

参考：厚生労働省「平成27年労働者派遣法改正法施行から3年を迎えるにあたっての確認事項【派遣先の皆様へ】」より抜粋

1 受入れ期間制限ルール

【対象】平成27年9月30日以降に締結・更新された労働者派遣契約に基づく労働者派遣
【内容】すべての業務において、①事業所単位、かつ②個人単位の期間制限が適用されます。

※ ただし、「派遣元で無期雇用されている派遣労働者」や「60歳以上の派遣労働者」などは、期間制限の対象外です。

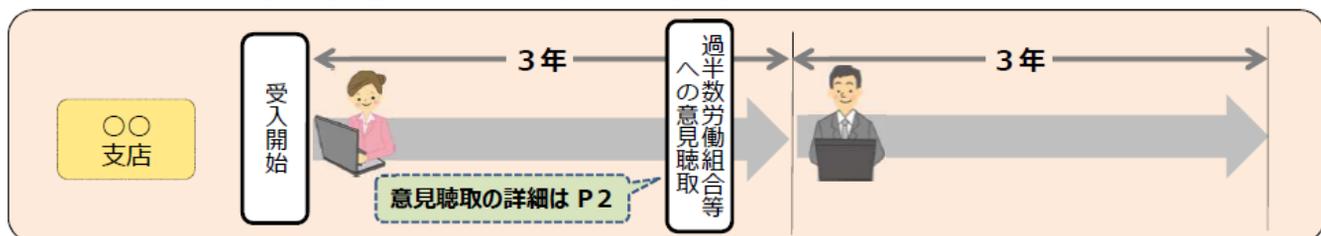
① 派遣先の「事業所単位」の期間制限

派遣先は、同一の事業所において派遣可能期間（3年）を超えて派遣を受け入れることはできません。

▶ ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合等※1から意見を聴いた上であれば、3年を限度として派遣可能期間を延長※2することができます。

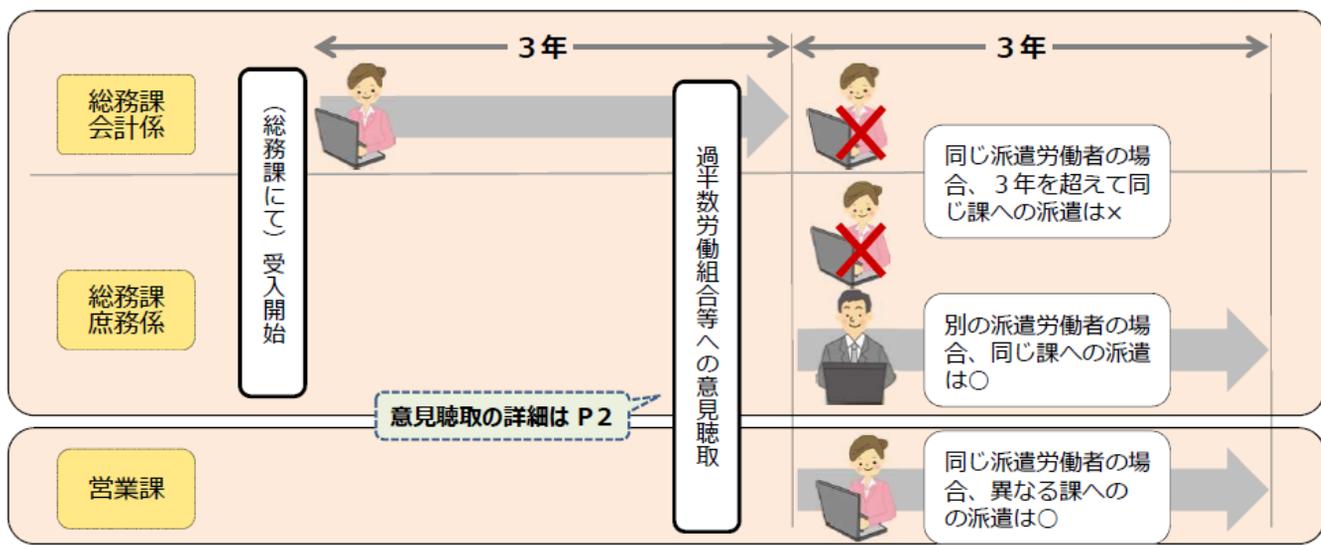
※1 過半数労働組合が存在しない場合、派遣先の事業所の労働者の過半数を代表する者

※2 再延長する場合には、改めて意見聴取手続きが必要です。



② 派遣労働者の「個人単位」の期間制限

①において「事業所単位」の派遣可能期間を延長した場合でも、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）で、3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れることはできません。



意見聴取手続

派遣先は、同一の事業所において3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、延長しようとする派遣可能期間が終了する1か月前までに、事業所の過半数労働組合等から意見を聴く必要があります。

▶ 意見聴取方法

① 過半数労働組合等に対して、書面による通知※を行わなければなりません。

※ 通知の内容は「派遣可能期間を延長しようとする事業所」および「延長しようとする期間」です。

あわせて、その事業所ごとの業務について、派遣受入れの開始時からその業務に従事した派遣労働者の数や派遣先の無期雇用労働者の数の推移等の参考となる資料を提供する必要があります。

② 過半数労働組合等から異議が述べられた場合、派遣先は、延長前の派遣可能期間が経過する前に、派遣可能期間の延長の理由と延長の期間、当該異議への対応方針を説明しなければなりません。