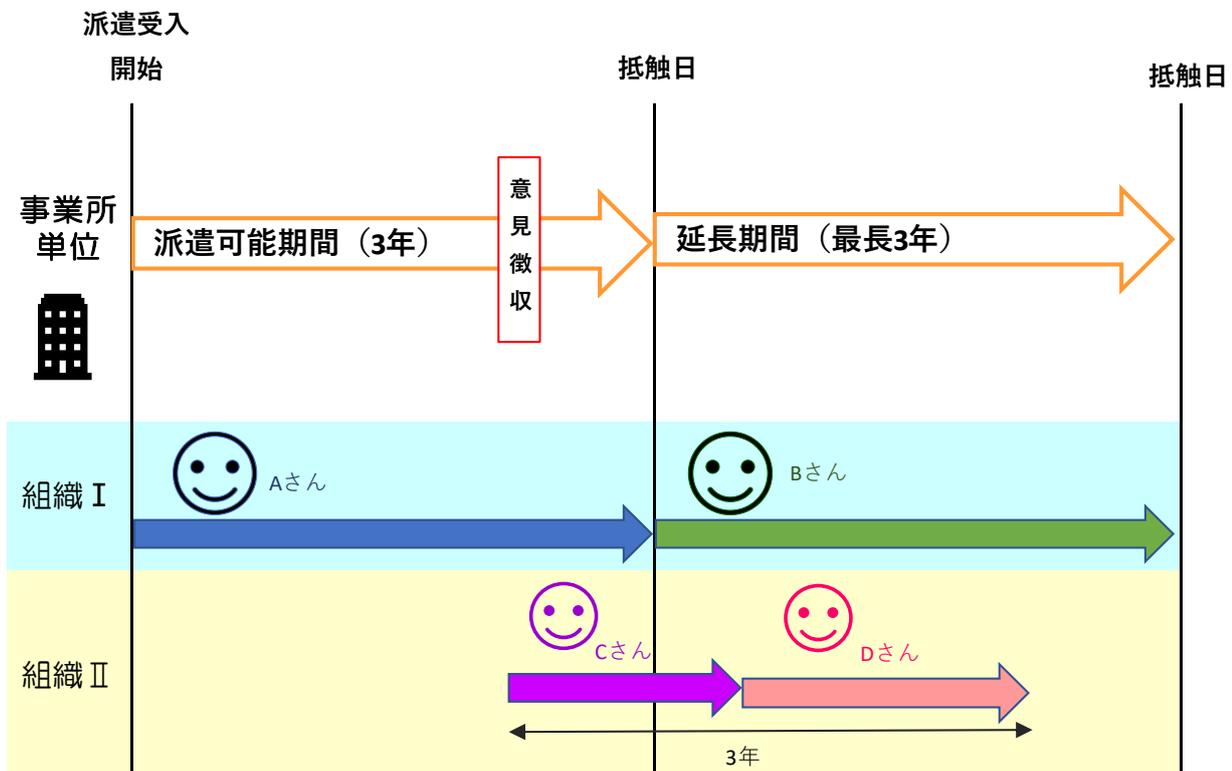


派遣の3年ルールについて

2015年9月30日に施行された労働者派遣法の改正により、派遣契約には「派遣先事業所単位の期間制限」と「派遣労働者個人単位の期間制限」の2つの期間制限が適用されるようになりました。

■「派遣先事業所単位の期間制限」とは

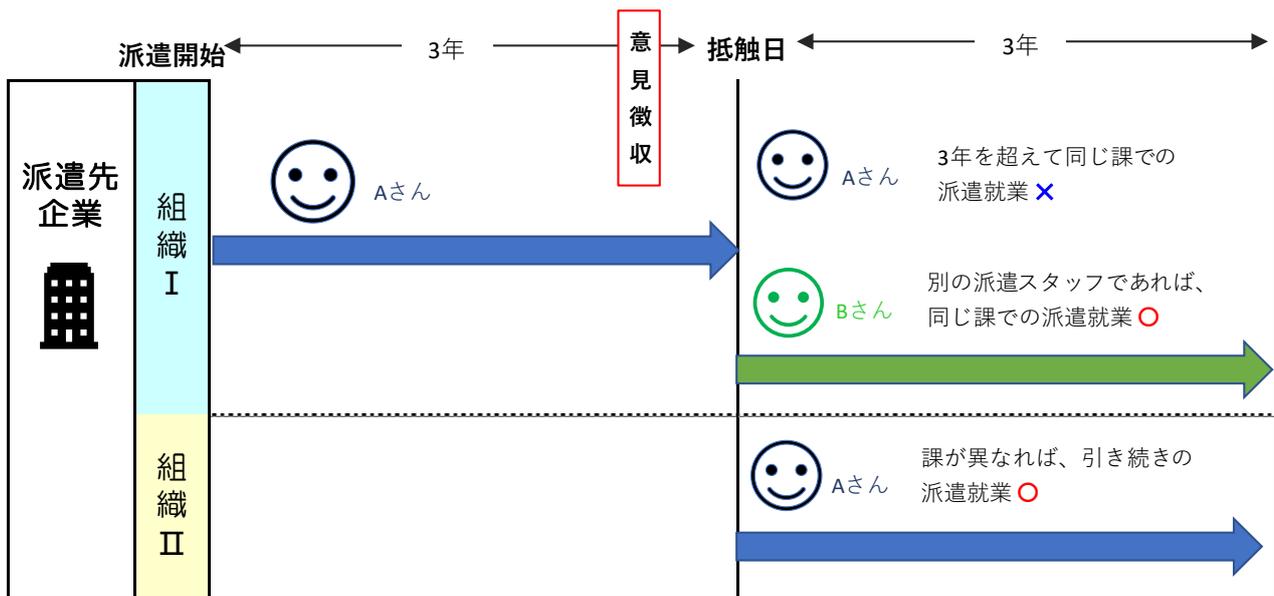
派遣先の同一の事業所では、3年を超えて派遣スタッフを受け入れることはできません。例えば、同じ職場ですでに別の派遣スタッフが働いていた職場で新たに働き始める場合、そのスタッフが働いていた期間も含めて3年が派遣受け入れ可能期間ということになります。ただし、派遣先の過半数労働組合等の賛成が得られた場合は、派遣期間を延長することが可能です。



■「派遣労働者個人単位の期間制限」とは

派遣スタッフは、派遣先事業所の同一の組織（課やグループ）で、3年を超えて派遣就業することができません。

ただし、同じ派遣先事業所であっても、組織を移れば、引き続き派遣就業を継続することができます。



■「3年ルール」に当てはまらないケース

- ①派遣元である人材会社に無期雇用されている
- ②60歳以上である
- ③終期が明確な有期プロジェクトに派遣される
- ④日数限定業務
(1ヶ月の勤務日数が、派遣先の通常の労働者の半分以下かつ10日以下)
- ⑤産休・育休・介護休暇などを取得する人の代わりに派遣される

■「抵触日」とは？ 調べる方法について

抵触日とは、派遣社員として働ける期間（3年）を過ぎた最初の日のことを言います。
 抵触日が2023年3月1日であれば、派遣スタッフとして就業できるのは、その前日（2023年2月28日）までということになります。
 抵触日を知りたい時は、就業条件明示書（雇用契約書）に記載があります。

■「抵触日」を迎えたらどうなるのか？

派遣元の無期雇用になって引き続き同一の派遣先で就業したり、派遣先企業で直接雇用されたり（派遣先企業と派遣スタッフ間での同意が必要）、派遣先企業の部署（組織）を変更して派遣就業を継続するなど、必ずしも3年経ったら辞めなくてはいけないということではありません。
 派遣労働者の安定した雇用を図ることを目的に改正された労働者派遣法になりますので、不明な点等あれば担当営業にご相談ください。