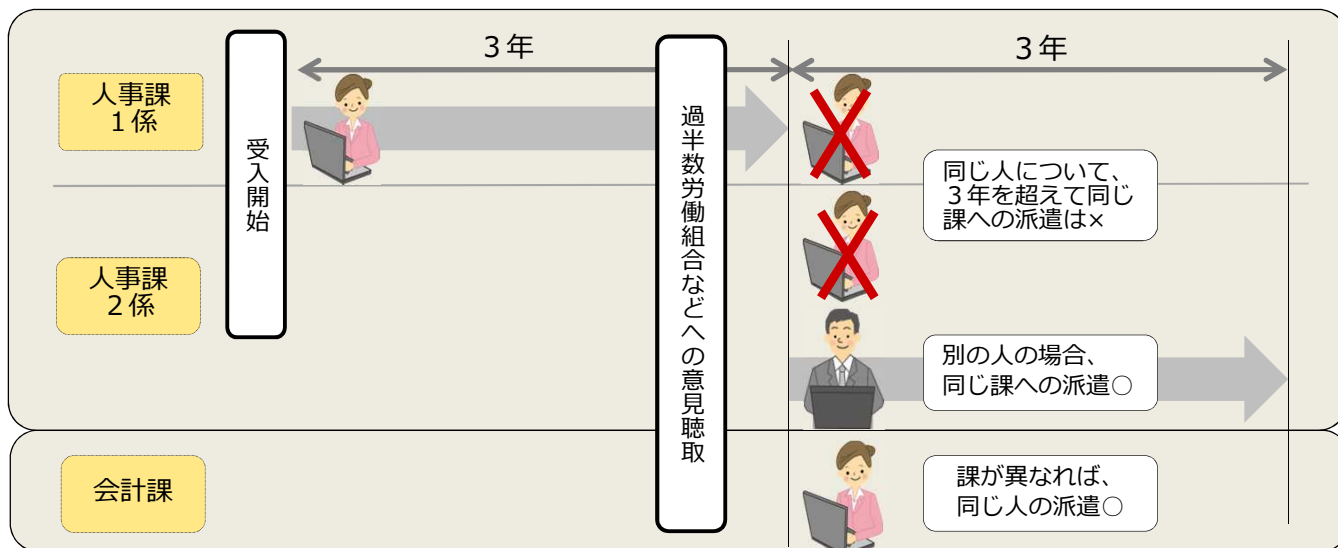
派遣先事業所単位の期間制限と派遣労働者個人単位の期間制限があります。

派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則、3年が限度です。派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合など※からの意見をきく必要があります。

※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する者



同一の派遣労働者を、派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」などを想定）に対し派遣できる期間は、3年が限度です。



◆以下の人・業務は例外として期間制限の対象外となります。

- ・派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ・60歳以上の派遣労働者
- ・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もの）
- ・日数限定業務（1カ月間に行われる日数が通常の労働者に比べ相当程度少なく、かつ、月10日以下であるもの）
- ・産前産後休業、育児休業・介護休業などを取得する労働者の業務

◆意見聴取手続

事業所単位の期間制限による3年の派遣可能期間を延長する場合、派遣先は、その事業所の過半数労働組合など※に対して意見をきく必要があります。

※過半数労働組合が存在しない場合、事業所の労働者の過半数を代表する人

- ・意見聴取は、事業所単位の期間制限の抵触日の1カ月前までに行うことが必要です。
- ・過半数労働組合などから異議が示されたときは、対応方針などを説明する義務があります。

<補足> 日雇派遣・グループ企業派遣の制限

◆派遣元事業主との労働契約の期間が30日以内の労働者は、労働者派遣が原則禁止されています。

※ソフトウェア開発などの政令で定める業務や、60歳以上の人、学生、副業として従事する人、主たる生計者でない人は例外

◆派遣元事業主が属するグループ企業への派遣は全体の8割以下にすることが必要です。