

■点検項目 13 関係（派遣可能期間制限の抵触日の把握）

派遣労働については、その雇用の安定やキャリア形成が図られにくい面があることから、派遣労働を臨時的・一時的な働き方として位置付けることを原則とするとともに、派遣先の常用労働者（いわゆる「正社員」）との代替が生じないよう、派遣労働の利用を臨時的・一時的なものに限ることを原則とし、その旨は厚生労働大臣が行う運用上の配慮について規定した派遣法 25 条にも明記されています。派遣元事業主は、この趣旨を踏まえ、事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限が守られるようにする必要があります（「点検項目 14・15」参照）。

そのため、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約（期間制限のない者を除く。以下、「点検項目 14・15」においても同じ。）を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣の開始の日以後、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を通知しなければならず（派遣法 26④）、派遣元事業主は当該通知がないときは、当該者との間で、労働者派遣契約を締結してはならない（派遣法 26⑤）とされています。これは、新たな労働者派遣を行うに際し、当該派遣先の事業所等においてすでに労働者派遣の役務の提供が行われていたか否かについて、当該派遣元事業主は把握することができず、事業所単位の派遣可能期間を超えて労働者派遣の提供を行ってしまうおそれがあるためなので、派遣元事業主は派遣先と連携を図り、派遣可能期間の制限に抵触することとなる最初の日を把握する必要があります。