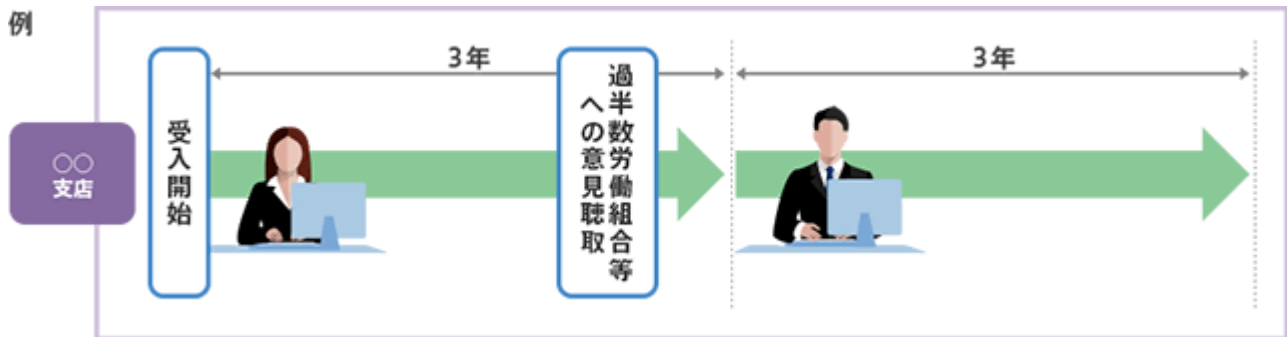


労働者派遣法

派遣可能な期間（事業所単位の期間制限）

同一の派遣先の同一の事業所において、継続して労働者派遣の受入れを行うことができる期間は、**原則 3 年**です。派遣先が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、派遣先の過半数労働組合等から意見を聞かなければなりません。**

（1 回の意見聴取で延長できる期間は 3 年まで）



1. 事業所とは

単位となる「事業所」とは、雇用保険の適用事業所（※）と同じ以下の基準で判断します。

- ① 場所的に他の(主たる)事業所から独立していること
- ② 経営(または業務)単位として人事、経理、経営(または業務)上の指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること
- ③ 一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等から実態に即して判断

なお、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つの事業所として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われます。

一つの事業所としての独立性がない事業所として取り扱うためには、派遣先が適用事業所ではないことをハローワークに申請（非該当承認申請）する必要があります（申請していなければ、その事業所は適用事業所となり事業所単位の期間制限に係る「事業所」と判断されます）。仮に派遣先の実態が定義と異なる運用をしている場合は、雇用保険法や派遣法において、指導の対象となる可能性があります。

非該当事業所と混同されやすい制度に労働保険の継続事業の一括があります。複数の事業所があり、その労災保険料率が同じ場合、事務の簡便化のために複数事業所の労働保険料を一括して納付することができる制度です（以下、「継続一括」といいます）。労働保険料に関する一括であり、雇用保険の適用事業所の単位は一括されず、雇用保険番号も各事業所に割り振られたままとなりますので混同しないよう注意しましょう。

雇用保険適用事業所であるか否かの上記①②③は、次の項目を勘案し判断されます。

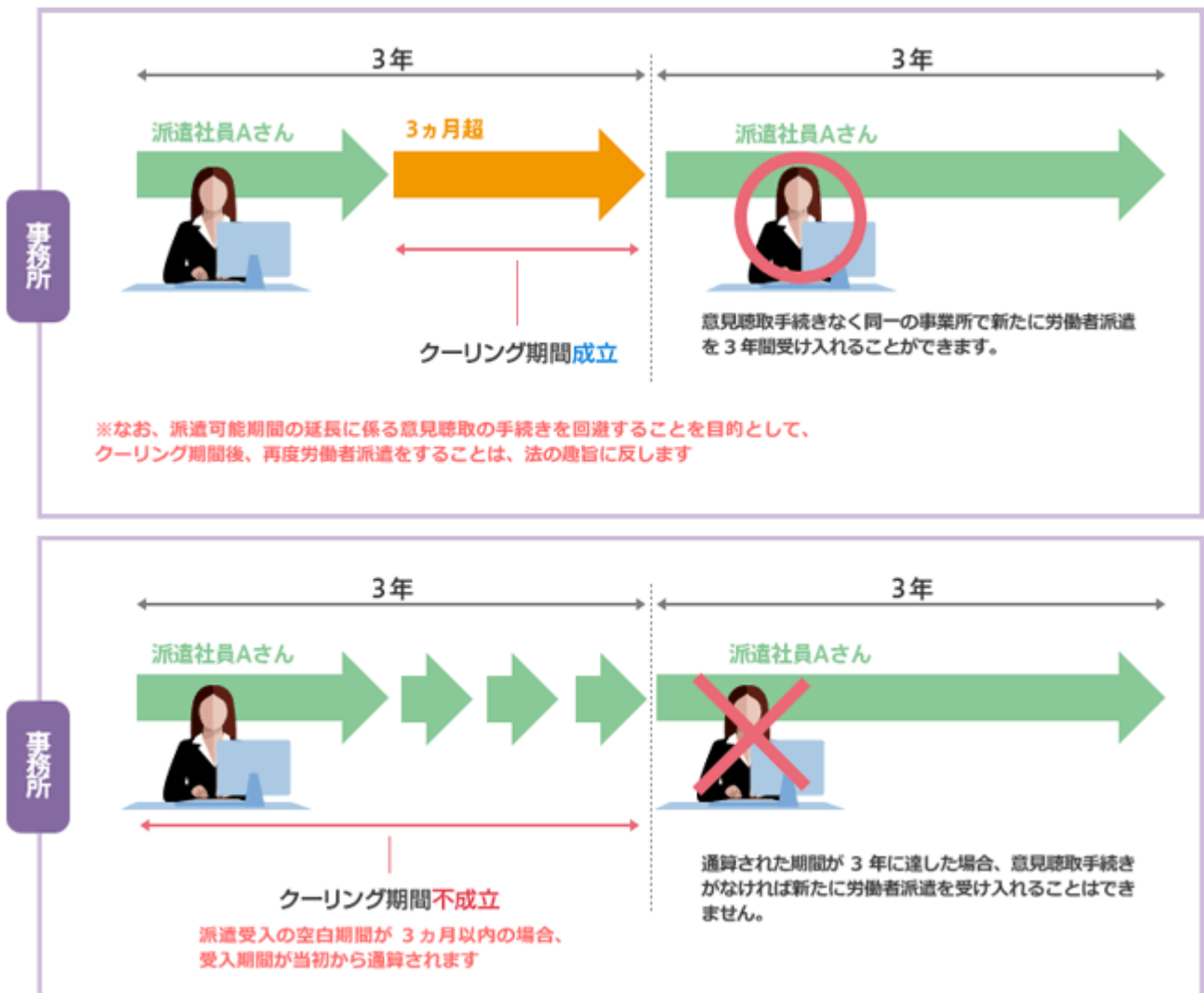
施設の労働者数	明確な人数は明記されていませんが、雇用保険被保険者にならない者を含め、相当程度多い場合は経営組織として独立性があると判断されます。
施設の人事権	施設における正社員、パート等雇用区分ごとの募集・採用・配置・解雇の権限の有無、最終決定権の有無など。
経営の状況	事業運営の指揮監督、企画・立案が行われる場所であるか否か、施設の労働者の責任範囲など。
経理の状況	施設において賃金計算、支払を行っているか。 雇用保険事務処理能力の有無
労働保険の適用状況	労働保険を施設独自で適用しているか、直近上位に包括して適用しているか、継続一括をしているか。
社会保険の取扱い	健康保険、厚生年金の事業所とされているか。
各種帳簿の備付け状況	労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を備え付けているか。
施設としての持続性	期間限定の施設であるか否か。
他の施設の取扱い状況	申請する事業主(法人)のその他の施設の非該当申請の状況

非該当の承認は、独立性がないと判断された場合に限られるもので、事務処理の簡素化のために行うものではないとされています。

2. 事業所単位の派遣受け入れ可能期間のクーリング

同一の事業所における労働者派遣の受け入れ期間がリセットされるいわゆる「クーリング期間」があります。

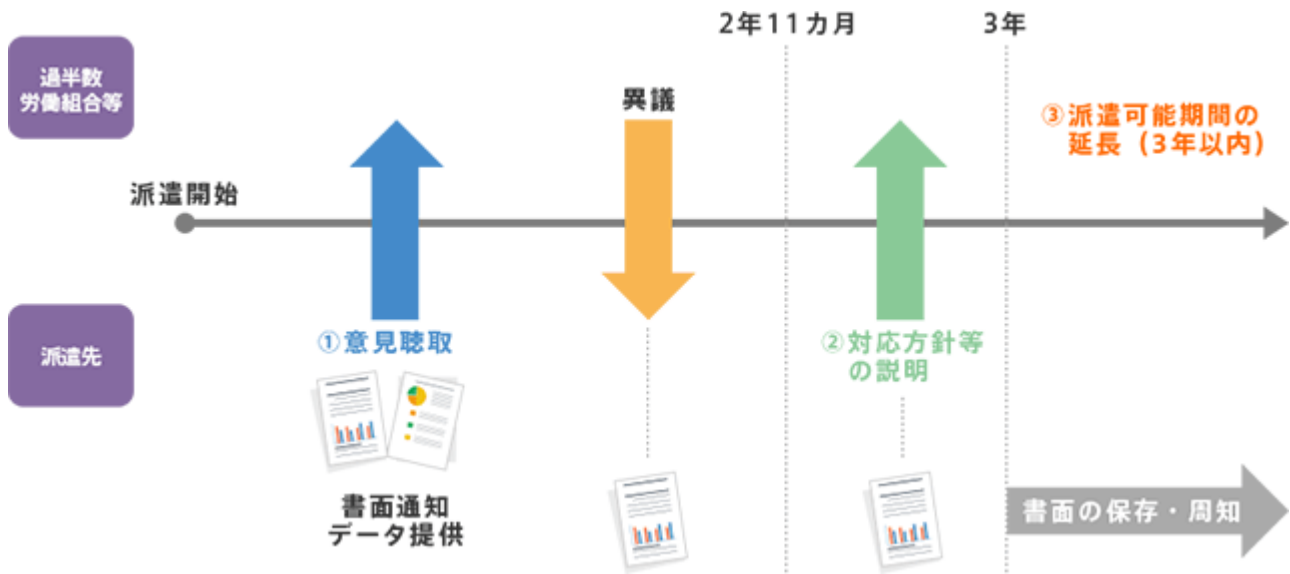
クーリング期間は、同一の事業所において3か月を超える期間（3か月と1日）の派遣社員の受け入れが1人もいない空白期間があった場合、成立します。



3. 事業所単位の派遣受け入れ期間の延長手続き

派遣先は、事業所単位の期間制限における3年の派遣可能期間を延長しようとするときには、過半数労働組合等への意見聴取を行わなければなりません。

事業所への派遣開始の日から抵触日の1か月前まで（意見聴取期間）に適切な意見聴取手続きを行うことで、事業所単位の派遣可能期間を最長で3年まで延長することができます。（それ以降も同様の手続きにより延長可能）



①意見聴取

(1) 意見を聴く相手

過半数労働組合または労働者の過半数を代表する者の意見を聴取します。意見聴取にあたっては、十分な考慮期間を設けて実施しなければなりません。

過半数労働組合	労働者の過半数で組織する労働組合のことで、過半数の分母となる「労働者」には、正社員のみならず、アルバイトやパート社員、嘱託社員、契約社員なども含みます
過半数代表者	労働者の過半数を代表する者で、次の両方を満たしている必要があります。 労働基準法第41条第2号の「監督または管理の地位にある者」でないこと 過半数代表者を選出することを明らかにして、投票、挙手等の民主的な方法によって選出された者であること

(2) 書面による通知

過半数労働組合等意見聴取の相手に以下の2つの項目を書面で通知します。

- 労働者派遣の役務の提供を受けようとする事業所
- 3年以内の延長する期間

通知の際に意見聴取の参考資料として、派遣受け入れ開始からの派遣社員数と派遣先の無期雇用労働者数の推移等を提供します。また過半数労働組合等が希望する場合、部署ごとの派遣社員数、各々の派遣社員の受入れ期間等の情報を提供することが望ましいとされています。

②対応方針等の説明

延長に関して異議が述べられた場合は、派遣先は、過半数労働組合等に対し、抵触日の前日までに延長の期間と理由、派遣の常用代替に関する意見がある場合は、常用代替への対応方針を説明しなければなりません。

③派遣可能期間の延長

意見徴収に関する以下の事項を書面に記載して抵触日から3年間保存するとともに派遣先労働者に周知する必要があります。

1. (1)

意見を聴取した過半数労働組合の名称または過半数代表者の氏名

2. (2)

意見聴取の通知事項および通知日

3. (3)

過半数労働組合等から意見を聴いた日、意見の内容

4. (4)

意見を聴いて派遣受け入れ期間を変更する場合は、変更した期間

5. (5)

意見聴取で異議に対して説明を行った場合は、説明した日、説明の内容

派遣先労働者への周知は、36協定、就業規則同様に事業所内の掲示、備え付けや書面を個別に配布する、電子データで保存して閲覧可能とすることなどにより行います。

派遣先は、受入れ期間を延長した場合、派遣元に事業所単位抵触日の変更を通知しなければなりません。通知の方法は、派遣契約締結時の抵触日通知と同じです。