
労働契約申込みみなし制度と改正派遣法の概要

2015年10月7日
社会保険労務士法人 大野事務所

1. 労働契約申込みみなし制度（法第40条の6）の開始

【趣旨】

違法派遣の是正にあたり、派遣労働者の希望を踏まえつつ雇用の安定を図る。

【施行時期】

2015年10月1日

【改正内容】

派遣先が違法派遣であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合に、派遣先が派遣労働者に対して、労働契約を申し込んだものとみなす。

《違法派遣》

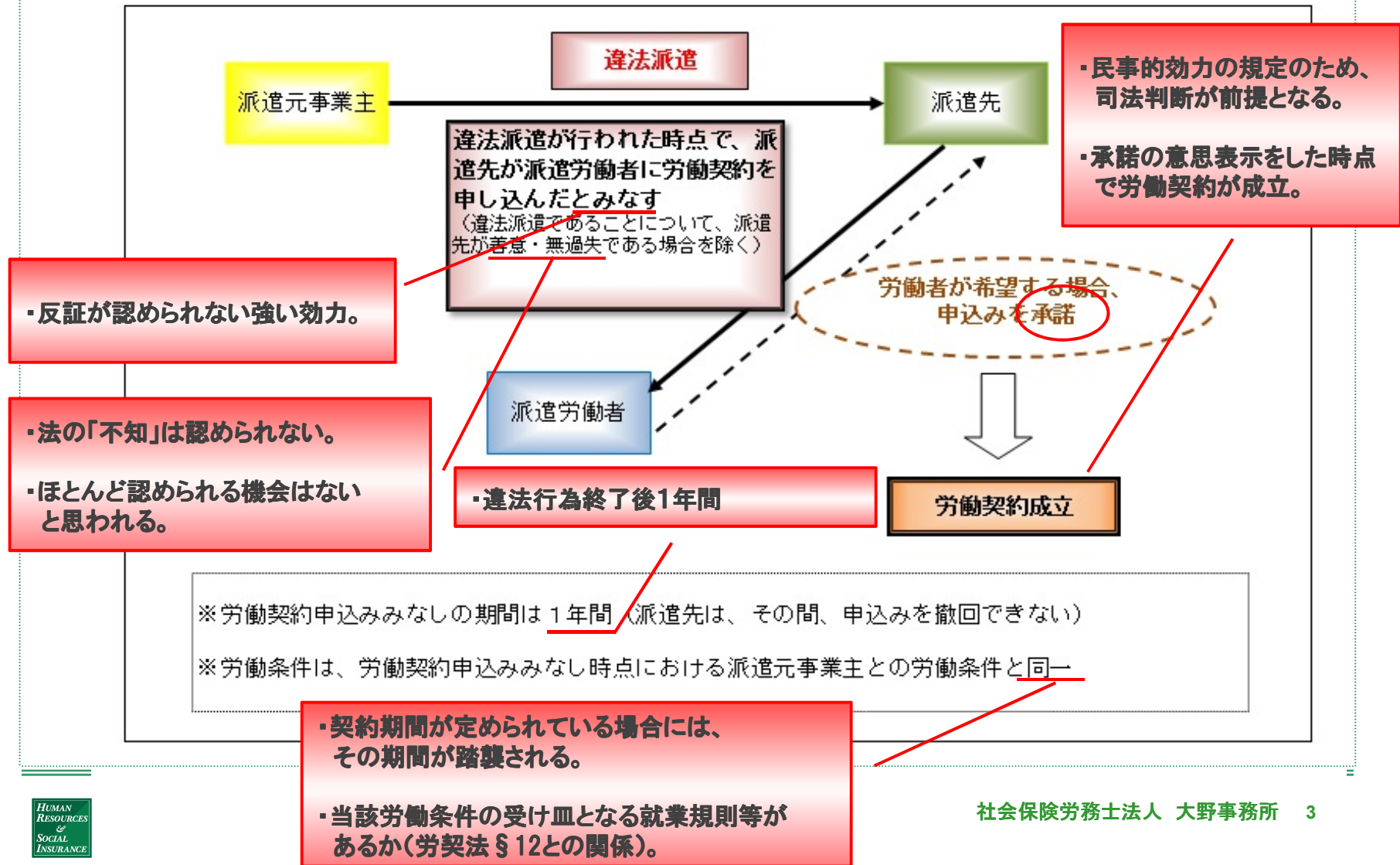
- ① 派遣禁止業務に従事させた場合（港湾運送、建設、警備、病院・診療所等における医療関連業務など）
- ② 無許可・無届の派遣元から受け入れた場合
- ③ 派遣可能期間を超えて受け入れた場合（経過措置あり）
⇒ 9/30時点行われている労働者派遣については、旧法期間制限適用のため適用無し。
- ④ いわゆる偽装請負の場合（派遣法の規定を「免れる目的」が要件）

【対応】

- 違法派遣状態がないかを検証・確認

1. 労働契約申込みみなし制度（法第40条の6）の開始

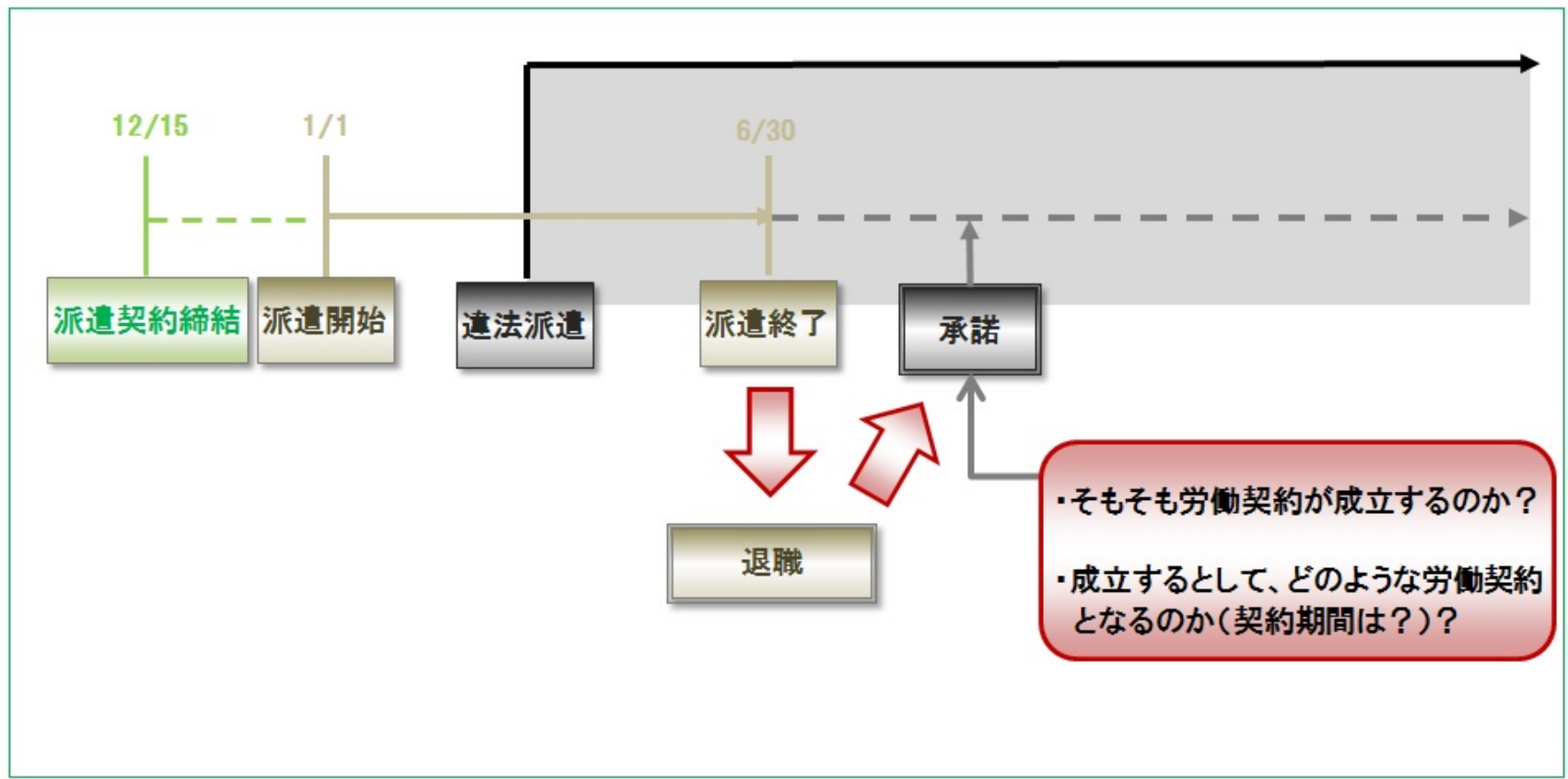
【労働契約申込みみなし制度の疑問】



1. 労働契約申込みみなし制度（法第40条の6）の開始

【労働契約申込みみなし制度の不明瞭な点】

退職後等に申し込まれた労働契約は成立するのか、行政は明らかにしていない。
民事制裁という観点から、司法判断にゆだねられているものと解される。



2. 改正労働者派遣法の概要

【施行時期】

2015年9月30日

【改正内容】

◆ 全ての労働者派遣事業を許可制

- ・ 労働者派遣事業の健全な育成を図るため、特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止

◆ 派遣期間制限の見直し

- ・ 全ての業務に共通する派遣労働者個人単位の期間制限（3年）と派遣先の事業所単位の期間制限（3年、一定の場合に延長可）を設ける（クーリング期間はそれぞれ3ヶ月）
- ・ 無期雇用の派遣労働者については期間制限の例外となる
- ・ 派遣元事業主は、新たな期間制限の上限に達する派遣労働者に対し、派遣労働者が引き続き就業することを希望する場合は、新たな就業機会（派遣先）の提供等、雇用の安定を図るための措置を講ずることを義務付ける

◆ 派遣労働者の雇用安定措置・均衡待遇の確保・キャリアアップの推進

- ・ 特定有期雇用派遣労働者に対する直接雇用の依頼等の雇用安定措置の（努力）義務
- ・ 派遣元事業主と派遣先の双方における派遣労働者の均衡待遇確保のための取組の強化
- ・ 派遣元事業主に計画的な教育訓練・キャリアコンサルティング等の実施を義務付けることによる派遣労働者のキャリアアップの推進

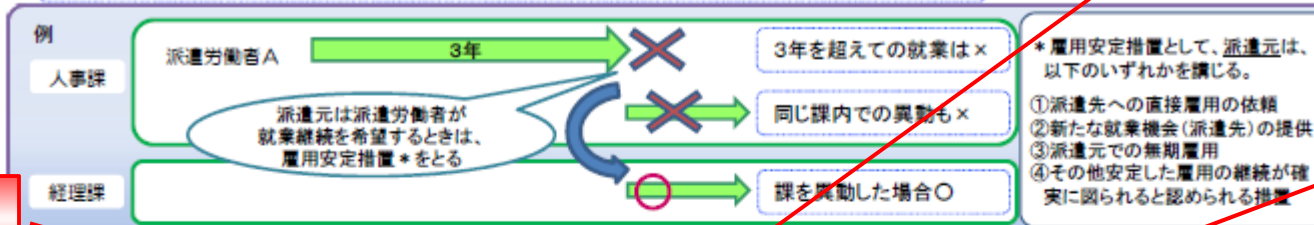
2. 改正労働者派遣法の概要

【派遣期間制限の見直しに関するポイント】

有期雇用派遣・・・3年

※1.「組織単位」とは、「業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確化したもの」をいう。以下のイメージでは、課単位と仮定

①個人単位・・・同一の有期雇用派遣労働者の同一の「組織単位」(※1)での派遣就労は3年が上限

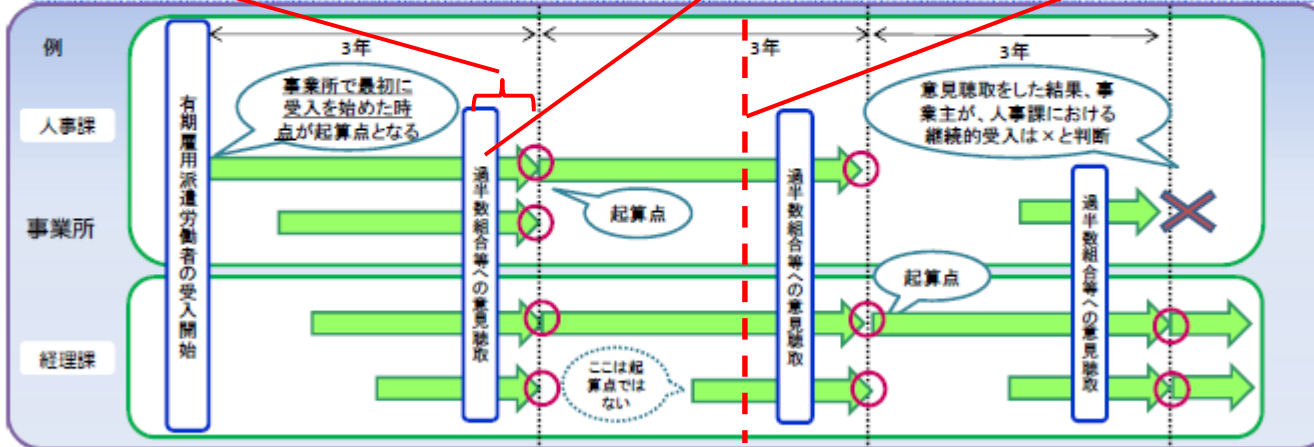


1カ月以内

不備があれば、「申込みみなし」の対象となる

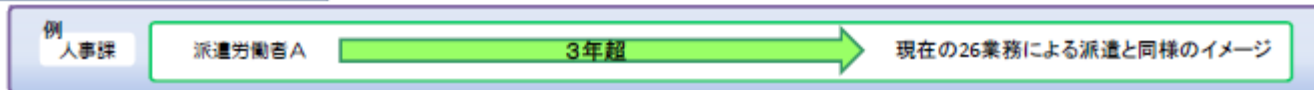
労契法による無期転換に留意

②派遣先単位・・・有期雇用派遣労働者を同一の事業所で3年を超えて継続して受け入れる際には、過半数組合等の意見を聴取する(※2)



無期雇用派遣・・・上限なし

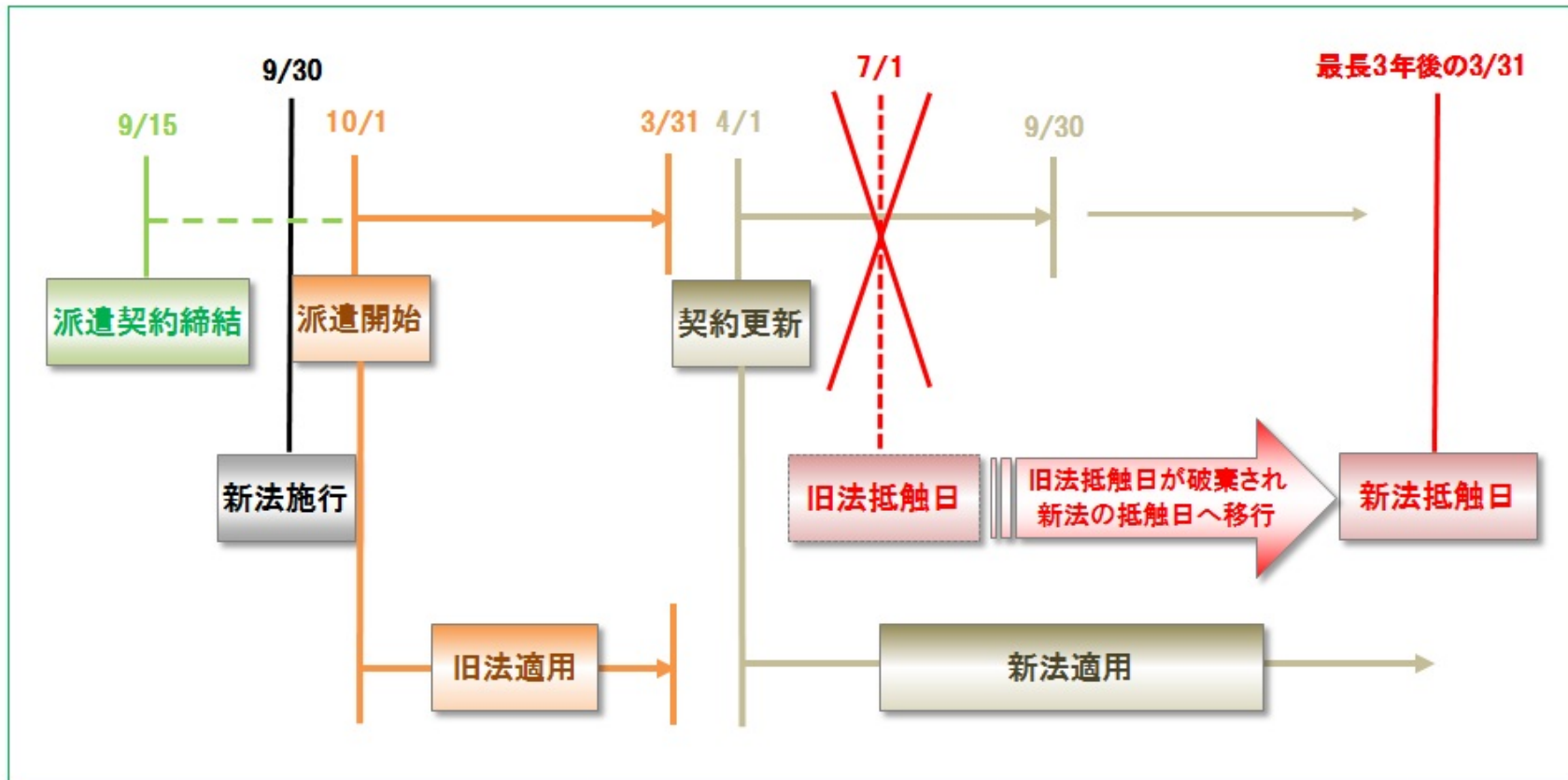
※2. 聴取時に過半数組合等が反対意見を表明した場合は、派遣先は対応方針等を説明するものとする。また、意見聴取を行わずに受入を継続した場合は、労働契約申込みみなし制度が適用される。



出典:厚生労働省

3. 旧法による期間制限と改正法による期間制限との関係

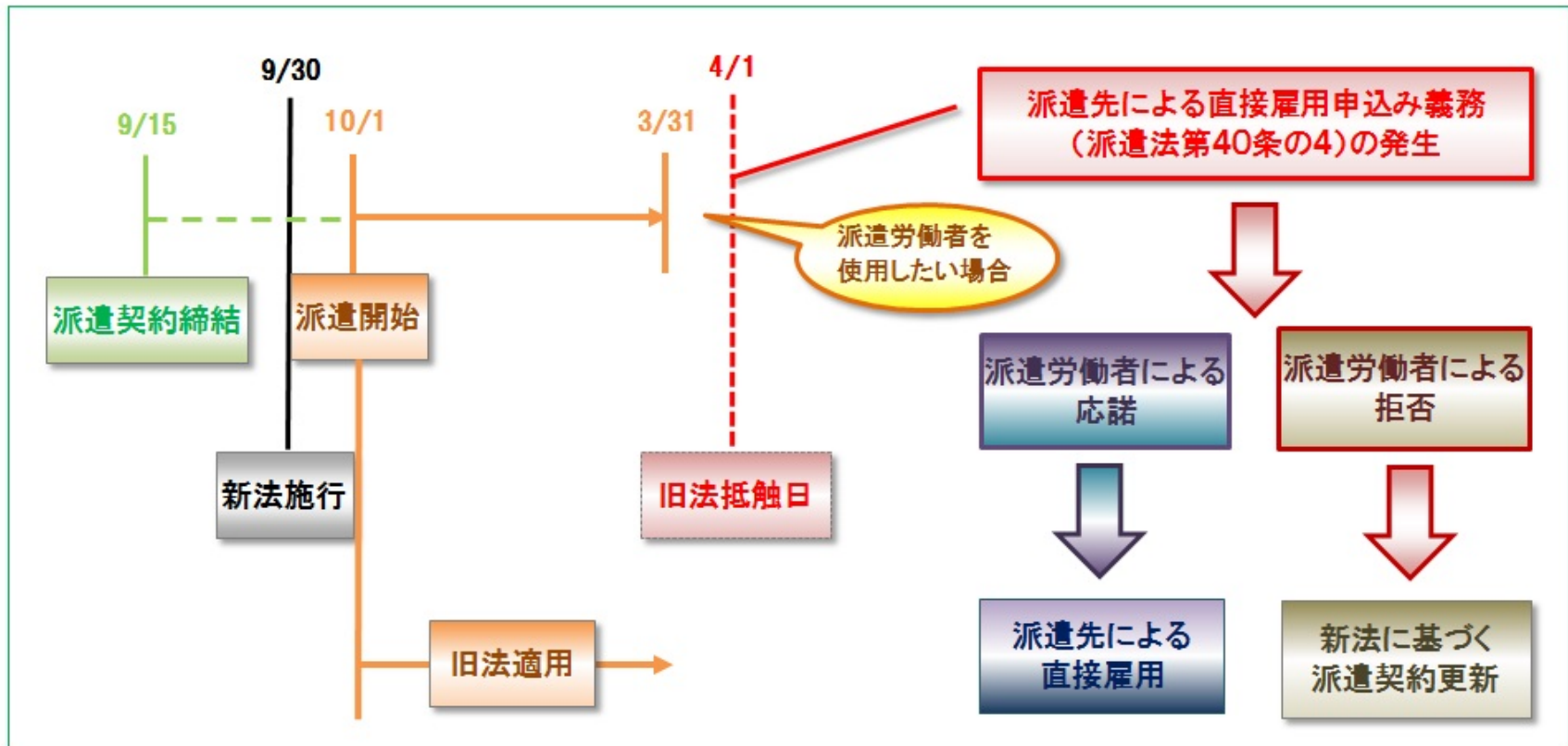
【経過措置の基本的な考え方】



※ 派遣先において派遣労働者を特定してはいけない（特定行為の禁止）のは、従来どおり

3. 旧法による期間制限と改正法による期間制限との関係

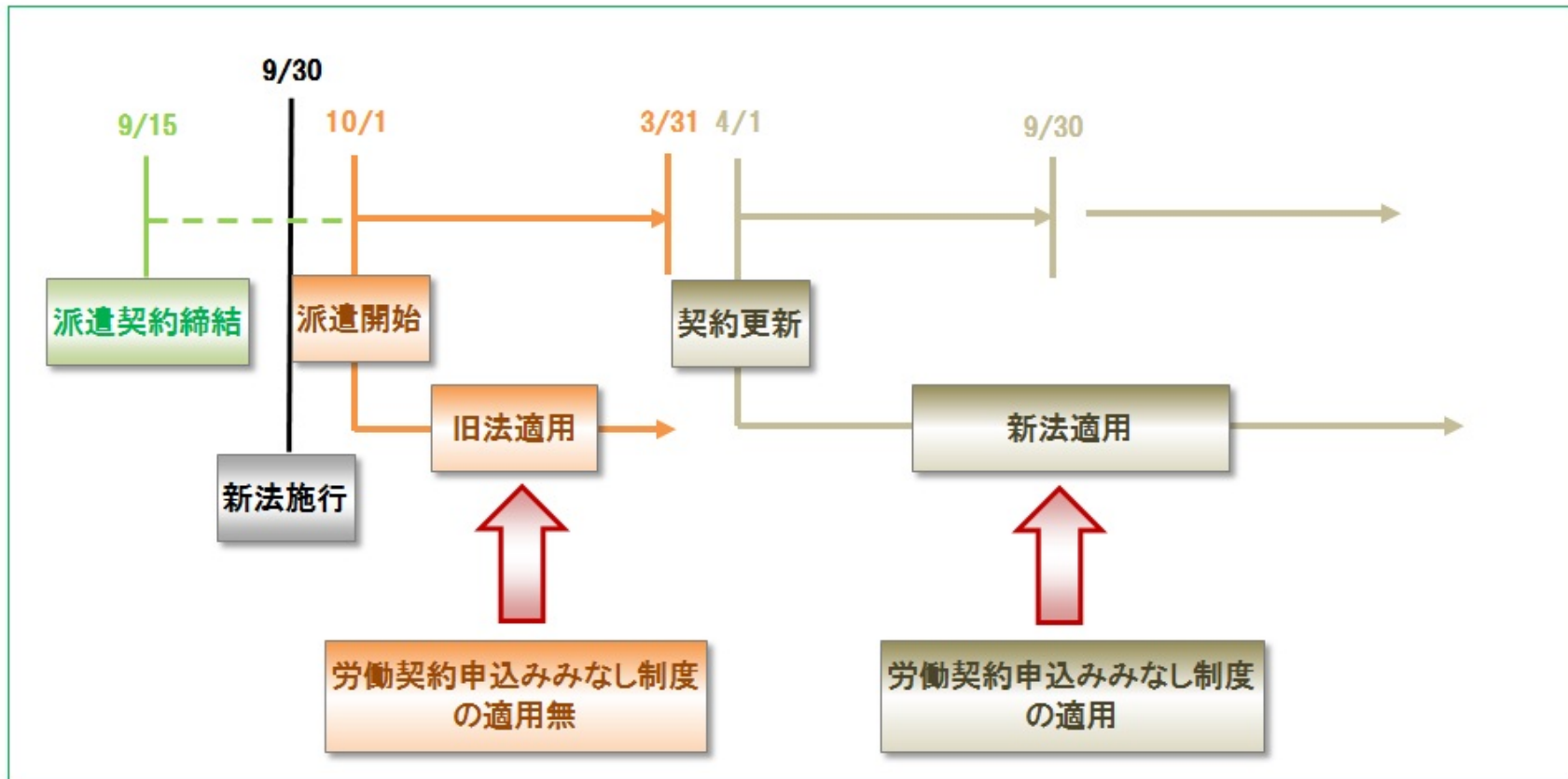
【旧法における抵触日と新法における期間制限との関係】



※ 派遣先による直接雇用申込み義務が確実に発生するケース

3. 旧法による期間制限と改正法による期間制限との関係

【旧法・改正法による期間制限と労働契約申込みみなし義務との関係】



※ 旧法の期間制限については、直接雇用申込み義務が発生するケースがあることに留意

4. 派遣先における意見聴取手続き

【趣旨】

派遣労働者の継続的受入の認否について、労使の話し合いを通じて決定させ、当該決定を尊重

【改正内容】

◆ 意見聴取

- ・ 派遣可能期間（3年）の終了の1か月前までに事業所単位の過半数労働組合等※から意見聴取
- ・ 派遣可能期間を延長しようとする事業所、延長する期間を書面にて通知
- ・ 意見聴取の参考となるデータを過半数労働組合等に提供（指針）
- ・ 反対意見、異議が出たときは、派遣可能期間の延長理由及び延長の期間、異議への対応方針を派遣可能期間の終了日までに説明しなければならない
- ・ 派遣先は、説明した日及び内容といった記録を書面に記載し、延長しようとする派遣可能期間終了後3年間保存かつ労働者へ周知（省令）

※ 過半数労働組合等・・・労働組合がなく代表者を選任する場合には、管理監督者以外で民主的な手続きにより選出された者

◆ 意見聴取手続き違背の効果

- ・ 勧告・公表の対象
- ・ 労働契約申込みみなし制度の対象

結びに代えて

【派遣先】

- ・ 個人単位・事業所単位の期間制限の開始により、派遣労働者の受入状況の把握・管理についてこれまでとは異なったやり方（事業所全体の把握）が求められる
- ・ 意見聴取手続きがこれまでより厳格となったため、労使関係のコミュニケーションが重要となってくる。



派遣労働者の活用の仕方を検討し直す必要が出てくる

【派遣元】

- ・ 派遣期間が終了しても派遣労働者の雇用の安定を図ることが求められる。
- ・ 派遣労働者のキャリアアップに責任を持たなければならない。



雇用主としての責任がより一層高まる

ご清聴ありがとうございました。

大野事務所HP : <http://www.ohno-jimusho.co.jp/>

大野事務所FB : <https://ja-jp.facebook.com/ohno.jimusho>