

Q 派遣社員が、派遣先に直接雇用されることはあるか？

A 紹介予定派遣の場合や、一定の要件に該当する場合は、派遣先に直接雇用される可能性がある

法律のポイント

派遣先は①派遣期間制限のある業務で、1年以上同一の派遣労働者を受け入れた後、同一業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合（同法第40条の3）、②派遣期間制限のある業務で、期間制限に抵触する日以降も派遣労働者を使用しようとする場合（同法第40条の4）、③派遣期間制限のない業務で、3年を超えて派遣労働者を受け入れており、同一業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合（同法第40条の5）には直接雇用の努力義務または申込み義務がある。なお、2012年の改正派遣法では、違法派遣の場合、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなす制度（同法第40条の6）が設けられた（2015年10月施行）。

解説

派遣禁止業務

現在、派遣が禁止されている業務は下記のとおりである。

<派遣禁止業務>

- ①港湾運送業務
- ②建設業務
- ③警備業務
- ④病院等での医療関連業務（紹介予定派遣等は除く）
※社会福祉施設等では可能。
- ⑤団体交渉や労使協議の使用者側の直接当事者業務
- ⑥弁護士、司法書士、公認会計士等の業務
- ⑦建築士事務所の管理建築士の業務

日雇派遣の原則禁止

雇用契約の期間が30日以内の日雇派遣は原則禁止となっている。ただし、下記の場合は日雇派遣が認められている。

- ①禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合（別表参照）
- ②以下に該当する人を派遣する場合
 - (ア)60歳以上の人
 - (イ)雇用保険の適用を受けない学生
 - (ウ)副業として日雇派遣に従事する人(生業収入が500万円以上)
 - (エ)主たる生計者でない人（世帯収入が500万円以上）

労働者派遣の タイプと派遣 可能期間

	業務の種類	受入期間の制限
1	一般業務 (下記2～6以外の臨時的・一時的業務)	原則1年(最長3年) ※1年を超えて派遣労働者を受け入れる場合には、派遣先の過半数労働組合等への通知・意見聴取が必要。
2	いわゆる政令26業務 (2012.10改正後28業務) ※別表参照	制限なし
3	3年以内の有期プロジェクト型業務	上限3年
4	日数限定業務 (1カ月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下)	制限なし
5	産前産後・育児・介護休業を取得する労働者の業務	休業が終了するまで
6	紹介予定派遣	上限6カ月

政令で定める 業務

	改正後 (新番号)	改正前 (旧番号)	業務内容	日雇派遣禁止の例外業務
	いわゆる政令26業務 (改正後28業務)	4条1号	1号	
2号		2号	機械設計関係	
3号		5号	機器操作関係(事務用機器操作)	
4号		6号	通訳、翻訳、速記関係	
5号		7号	秘書関係	
6号		8号	ファイリング関係	
7号		9号	調査関係	
8号		10号	財務関係(財務処理)	
9号		11号	貿易関係(取引文書作成)	
10号		12号	デモンストレーション関係	
11号		13号	添乗関係	
12号		※16号	受付・案内関係	
13号		17号	研究開発関係	
14号		18号	事業の実施体制の企画、立案関係	
15号		19号	書籍等の制作・編集関係	
16号		20号	広告デザイン関係	
17号		23号	OAインストラクション関係	
18号		25号	セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係	
5条1号	3号	放送機器操作関係		
2号	4号	放送番組等の制作関係(放送番組等演出)		
3号	14号	建築物清掃関係		
4号	※15号	建築設備運転等関係(建築設備運転、点検、整備)		
5号	※16号	駐車場管理等関係		
6号	21号	インテリアコーディネータ関係		
7号	22号	アナウンサー関係		
8号	24号	テレマーケティングの営業関係		
9号	26号	放送番組等における大道具・小道具関係		
10号	※15号	水道施設等の設備運転等関係		

※改正前の旧15号と16号は、改正後分割されている。

紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣元から派遣先に、派遣労働者を職業紹介(雇用のあっせん)することを予定して派遣就業させるもの(派遣法第2条6号)。

<紹介予定派遣のポイント>

- ①派遣期間は、同一の派遣労働者について6ヵ月以下。
- ②派遣就業前の面接、履歴書の送付など、派遣先が派遣労働者の特定を目的とする行為を行える。
- ③紹介に至らなかった／紹介を受けたが雇用しなかった場合には、その理由を書面等で、希望する派遣労働者に派遣元を通じて明示しなければならない。
- ④紹介予定派遣であることを派遣労働者に同意を得て、就業条件明示書等に記載しなければならない。
- ⑤派遣先は、紹介予定派遣により雇い入れた労働者については、試用期間を設けないようにする。

派遣先による 直接雇用

<努力義務>

- ①派遣期間制限のある業務で1年以上、同一業務に同一派遣労働者を受け入れており、派遣就業が終了した後、同一業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合は、継続して従事したその派遣労働者が以下の2条件を満たす場合、直接雇用する努力義務が発生する(派遣法第40条の3)

条件1 派遣終了日までに派遣先に雇用されて同業務に従事する希望を派遣先に申し出ている。

条件2 派遣終了日から7日以内に派遣元との雇用関係が終了する。

<申込み義務>

- ②派遣期間制限のある業務で派遣可能期間(最長3年)がきたにもかかわらず、引き続き派遣労働者を使用しようとする時には、期間制限を超える直前に受け入れていた派遣労働者が直接雇用を希望する場合は、その派遣労働者に雇用契約の申込みをしなければならない(派遣法第40条の4)。期間中に派遣元や派遣労働者が交代した場合でも同様。

※この申込み義務は、派遣元から派遣先への抵触日(期間制限に抵触する日)の通知が要件となっている。派遣先への団体交渉前に派遣元に対して抵触日の通知を求めることが必要。

- ③派遣期間制限のない業務で同一業務に同一派遣労働者を3年を超えて受け入れており（労働者派遣の受け入れを停止していた期間が3カ月未満の場合は、継続として扱われる）、その同一業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みをしなければならない（派遣法第40条の5）。

<申込みみなし制度>

- ④派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなす制度が2015年10月に施行される（同法第40条の6）。

申込み義務違反

上記の規定違反の場合、厚生労働大臣は、派遣先に派遣労働者を雇い入れるよう指導・助言・勧告し、これにも従わない場合には、厚生労働大臣は企業名を公表できる。

派遣先が申込みをせず、派遣先との雇用契約成立を求めた裁判例においては、同規定は公法上の義務規定であり、義務の不履行の場合に派遣先と派遣労働者との間に雇用関係を直ちに生じさせるとは言えないとされている。

※派遣先の使用者性をめぐっては、近年、行政（労働局）の助言・指導等がなされた上で認められる、との中労委命令が出されている。派遣先への団体交渉に際しては、注意が必要。

なお、派遣先が申込みをしないことや契約の不更新等により損害が発生した場合などには、不法行為による損害賠償を認容する判決も出されている。

**無期雇用への
転換推進措置**

派遣元は、雇用期間が通算1年以上の有期雇用の派遣労働者の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるよう努めなければならない（派遣法第30条）。

- ①無期雇用の労働者として雇用する機会の提供
- ②紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇いを推進
- ③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施