

事業所での労働者派遣の受入期間は、派遣労働者が交替しても、派遣元企業が変っても、通算される。そのため派遣元では派遣先からの通知がない限り、抵触日の把握が困難である。
そのため、派遣先より「抵触日通知」を行う。

派遣先

派遣元に対して「抵触日通知」を書面の交付などで行う
(労働者派遣法第26条第4項、労働者派遣法第40条の2第7項、労働者派遣法施行規則第24条の2)

派遣元

派遣先から「抵触日通知」がない限り労働者派遣契約の締結してはならない。(労働者派遣法第26条第5項)

「抵触日通知書」

平成 年 月 日

派遣元社名 御中

派遣先社名

派遣期間の制限を受けることとなる最初の日の通知

当社がこの度派遣の受け入れを予定している業務は、派遣受入期間に制限がありますので、下記の通り派遣受入期間の制限に抵触する最初の日(またはその日の変更)を通知します。
尚、3年を超える派遣受入れに際しては、当社内で過半数代表者等の意見聴取を完了しております。

記

①派遣受入事業所名 _____

②派遣受入予定業務 _____

③派遣受入期間制限抵触日 _____年 月 日
※変更の場合は変更後の日 _____年 月 日

④当該部署の派遣受入開始日 _____年 月 日

⑤意見聴取日(3年を超える場合) _____年 月 日

記載事項

- ①受入れる事業所名
- ②業務内容
- ③派遣期間の制限に抵触することとなる最初の日(抵触日)
- ④派遣受入れ開始日
- ⑤意見聴取日(3年を超える場合)

抵触日通知モデル

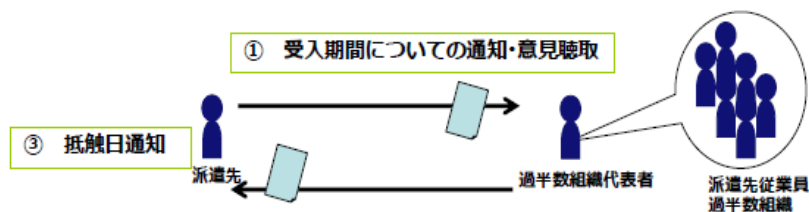
派遣受入期間の制限が近づいたら ~派遣停止通知~

抵触日の30日前から前日までに、派遣元は派遣先及び派遣労働者の両者に対して抵触日を超えて労働者派遣を行わない旨の通知『派遣停止通知』を行う。同一事業所において3年を経過する前に次頁に示した①~④を行うことで、受入期間を更に3年間延長が可能となる。



※書面の交付等：書面の交付若しくはファクシミリを利用してする送信又は電子メールの送信をすることにより行なう

同一事業所において、受入期間が3年を超える場合は、過半数労働組合等へ書面により意見聴取を行なうこと(労働者派遣法第40条の二第3項、第4項)が義務付けられている。これにより受入期間を更に3年間延長が可能となる。



② 派遣受入期間についての意見書提出

④ 意見書保存

「通知書および意見書」

平成 年 月 日

株式会社〇〇 過半数労働者代表〇〇殿

株式会社〇〇
△△事業所

派遣受入期間についての通知書

下記の内容で派遣労働者を受入れることについて意見を求めます。

記

| 派遣受入事業所及び業務 | 派遣受入開始予定日・期間 |
|--------------------|---------------------|
| A事業所 総務課 事務総務操作 | 2018/10/1~2021/9/30 |
| A事業所 総務課 事務総務操作 | 2018/10/1~2021/9/30 |

平成 年 月 日

株式会社〇〇 △△事業所殿

株式会社〇〇 過半数労働者代表〇〇

意見書

平成 年 月 日付けの通知書による派遣受入期間について、異議ありません。

以上

記載事項

- ①意見聴取先名称または氏名
- ②通知日
- ③受入れる事業所名
- ④業務内容
- ⑤派遣受入れ開始日
- ⑥受入期間
- ⑦意見聴取日
- ⑧意見内容
(労働者派遣法施行規則第33条の3各項)

意見聴取モデル

受入期間が受入れ開始3年を経過する1か月前までに①~④を行なうことで、さらに3年間延長をすることができる。(その後の扱いも同様)

受入期間の長短に関わらず、『抵触日』が近づいてきたら、派遣元より『派遣停止通知』(前頁参照)が行われる。