

労働者派遣法関係



クーリング期間後、別会社とも契約はムリでしょうか

クーリング期間経過後、別の派遣会社と契約し、再度の労働者派遣受入れを行うことは問題ないのでしょうか。

いわゆる「26 業務」以外の業務については、派遣受入期間の上限が原則 1 年、最長 3 年と定められています（派遣法第 40 条の 2）が、その期間の計算に当たっては、「前後の派遣契約の間が 3 カ月（クーリング期間）を超えない場合は継続して派遣の役務の提供を受けているとみなす」扱いとなっています。



派遣元が、派遣就業を終え派遣元と雇用関係のなくなった派遣労働者（以下「旧派遣労働者」という）について、派遣就業を行っていた派遣先（以下「旧派遣先」という）において直接雇い入れること、および、旧派遣先での直接雇用の後に旧派遣労働者を改めて雇い入れて、再度派遣労働者として旧派遣先において派遣就業を行うことを、派遣先と合意している、又は派遣労働者への説明において明らかにしている場合等には、旧派遣労働者が自由な意思に基づいて結果として旧派遣先と雇用契約を締結する場合を除き、旧派遣先が旧派遣労働者を直接雇い入れている期間に派遣元と旧派遣労働者との間に支配従属関係が認められ、労働者供給に該当するものであり、業として行う場合には、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 44 条違反となります。

なお、直接雇用への切替えによる対応が違法な労働者供給事業として判断される場合には、その期間が 3 カ月を超えている場合でも、当該期間が違法であることから、クーリング期間が適正に 3 カ月を超えているとは判断されません。

したがって、当該違法な労働者供給事業の前に旧派遣先と派遣元との間で行われていた労働者派遣事業と同一の業務について、当該違法な労働者供給事業に引き続き旧派遣先と派遣元との間で新たに行う労働者派遣事業は継続しているとみなされ、派遣可能期間を超える場合は派遣法第 40 条の 2 に違反することとなります。

また、直ちに派遣法違反となりませんが、例えば、派遣先において同一の業務につき恒常的に行われ、かつ、業務の取扱い状況に何ら事情の変化がないにもかかわらず、労働者派遣と直接雇用を繰り返している、もしくは繰り返そうとする場合等については、派遣法の趣旨に反するものですので、法の趣旨等を踏まえた対応を求める助言を行うこととなります。



専門 26 業務でも 3 年以上の契約はムリですか

合理化の一環として、パソコン関連業務の一部について、派遣社員の受入れを検討しています。たとえば、ソフトウェア開発や機械設計を行う専門 26 業務の場合、派遣受入期間の制限はないはずです。しかし、3 年以上の契約を結ぶことはできないという説明を受けました。一体、どちらが正しいのでしょうか。

派遣法第 40 条の 2 では派遣可能期間を超える派遣受入れを禁じていますが、専門 26 業務、有期プロジェクト業務、日数限定業務、産前産後・育児・介護休業代替業務については派遣受入期間の制限はありません。

しかし、専門 26 業務であれば、無制限に長期間の派遣契約を結べるわけではありません。派遣法第 26 条第 2 項、告示（平成 2 年労働省告示第 83 号）により、建築物清掃関係（14 号）、建築設備運転等関係（15 号）、16 号のうち駐車場管理等関係およびテレマーケティングの営業関係（24 号）を除き、契約期間の上限は 3 年と定められています。

ただし、自動更新条項を設ける方法を除き、派遣契約の更新は可能です。いったん契約を終了した後、一定期間を設けなくとも、再契約することもできます。

