



## 受入期間制限のある業務とは？

派遣受入期間の制限のある業務と、ない業務があると聞きましたが、どのような業務ですか。

派遣法では一部の例外を除き、原則1年と制限を設けています。その例外として派遣受入期間に制限のない業務がありますが、それは次の業務になります。



- ① 令4条に定められている26業務（10ページ Q4参照）
  - 派遣労働者を受け入れても常用代替のおそれが少なく我が国の雇用慣行を損なわないという理由で制限がありません
- ② 事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されている「有期プロジェクト業務」
  - 常用労働者の代替となる危険性がないので、制限がありません
  - 完成期日が契約により定められている情報処理システムの開発や各種プラント工事などがこれに該当します
- ③ その業務が1カ月間に行われる日数が、派遣先に雇用される通常の労働者の1カ月間の所定労働日数と比較して半分以下であり、かつ、月10日以下しか行われない「日数限定業務」
  - その業務に常用雇用の労働者が配置されている可能性が少なく、常用雇用の労働者が代替されるおそれが少ないので、制限がありません
  - 特定の業務を分割して、その一部を通常の労働者の「1カ月間の所定労働日数の半分以下、かつ、月10日以下」となる範囲で派遣労働者に従事させ、他の日は派遣先に雇用されている労働者のみで対応するような場合（例えば月15日発生する業務を分割し、月10日間を派遣労働者に従事させ、残りの月5日間を雇用している労働者に行わせるような場合）や繁忙対策として業務量の多い日だけ雇用している労働者に加え、派遣労働者にも従事させるような場合はこれに該当しません
  - 書店の棚卸しの業務や土日だけの住宅展示場のコンパニオンの業務などがこれに該当します
- ④ 産前および産後の休業、育児休業ならびに介護休業（産前休業に先行し、又は産後休業、育児休業もしくは介護休業に後続する母性保護、子の養育又は家族を介護するための休業を含む）を取得する労働者の業務を代替する業務である「産前産後・育児・介護休業代替業務」
  - 常用雇用の代替のおそれが少ないため、制限がありません

上記①～④以外の場合については、継続して派遣労働者を受け入れる期間に次のような制限があ



ります。

ア 派遣労働者を受け入れる期間の決定に当たり派遣先の事業所の労働者の過半数で組織する労働組合又は過半数代表者の意見を聴くなどして、あらかじめその期間を1年を超え3年以内の期間に定めている場合には、その期間

イ アの定めをしていない場合には、1年

なお、①の業務の実施に伴い①以外の業務を付随的に併せて行う場合は、①以外の業務の割合が通常1日当たり又は1週間当たりの就業時間数で1割以下である場合には、全体として派遣受入期間の制限のない業務として取り扱うことができますが、全く無関係の業務を少しでも行っている場合は、全体として「専門26業務」ではないと評価されるため、派遣可能期間の制限（原則1年最長3年）の適用を受けることとなります。

