



9月30日から施行された 改正労働者派遣法 「期間制限のルール」とは

改正労働者派遣法は、これまで2度、国会で廃案となりましたが、9月に終了した国会で成立し、9月30日に施行されました。今回の改正は実務上非常に大きな影響が予想されますので、改正点の中でも特に影響の大きい期間制限のルールについてとり上げましょう。



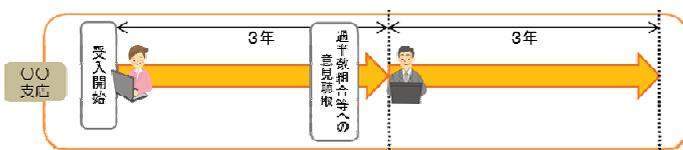
1.変更となる期間制限のルール

改正前は、いわゆる26業務以外の業務に対する労働者派遣について、派遣期間の上限が原則1年（最長3年）とされていましたが、今回、この見直しが行われ、9月30日以後に締結・更新された労働者派遣は、派遣期間に2種類の制限（派遣先事業所単位の期間制限、派遣労働者個人単位の期間制限）が適用されています。

2.派遣先事業所単位の期間制限とは

派遣先事業所単位の期間制限とは、派遣労働者を受け入れられる期間が、同一の派遣先の事業所において原則、3年が限度となったことを指します。ただし、派遣先の事業所の過半数労働組合、過半数労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者から意見を聴くことで、図1のように、3年を超えて受け入れることができ、意見を聴けば派遣労働者を受け入れ続けることが可能となります。

図1 派遣先事業所単位の期間制限の例



3.派遣労働者個人単位の期間制限とは

左記の事業所単位とは別に派遣労働者個人単位の期間制限が設けられ、派遣労働者を個人単位でみて、派遣先の事業所において課などの同一の組織単位で受け入れることができる期間は、原則、3年が限度となりました。そのため同じ派遣労働者は3年までしか受け入れることができず、引き続きその課で派遣労働者を受け入れる場合は図2のように、別の派遣労働者に代える必要があります。

なお、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等はこれらの期間制限の対象外となります。また、経過措置として、9月30日時点で既に締結されていた労働者派遣契約については、その労働者派遣契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます。

図2 派遣労働者個人単位の期間制限の例

