

派遣受入期間に係る抵触日が近づいています ～事業所単位の抵触日延長の手続き～

2015 年に改正された労働者派遣法では、「事業所単位の期間制限」と「個人単位の期間制限」が設けられました。いずれも 3 年間とされており、最も早いもので今年の 10 月 1 日に抵触日をむかえます。前者は、手続きを行うことで最長 3 年間延長することが可能です。派遣先が延長手続きをせずに抵触日以降も派遣労働者を派遣就業させていた場合は、期間制限違反となり、労働契約申込みみなし制度の違法類型の一つに該当することから、派遣労働者の承諾を持って、この制度が適用され、派遣先が直接雇用しなければなりません。

また、[延長の手続きに不備があると期間制限の延長手続きを実施したことにならない](#)ため、継続して労働者派遣を受け入れていると期間制限違反となります。**今月は、間近に迫った事業所単位の抵触日延長のポイントについて特集**いたします。皆様におかれましては、再度、抵触日延長のルールについてご確認ください。

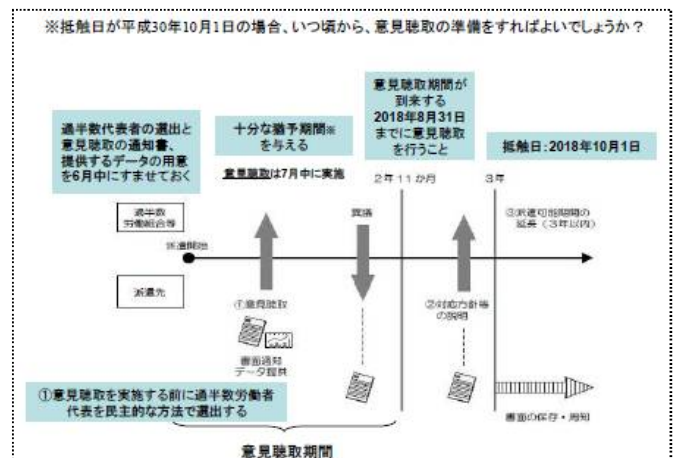
1. 事業所単位の派遣期間制限を延長する場合の注意点（意見聴取手続き）

事業所単位の抵触日を延長する場合の意見聴取については、以下の 3 つのポイントにご注意ください！

(1) 事業所単位の期間制限（抵触日）を延長する場合は、改正法の下、事業所で派遣受入が開始された日から**事業所の期間制限に抵触する最初の日の 1 ヶ月前の日までの間（意見聴取期間）**に、過半数労働組合等に意見を聴取する必要があります。

(2) 意見聴取において、過半数労働組合等から異議があった場合は、[延長前の派遣受入可能期間が経過する日の前日までに、延長の理由、延長期間、意見への対応方針を説明](#)しなければなりません。

(3) 意見聴取、延長の理由の説明等に当たっては、派遣先は法の趣旨にのっとり誠実に行うよう努めなければなりません。



2. 「事業所単位」の再確認

延長の手続きを実施するにあたってまずは「事業所の単位」を確認しましょう。

派遣先指針では、

- ①工場、事業所、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
- ②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
- ③一定期間継続し、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と規定されています。

改正労働者派遣法に関するQ&A第2集でも同様の内容が記されていますが、これらは、「[雇用保険法等雇用関係法令における概念と同様（業務取扱要領より）](#)」と示されており、「[雇用保険の適用事業所と同一](#)」と位置づけられています。

ここで注意しておきたいことは、本社等が「[労働保険の継続事業の一括手続き](#)」をしている場合です。この手続きをすると、支店や営業所ごとの複数の保険関係を本社等の1つの事業でまとめて処理をすることができます。[支店や営業所で保険関係の処理を行っていない](#)でも、一括手続きを申請している場合は、一括される支店や営業所はひとつの事業所として扱われます。

※「継続事業一括の申請を行い、支店や営業所ごとの複数の保険関係を本社などの1つの事業でまとめて処理するとしても雇用保険の適用事業所単位に変更があるわけではないので、原則通り、支店や営業所ごとに雇用保険の適用事業所単位で判断する（改正労働者派遣法Q & A 第3集 Q2）」

労働保険の継続事業の一括手続きを本社でしているからといって、支店や営業所を包括して一つの事業所であると解釈してしまい、本社等の一括手続きを行った事業所だけで労働者派遣の継続受入に係る意見聴取をした場合、継続して労働者派遣を受け入れていくと期間制限違反となる恐れがあり、その結果、「労働契約申込みみなし制度」の適用を受ける可能性があることにご注意ください。

【その他事業所における注意点】（Q&A 第2集）

1) 雇用保険の非該当承認を受けている事業所の扱い

事業所非該当承認を受けているということは、一の事業所としての独立性を有していないことを派遣先自ら認めていることを意味するため、期間制限を受ける事業所単位の事業所とは認められない。

2) パートタイム労働者が1～2名の雇用保険適用事業所の取扱い

パートタイム労働者が数名しかいない事業所であっても、雇用保険の適用事業所である限り、事業所単位の期間制限に係る事業所と判断することになる。

3) 事業主と派遣労働者のみで構成されている事業所の取扱い

事業主と派遣労働者のみで構成されている事業所の場合は、意見聴取が行えないことから期間制限の延長はできない。

3. 適切な「労働者過半数代表」の選出

「事業所単位の期間制限」の延長に必要な意見聴取は、事業所に過半数労働組合がない場合には、「労働者過半数代表」に対して実施しますが、代表者の選出は適切に行わなければなりません。

◆意見を聞く相手の確認

（1）派遣先事業所に労働者の過半数を組織する労働組合がある場合は、その労働組合が対象。

※注）意見聴取は、会社全体ではなく、事業所ごとに判断します。例えば、派遣先A社の労働組合はXひとつのみ。A社全体では、X労働組合の組合員が全労働者の過半数であったとしても、Y事業所単位でみたときにX労働組合の組合員が過半数に満たない場合には、Y事業所では過半数代表者に意見を聞くことが必要です。

（2）過半数、労働組合がない場合は労働者過半数代表がその対象。

労働者過半数代表は、以下のいずれにも該当する者とされています（派遣法施行規則第33条の3第2項）。

①労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

②事業所単位の期間制限の延長の意見聴取をすることを明らかにして実施される投票、挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者

※注）①に該当する労働者しかいない場合は、②のみ満たしていれば可

特に②に留意が必要で、意見聴取をした過半数代表者が次のいずれかに該当する場合には、意見聴取が行われていないものと同視され、この場合、意見聴取を行ったとしても、継続して労働者派遣を受け入れると期間制限違反となる恐れがあります。

- ・管理監督者（上記※注）の場合を除く）
- ・投票、挙手などによらず、使用者の指名等、非民主的な方法によって選出された者
- ・派遣可能期間の延長手続きのための代表者選出であることを明示せずに選出された

＜注意点＞

過半数代表者が36協定の代表者と同一となる場合も想定されますが、代表選出時に「派遣受入期間延長の意見聴取」のための代表者の選出である旨を明確にして、選出する必要があります。

4. 意見聴取にあたっての書面、資料の整備

「事業所単位の期間制限」の延長のために、過半数労働組合または労働者過半数代表者（以下「過半数労働組合等」）へ意見聴取する際には、以下(1)～(4)の書面と資料を整備する必要があります。特に(3)(4)については書面の内容の事業所内での周知、及び、延長前の派遣可能期間が経過してから3年間保存することが義務づけられています。

(1) 意見聴取をするにあたっての過半数労働組合等への通知書面

（派遣法施行規則第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（延長する）事業所
- ②延長しようとする期間（最長で3年間）

(2) 過半数労働組合等が意見を述べるにあたり参考となる資料

（派遣先が講ずべき措置に関する指針 第2 15 (1)）

意見聴取にあたっては、事業所の派遣受入開始以来の「派遣社員数と派遣先の無期雇用労働者数の推移等」に関する資料、参考資料を提供する必要があります。また、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数、各派遣労働者の受入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。

(3) 過半数労働組合等に意見を聞いた事項の書面

意見聴取にあたっては、通知から意見を聞くまでに十分な考慮期間を設ける必要があります。

(4) 過半数労働組合等が異議を述べたときの延長の理由等の事項の書面

派遣先は、派遣可能期間の延長について意見を聴かれた過半数労働組合等が異議（派遣可能期間を延長することに反対する旨の意見のみならず、延長する期間を短縮する旨の意見や、例えば今回限り延長を認めるといった条件付き賛成の旨の意見も含まれます）を述べたときは、事業所単位の期間制限の抵触日の前日までに、過半数労働組合等に対し、以下の事項を説明しなければなりません。

- ①派遣可能期間の延長の理由及び延長期間
- ②過半数労働組合の異議への対応に関する方針

【(1) 過半数労働組合等への通知書面（例）】

※(2)参考となる資料は別紙でも可

平成 30 年 6 月 1 日

過半数労働者代表
□ □ □ □ 様

株式会社ABC 東京工場
工場長 ○ ○ ○ ○

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いるところですが、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
株式会社ハローワーク 名古屋中工場 名古屋市中村区名駅1-21-5

2. 延長しようとする派遣期間
平成 30 年 10 月 1 日～平成 33 年 9 月 30 日

3. 当事業所における派遣労働者の受入れ状況
平成 27 年 10 月 1 日～平成 30 年 6 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
製造部情報関連機器課	H27.10.1～H28.9.30	2名	2名
	H28.10.1～H29.9.30	1名	3名
	H29.10.1～H30.6.30	1名	3名
総務課	H27.10.1～H28.9.30	3名	3名
	H28.10.1～H29.9.30	3名	3名
	H29.10.1～H30.6.30	3名	3名

4. 回答期日
本通知に対する意見については、平成 30 年 6 月 29 日（金）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。

【(3) 過半数労働組合等に意見を 聴いた事項の書面（例）】

平成 30 年 6 月 15 日

株式会社ABC
東京工場長 ○ ○ ○ ○ 様

過半数労働者代表
□ □ □ □

意 見 書

平成 30 年 6 月 1 日付け、「派遣可能期間の延長についての意見聴取に係る通知書」により求められた意見については、以下のとおりです。

☒ 派遣可能期間の延長については異議がありません。

☐ 派遣可能期間の延長については異議があります。

理由

【(4) 過半数労働組合等が異議を述べたときの 延長の理由等の事項の書面（例）】

平成 30 年 6 月 20 日

過半数労働者代表
□ □ □ □ 様

株式会社ABC 東京工場
工場長 ○ ○ ○ ○

派遣労働者の受入れについて

表記については、先般貴殿から派遣受入期間の短縮を求める意見が出されましたが、当社としては意見を踏まえ、以下のとおり対応しますので、ご承知願います。

記

1. 延長期間及び理由
平成 30 年 10 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日
（平成 33 年 3 月 31 日までは、業務量が多く現体制を維持する必要がある）

2. 異議への対応
平成 33 年 4 月 1 日以降、人員体制を見直すことで延長期間を短縮することとする。

- ◆ 派遣先は十分その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ◆ 当該意見への対応方針等を説明するにあたっては、当該意見を勘案して労働者派遣の役務の提供の受入に再検討を加えること等により、過半数労働組合等への意見を十分に尊重するよう努めなければなりません。

5. 「結果の書面への記載、保存、周知」と「派遣元へ延長後の抵触日を通知」

（1）結果の書面への記載、保存、周知

派遣先は、意見を聴取した後に、以下の事項を書面に記載し、（延長前の）抵触日から3年間保存するとともに派遣先の労働者に周知する必要があります。

- ①意見聴取した過半数労働組合の名称又は過半数代表者の氏名
- ②過半数労働組合等に書面通知した日及び通知した事項／意見を聴いた日及び意見の内容
- ③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
- ④延長に反対・意見があった場合に、説明した日及び説明の内容

また、派遣先の事業所は、意見聴取事項を、以下のいずれかの方法で事業所の労働者に周知しなければなりません。

- ①常時事業所の見やすい場所に掲示、又は備え付ける
- ②書面を労働者に公布
- ③電子計算機に備えつけられたファイル等に記録し、事業所の労働者が記録の内容を常時確認できる機器を設置

（2）派遣元への延長後の抵触日を通知（右図（例）参照）

延長後の抵触日については、派遣元へ通知しなければなりません。抵触日延長の通知がない場合は、派遣契約を締結することができませんのでご注意ください。

6. 事業所単位の期間制限に違反して

労働者派遣を受けた場合

以下の場合、事業所の抵触日以降、受け入れた派遣労働者（期間制限の対象外を除く）に対して、派遣先が労働契約を申し込んだものとみなされます。

派遣受入期間を設定するにあたり、平成30年6月1日、過半数代表者〇〇氏に対して、以下のとおり意見聴取を行った。

記

1. 通知事項

(1) 派遣を受けようとする事業所
株式会社A B C 東京工場

(2) 派遣受入期間（延長期間）
平成30年10月1日～平成33年9月30日

2. 意見内容
別紙回答書のとおり

3. 当欄から説明した内容
平成27年10月1日～平成30年6月30日までの、東京工場における無期雇用労働者数と派遣労働者数の推移を示し、今後もこの割合で推移する予定であることを説明する。

4. 意見を受けて変更した派遣受入期間
派遣受入期間の変更はなし

平成30年7月1日

工場長 △△

【延長後の抵触日の通知（例）】 ※3 年間保存

平成30年7月15日

（派遣元）
株式会社〇〇〇 御中

（派遣先）
株式会社A B C 東京工場
役職 ○ ○ ○ 氏名 ○ ○ ○ ○

延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触する旨の通知

労働者派遣法第40条の2第7項に基づき、延長後の派遣可能期間の制限（事業所単位の期間制限）に抵触することとなる最初の日（以下、「抵触日」という。）を通知します。

記

1 労働者派遣の役務の提供を受ける事業所
株式会社A B C 東京工場 東京都八王子市南八王子〇ー〇

2 上記事業所の延長後の抵触日
平成30年10月1日

	事業所単位の期間制限違反とみなし制度適用
①	抵触日の1ヶ月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合
②	意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合 ※管理監督者しかいない場合に、民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合を除く
③	派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から意見聴取を行った場合
④	使用者の指名等の民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合