

Q.41 (旧) 特定労働者派遣事業主への暫定的な配慮措置とは、どのようなものですか。

A

1 つの事業所（労働者派遣事業を実施する事業所のみではなく、その事業主の労働者の勤務する場所又は施設を含みます）のみを有し、常時雇用している派遣労働者が 10 人以下である(旧)特定労働者派遣事業主が継続して更新申請を行う場合の財産的基礎（当分の間の措置）に関する判断については、次のとおりとされています（業務取扱要領の第 3 の 2 (4)ロイ b（80 頁）参照）。

- ① 基準資産（資産の総額から負債の総額を控除した額）が 1,000 万円以上であること
- ② ①の基準資産が、負債の総額の 7 分の 1 以上であること
- ③ 事業資金として自己名義の現金・預金の額が 800 万円以上であること

4 変更の届出手続

Q.42 派遣元事業主は、労働者派遣事業を開始後、事業所の所在地等を変更したときは、どうすればよいですか。

A

派遣元事業主が〈表 3 変更届出事項一覧〉に掲げる事項を変更したときは、事業主管轄労働局を経て、厚生労働大臣に対して変更の届出をしなければなりません（法 11①、則 19）。

補足説明

- 1 変更の届出を行おうとする者は、〈表 3 変更届出事項一覧〉に掲げる期間内に「労働者派遣事業変更届出書」を、また、その届出に係る事項が許可証の記載事項に該当する場合には、「労働者派遣事業変更届出書及び許可証書換申請書」を厚生労働大臣に提出しなければなりません（則 8①）。

Q.75 個別契約は、どのように作成するのですか。

A

個別契約の当事者は、その契約の締結に際し、派遣労働者の就業条件等を書面に記載しておかなければなりません（則 21③、資料 5）。

なお、電磁的記録により書面の作成を行う場合は、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成しなければなりません。

また、電磁的記録によりその書面の保存を行う場合は、次のいずれかの方法によって行った上で、必要に応じ電磁的記録に記載された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面に表示できるようにしなければなりません。

- ① 作成された電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法
- ② 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含みます）により読み取ってできた電磁的記録を電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

Q.76 個別契約書は、派遣元事業主と派遣先のどちらが作成するのですか。

A

個別契約の内容が派遣元事業主と派遣先との間で合意されていれば、個別契約書は、派遣元事業主と派遣先のどちらが作成してもよいこととされています。

Q.77 派遣先は、個別契約の締結にあたり、派遣元事業主から労働者派遣事業の許可を受けている旨を明示された場合には、どうすればよいですか。

A

派遣元事業主は、個別契約の締結にあたり、あらかじめ、派遣先に対し、労働者派遣事業の許可を受けている旨を明示しなければなりません（法 26

③)。

また、派遣先は、個別契約の締結にあたり、派遣元事業主から労働者派遣事業の許可を受けている旨の明示がなされた場合には、その内容（具体的には「許可番号」です）を個別契約に記載しておかなければなりません（則21④、資料5）。

Q.78 以前締結した個別契約の一部を変更した契約を締結する際には、再度すべての契約内容を書面に記載しなければなりませんか。

A

以前締結した個別契約の一部を変更した契約を締結する際は、再度すべての契約内容を書面に記載する必要はなく、以前に締結した個別契約を指し、変更した事項のみを記載すれば足ります（資料6）。

Q.79 基本契約の中に、個別契約に定めなければならないような事項を含めて定めていますが、問題ないですか。

A

労働者派遣法26条でいう労働者派遣契約とは、基本契約や個別契約等の名称にかかわらず、法令上必要な契約事項が定められていれば足りるものです。すなわち、例えば、法令上必要な契約事項が個別契約に定められていなくても、基本契約に定められていれば差し支えありません。

Q.80 派遣元事業主は、個別契約を締結するにあたり、派遣先が求める就業条件などをどの程度把握しておかなければなりませんか。

A

派遣元事業主は、派遣先との間で個別契約を締結する際には、派遣先が求める業務の内容及びその業務に伴う責任の程度、その業務を遂行するために必要とされる知識、技術又は経験の水準、労働者派遣の期間その他個別契約の締結にあたり定めなければならない就業条件を事前にきめ細かに把握しなければなりません（派遣元指針第2の1）。

特に、派遣先が派遣可能期間（原則3年が限度）を延長しようとするとき

Q.108 個別契約に、「派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の者に限定するか否かの別」を定めることとなっていますが、これらの違いによって、派遣先が派遣元事業主に対して通知する内容に差異が生じるのですか。

A

個別契約に、「派遣労働者を無期雇用派遣労働者又は 60 歳以上の者に限定しない」と定めることとした場合には、派遣先は、個別契約を締結する際に、あらかじめ、派遣元事業主に対し、事業所単位の抵触日を通知しなければなりません。

一方、個別契約に、「派遣労働者を無期雇用派遣労働者に限定する」又は「60 歳以上の者に限定する」と定めることとした場合には、派遣先は、派遣元事業主に対し、事業所単位の抵触日を通知する必要はありません。

Q.109 派遣先の派遣料金に関する配慮義務とはどのようなものですか。

A

派遣元事業主が、派遣労働者の公正な待遇を確保するため、派遣先に雇用される通常の労働者との間の均等・均衡待遇の確保のための措置及び一定の要件を満たす労使協定に基づく待遇の確保のための措置を行う場合には、これらの措置を行うための原資を確保することが必要となるため、派遣先に対し、派遣料金に関する配慮義務が課されています（法 26⑩）。

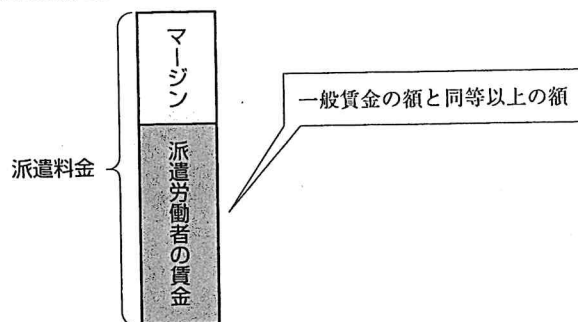
例えば、派遣元事業主から要請があるにもかかわらず、派遣先が派遣料金の交渉に一切応じない場合や、派遣元事業主が「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」に基づく賃金を確保するために必要な額を派遣先に提示した上で派遣料金の交渉を行ったにもかかわらず、派遣料金がその額を下回る場合には、配慮義務を尽くしたとは解されず、労働行政機関からの指導の対象となり得ます（図 24）。

補足説明

- 1 この派遣料金の配慮義務は、個別契約の締結又は更新のときだけではなく、その締結又は更新がなされた後にも求められます（派遣先指針第 2 の 9 (2)イ）。
- 2 また、派遣先は、派遣料金の決定にあたっては、派遣労働者の就業の実態、労働

〈図 24 待遇決定方式別の派遣料金と派遣労働者の賃金額のイメージ〉

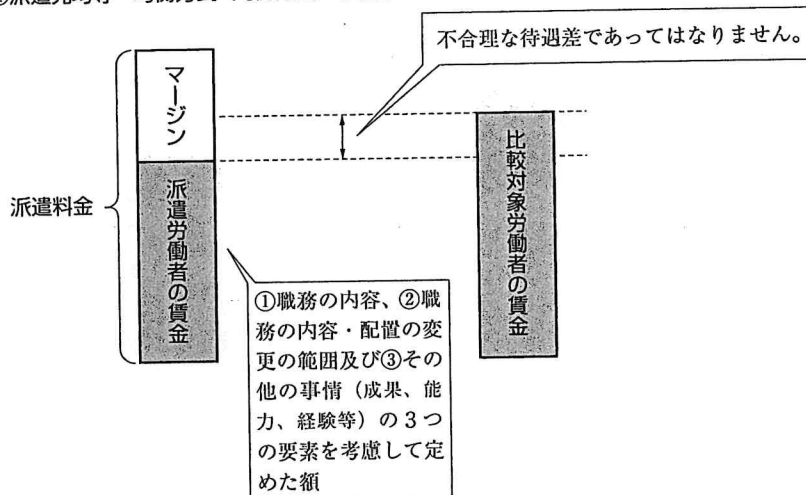
①労使協定方式の場合



(注) 一般賃金の額については、「派遣先の事業所その他派遣就業の場所の所在地を含む地域において派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者であって、その派遣労働者と同程度の能力及び経験を有する者の平均的な賃金の額」です。

また、一般賃金の範囲については、労働基準法の賃金に含まれるかどうかにより判断し、基本給のみならず諸手当も含まれますが、時間外、休日及び深夜の労働に係る手当等は含まれません。

②派遣先均等・均衡方式（均衡待遇）の場合



(注1) 「比較対象労働者」とは、不合理な待遇差の有無を検証するために派遣労働者と比較する派遣先の労働者（派遣先において選出される労働者であって、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲が派遣労働者と同一であると見込まれる通常の労働者等）です。

(注2) 「派遣先均等・均衡方式（均等待遇）」での派遣労働者の賃金は、比較対象労働者の賃金と同額が基本となります。

市場の状況、その派遣労働者が従事する業務の内容及びその業務に伴う責任の程度並びにその派遣労働者に要求する技術水準の変化等を勘案するよう努めなければなりません（派遣先指針第2の9(2)口）。

Q.110 派遣労働者の出張旅費の経費及び通勤手当については、派遣先が直接支払う旨個別契約に定めても問題ありませんか。

A

派遣労働者が業務上の出張のために必要な出張旅費等の支払いについては、派遣先と派遣元事業主との間の合意によってではなく、派遣先の責任において行われるべきものですので、これについて個別契約に定めるのは適当ではありません。また、通勤手当を派遣先が直接支払うのは、「賃金の直接払いの原則」から労働基準法違反となりますし、労働者供給事業に該当して職業安定法違反ともなりますので、これについても個別契約に定めるのは適当ではありません。

Q.111 派遣元事業主側で36協定の締結及び変形労働時間制の導入手続きを行っていないので、派遣先側の36協定及び変形労働時間制を適用して個別契約を締結した上、それに基づいて派遣労働者を就業させてもよいですか。

A

36協定の締結及び変形労働時間制の導入のための手続きについては、派遣元事業主が行うこととなります。すなわち、派遣先の方でこれらの手続きを行っていたとしても、派遣元事業主の方で必要な手続きを行っていないければ、派遣先は、派遣労働者を時間外労働及び変形労働時間制によって労働させることはできないこととなります。

派遣労働者の所定労働時間、所定休日、時間外、休日労働の有無等の労働時間をはじめ変形労働時間制等の枠組みの設定に関する事項は、派遣労働者の労働条件の一部として、派遣元事業主と派遣労働者との間の労働契約によって定められ、一方、派遣先は、その枠組みの範囲内で定められる個別契約にしたがって、派遣労働者を現実労働させることとなります。

このように、派遣労働者の労働時間等の枠組みの設定は派遣元事業主の権限であり、その枠組みの範囲内での具体的な労働時間等の決定は派遣先

の権限だということです。

Q.112 健康診断に関する事項を個別契約に定めたいのですが、そもそも派遣労働者に対する健康診断の実施義務は、派遣元事業主と派遣先のどちらに課されているのですか。

A

健康診断には、一般健康診断と特殊健康診断の２種類がありますが、派遣労働者に関する一般健康診断の実施義務は派遣元事業主のみに課されており、特殊健康診断の実施義務は派遣先のみに課されています（表10）。

補足説明

- 1 健康診断の結果、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、その労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境の測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、医師等の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければなりません（労働安全衛生法66の5①）、派遣労働者に関して、この措置を講ずる義務は、派遣中の労働者に関して権限を有する範囲で、派遣元事業主及び派遣先の双方に課されています。
- 2 派遣元事業主は、一般健康診断の結果を記録しなければなりません（労働安全衛生法66の3）。また、派遣先は、派遣労働者に対し特殊健康診断を行ったとき、又は派遣中の労働者から健康診断の結果を証明する書面の提出があったときには、遅滞なく、健康診断の結果を記載した書面を派遣元事業主に送付しなければならないこととされています（法45⑩）、この書面の送付を受けた派遣元事業主は、その書面を一定期間保存しなければなりません（法45⑩）。

派遣元事業主は、一般健康診断又は特殊健康診断を受けた派遣労働者に対し、その健康診断の結果を通知しなければなりません（労働安全衛生法66の6）。

〈表 10 一般健康診断の種類〉

種 類	内 容
○雇入れ時の健康診断	事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、その労働者に対し、一定の項目について医師による健康診断を行わなければなりません。ただし、医師による健康診断を受けた後、3か月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者がその健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、その健康診断の項目に相当する項目については省略することができます（労働安全衛生規則 43）。
○定期健康診断	事業者は、常時雇用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、一定の項目について医師による健康診断を行わなければなりません（同規則 44①）。
○特定業務従事者の健康診断	事業者は、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者に対し、その業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回、定期に、一定の項目について医師による健康診断を行わなければなりません。この場合において、胸部エックス線検査及び喀痰検査については、1年以内ごとに1回、定期に行えば足ります（同規則 45①）。
○海外派遣労働者の健康診断	事業者は、労働者を海外に6か月以上派遣しようとするときは、あらかじめ、その労働者に対し、医師が必要であると認める項目について医師による健康診断を行わなければなりません。また、事業者は、海外に6か月以上派遣した労働者を日本国内における業務に就かせるときは、医師が必要であると認める項目について医師による健康診断を行わなければなりません（同規則 45 の2②③）。
○給食従事者の検便	事業者は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又はその業務への配置替えの際、検便による健康診断を行わなければなりません（同規則 47）。
○自発的健康診断	常時使用される労働者で、過去6か月間に平均して、1か月当たり4回以上の深夜業に従事した労働者は、自発的健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出することができます。これにより、特定業務従事者の健康診断（年2回）の1回分を受けたものとみなされます（労働安全衛生法 66 の2、同規則 50 の2、50 の3）。

（注） 一般健康診断の実施義務は、派遣元事業者のみに課されています。

なお、派遣先事業者のみに実施義務が課されている特殊健康診断（労働安全衛生法 66②③、じん肺法）には、次のようなものがあります。

- ・ 高圧室内作業に係る業務、潜水業務、放射線業務、特定化学物質を取り扱う業務等の有害業務に従事する労働者の健康診断（労働安全衛生法施行令 22）
- ・ じん肺健康診断（じん肺法）

Q.122 派遣元事業主は、派遣労働者に対し、具体的にはどのような内容の雇用安定措置を講じなければならないのですか。

A

派遣元事業主は、派遣労働者に対し、以下の雇用安定措置を講じなければなりません。

ア 派遣先の事業所等における同一の組織単位（課、グループ等）において3年間派遣就業する見込みがある者が継続就業を希望するときは、次の①から④までのいずれかの措置を講じなければならず、①の措置が不調に終わった場合には、②から④までのいずれかの措置をさらに講じる義務があります（法30②、則25の2②、表11、図30）。

イ また、派遣先の事業所等における同一の組織単位（課、グループ等）において1年以上3年未満派遣就業する見込みのある者が継続就業を希望するときは、次の①から④までのいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません（法30①、則25の2①、表11、図30）。

ウ さらに、上記ア及びイ以外の者で派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上のもの（いわゆる「登録状態」の者も含みます）に対しては、次の②から④までのいずれかの措置を講ずるよう努めなければなりません（法30①、則25の2①、表11、図30）。

なお、上記ア及びイに掲げる者を「特定有期雇用派遣労働者」といい、ウに掲げる者を含めると、「特定有期雇用派遣労働者等」といいます（法30①、則25）。

[派遣元事業主が講ずべき措置]

① 派遣先への直接雇用の依頼

対象となる派遣労働者が現在就業している派遣先に対して、派遣終了後に、本人に直接雇用の申込みをしてもらうよう依頼するというものです。

② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限ります）

派遣労働者が派遣終了後も就業継続できるよう、新しい派遣先を確保し、派遣労働者に提供するというものです。提供する新しい派遣先は、対象となる派遣労働者の居住地やこれまでの待遇等に照らして合理的なものでなければならず、極端に遠方であったり、賃金が大幅に低下したりするような場合には、措置を講じたものと認められない場合があります。

(注) 対象となる派遣労働者を派遣元事業主が無期雇用とした上で(期間制限の対象外となります)、これまでと同一の派遣先に派遣することも、この措置に該当します。

③ 派遣元事業主による無期雇用

派遣元事業主が、対象となる派遣労働者を無期雇用とし、自社で就業させる(派遣労働者以外の働き方をさせる)というものです。

④ その他雇用の安定を図るために必要な措置

新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練や紹介予定派遣などの措置を指します。

(注) 雇用調整助成金の活用等による雇用維持も、この措置に含まれます。

〈表 11 雇用安定措置の内容・対象者・派遣元事業主の責務の内容〉

雇用安定措置の内容	雇用安定措置の対象者(注1)	派遣元事業主の責務の内容
①派遣先への直接雇用の依頼	A: 同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みのある者(注2)	①～④のいずれかの措置を講じる義務(注4)
②新たな派遣先の提供(合理的なものに限ります)	B: 同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みのある者(注2)	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
③派遣元事業主による無期雇用 ④その他雇用の安定を図るために必要な措置	C: (上記以外の者で)派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の者(注3)	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

(注1) AとBを「特定有期雇用派遣労働者」といい、Cを含めると、「特定有期雇用派遣労働者等」といいます。

(注2) いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。

(注3) 現在、いわゆる「登録状態」にある者も、この対象者の中に含まれます。

(注4) ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は、②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

Q.123 雇用安定措置の義務又は努力義務は、いつから発生し、いつになると消滅するのですか。

A

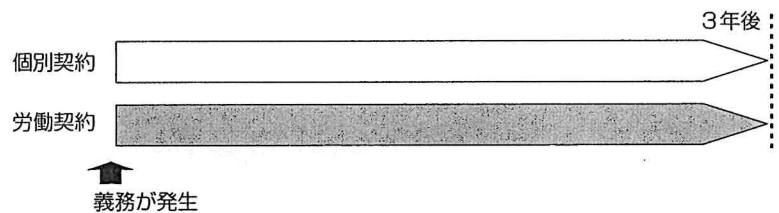
同一の組織単位(課、グループ等)で継続して3年間派遣される見込みとなった特定有期雇用派遣労働者の場合は、その時点で雇用安定措置の義務が発生し、1年以上3年未満派遣される見込みとなった特定有期雇用派遣労働者の場合は、その時点で努力義務が発生します(図30)。なお、この場

合の派遣される「見込み」については、派遣元事業主の主観的な意思ではなく、「契約期間」という客観的な指標により判断することとなります（図27）。

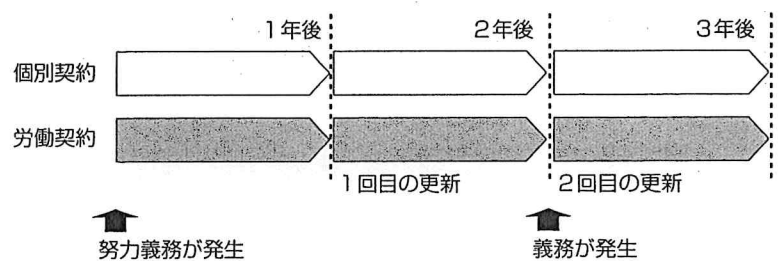
また、雇用安定措置の義務の対象となる派遣労働者に対しては、派遣元事業主によって義務が適切に履行されるか、派遣労働者が就業継続を希望しなくなれば義務の効力は失われることとなりますが、そうでなければ、労働契約が終了した場合であっても、派遣元事業主は、労働契約を継続して有給で教育訓練を実施すること等を通じて義務を履行しなければなりません。

〈図 27 雇用安定措置の義務又は努力義務の発生時期〉

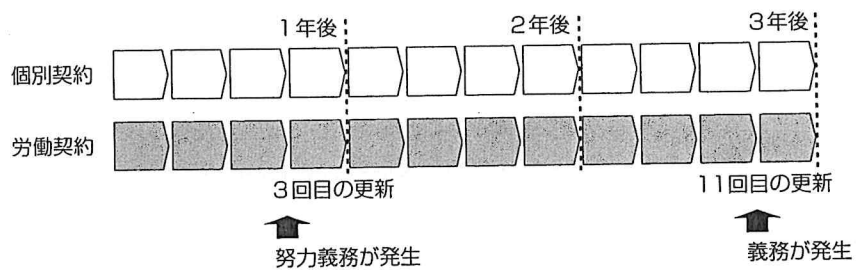
（事例 1） 同一の組織単位（課、グループ等）での労働者派遣について、1 回の個別契約と労働契約で、継続して 3 年間派遣される見込みとなった特定有期雇用派遣労働者の場合には、当初から雇用安定措置の義務が発生します。



（事例 2） 同一の組織単位（課、グループ等）での労働者派遣について、個別契約と労働契約が 1 年単位で更新される特定有期雇用派遣労働者の場合には、継続して、「1 年以上 3 年未満派遣される見込み」又は「3 年間派遣される見込み」が明らかとなった時点で、雇用安定措置の努力義務又は義務が発生します。

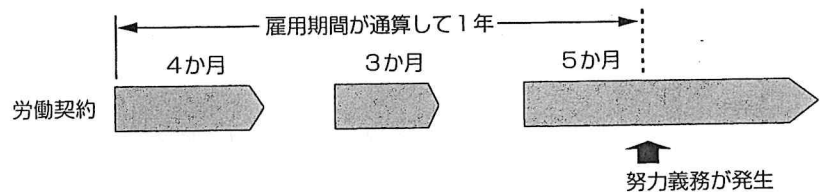


(事例3) 同一の組織単位（課、グループ等）での労働者派遣について、個別契約と労働契約が3か月単位で更新される特定有期雇用派遣労働者の場合には、継続して、「1年以上3年未満派遣される見込み」又は「3年間派遣される見込み」が明らかとなった時点で、雇用安定措置の努力義務又は義務が発生します。



(事例4) 特定有期雇用派遣労働者以外のものは、派遣元事業主に雇用された期間が通算して1年以上となった時点で、雇用安定措置の努力義務が発生します。

すなわち、個別契約の期間にかかわらず雇用安定措置の対象となります。特に、個別契約が終了したとしても、派遣元事業主との雇用が継続しており通算雇用期間が1年以上であれば努力義務の対象となります。



Q.124 雇用安定措置を講ずるにあたり、留意しなければならないことは何ですか。

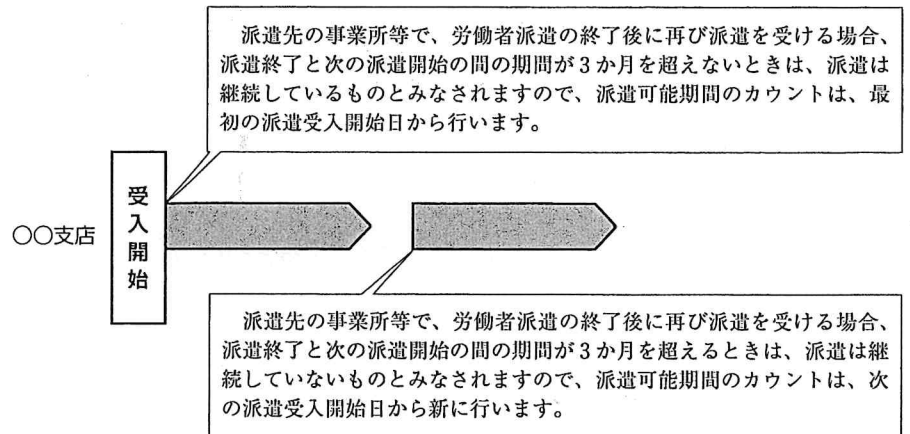
A

雇用安定措置を講ずるにあたっては、以下の点について留意する必要があります。

ア 雇用安定措置を講ずるにあたっては、対象となる派遣労働者に対して希望する措置の内容を聴取し、その内容を派遣元管理台帳に記載して3年間保存しなければなりません（則25の2③・31十、法37①）。

イ 派遣元事業主が、雇用安定措置の実施義務を避けるために、業務上の

〈図 50 労働者派遣期間の「継続性」の考え方〉



Q.255 期間制限の適用を受ける派遣労働者と期間制限の適用を受けない派遣労働者が混在している派遣先の事業所等において、途中から期間制限の適用を受ける派遣労働者が1人もいなくなった場合は、そこまで継続してきた派遣可能期間は直ちに終了すると考えてよいですか。

A

期間制限の適用を受ける派遣労働者（60歳未満の有期雇用派遣労働者）と期間制限の適用を受けない派遣労働者（無期雇用派遣労働者、60歳以上の者等）が混在している派遣先の事業所等において、途中から期間制限の適用を受ける派遣労働者が1人もいなくなった場合は、その時点で派遣可能期間が終了するのではなく、そこから3か月のクーリング期間を超えるまでの間に期間制限の適用を受ける派遣労働者を1人も受け入れなければ、それまで継続してきた派遣可能期間は終了することとなります。なお、3か月のクーリング期間を超えた後に期間制限の適用を受ける派遣労働者を受け入れたときは、そこから新たな派遣可能期間（3年）がスタートすることとなります（図54）。

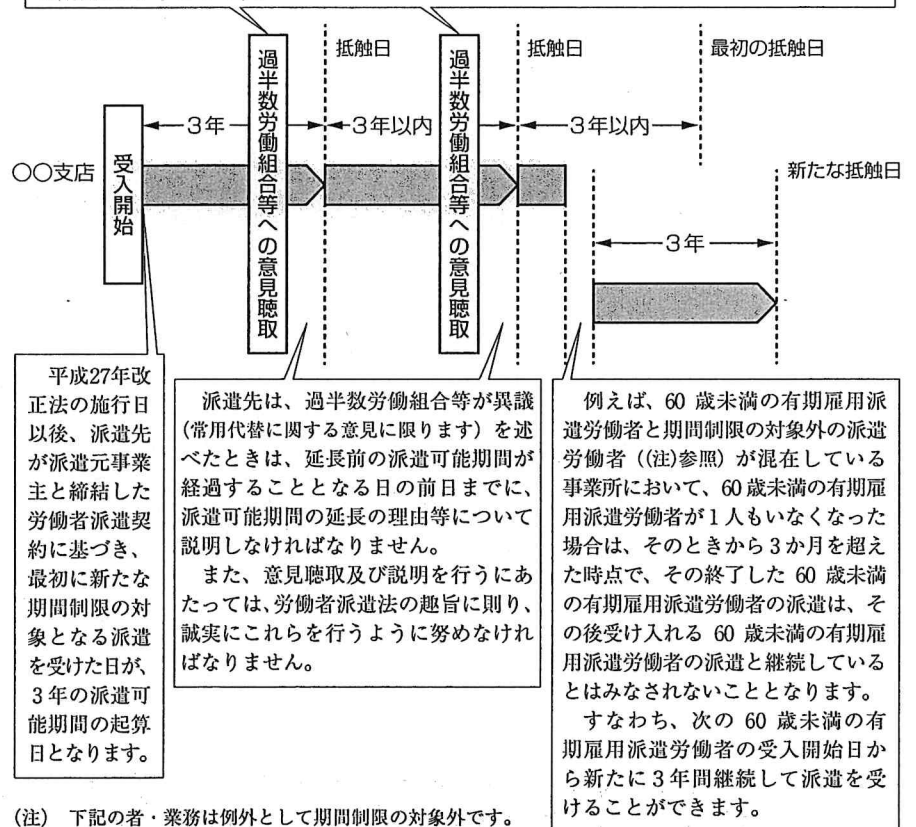
〈図 54 派遣先事業所単位の期間制限の全体的イメージ〉

(ポイント) 派遣先の同一の事業所等において労働者派遣を受けることができる期間(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ようとする場合は、派遣先の事業所等の過半数労働組合、過半数労働組合が存在しない場合は、事業所等の労働者の過半数を代表する者(この図において以下「過半数労働組合等」といいます)からの意見を聴く必要があります。

派遣先は、派遣可能期間を延長しようとするときは、過半数労働組合等に対し、派遣の受入開始日から事業所単位の抵触日の1か月前の日までの間(意見聴取期間)に意見聴取を行わなければならない(資料 27 参照)、もし、これに違反したときは、原則として事業所単位の抵触日から3か月を超えた後でなければ派遣労働者を受け入れることはできません。

なお、派遣可能期間を繰り返し延長することはできますが、1回の意見聴取で延長できる期間は、3年までです。



(注) 下記の者・業務は例外として期間制限の対象外です。

- ①派遣元事業主で無期雇用されている派遣労働者
- ②60歳以上の派遣労働者
- ③有期プロジェクト業務(事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止のための業務で一定期間内に完了するもの)
- ④日数限定業務(1か月間に行う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)
- ⑤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

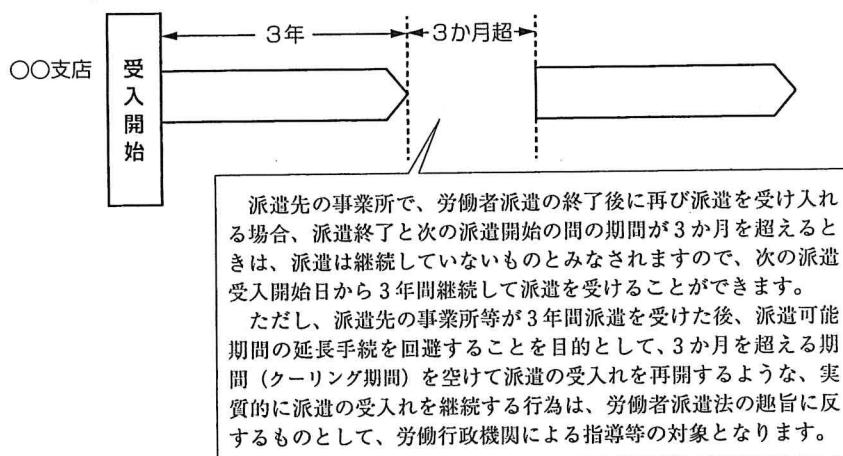
Q.258 派遣先の事業所等が、3年間継続して労働者派遣を受けた後、3か月を超える期間経過後に再び労働者派遣を受ける場合には、派遣可能期間の延長手続が必要ですか。

A

派遣先の事業所等は、派遣元事業主から3年間継続して労働者派遣を受けた後、3か月のクーリング期間を超えた後に再び労働者派遣を受ける場合には、継続して労働者派遣を受けていないものとみなされますので、過半数労働組合等に対する意見聴取等の派遣可能期間の延長手続を行う必要はありません（図50）。

ただし、派遣可能期間の延長手続を回避することを目的として、わざと、3か月を超えるクーリング期間を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入れを継続する行為は、労働者派遣法の趣旨に反するものとして、労働行政機関による指導等の対象となりますので、留意が必要です（派遣先指針第2の14(5)、図52）。

〈図52 派遣先事業所単位の期間制限の適切な運用〉



Q.267 個別契約期間の途中で派遣労働者が交代した場合、個人単位の期間制限は事業所単位の期間制限の抵触日にかかわらず3年となるのですか。それとも事業所単位の期間制限の抵触日を超えない範囲内で設定するのですか。

A

個人単位の期間制限は、事業所単位の期間制限の抵触日にかかわらず、その派遣労働者の就業開始日から3年です。

ただし、この場合は、事業所単位の期間制限の延長がなされなければ、事業所単位の期間制限の抵触日までしかその派遣労働者を受け入れることはできません（図56の派遣労働者E参照）。

Q.268 期間制限のない産休代替等の業務について、有期雇用の派遣労働者を3年間派遣し、その派遣終了後、その業務を行った同一の組織単位の他の業務へ有期雇用の派遣労働者として再度派遣することは可能ですか。

A

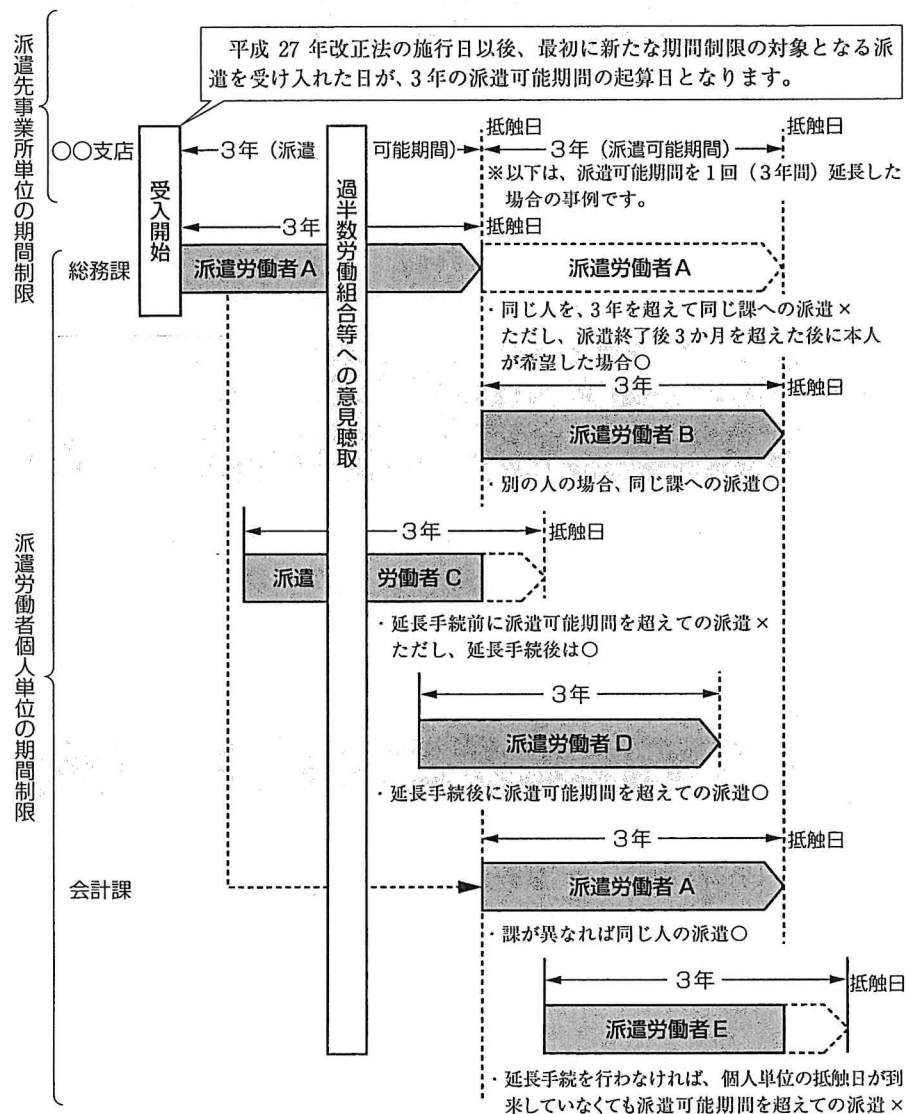
事業所単位及び個人単位の期間制限の対象外である労働者派遣の終了後、引き続き同一の派遣労働者を同一の組織単位の期間制限を受ける他の業務へ派遣することは可能ですが、「特定目的行為」とならないよう留意してください。

Q.269 派遣労働者個人単位の期間制限の延長はできますか。

A

派遣労働者個人単位の期間制限の延長はできないこととされています。

(ポイント) 派遣元事業主が同一の派遣労働者を派遣先の事業所等における同一の組織単位(課、グループ等)に対し派遣できる期間は、3年が限度(延長不可)です。



(注) 上図のAからEまでの派遣労働者は、すべて期間制限の対象となる60歳未満の有期雇用派遣労働者です。