

## 期間制限いつから

### 育休代替後受入れ継続

#### 問

当社のある労働者が育休を取得している間、同じ業務を行う代替要員として派遣労働者を受け入れていましたが、業務が忙しくなってきたことから、育休から復職した後も引き続き派遣をお願いしようと考えています。派遣受入れ期間の制限は、どの時点から発生するのでしょうか。

#### 復帰以降より影響受ける

#### 答

派遣労働者の受入れには、事業場単位、派遣労働者個人単位の両方に期間制限が設けられており、原則は3年です（派遣法40条の2、40条の3）。例外として、派遣労働者が60歳以上のときや、育児・介護休業などを取得する労働者の業務に代替として従事する場合は、期間制限を受けません。育休から労働者が復帰した後にも代替として受け入れていた派遣労働者を引き続き使用することはできます。厚労省の「改正労働者派遣法に関するQ&A [第2集]」では、産休代替等の業務へ3年間派遣後、同一の組織単位における他の業務へ再度派遣することを可能としているためです。同設問の設定から、ご質問の場合における期間制限は、育休代替終了後から3年と考えられます。なお、派遣労働者を特定する特定目的行為とならないよう注意が必要です。