

# Business News

第242号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、社会保険労務士法人みらいコンサルティングの寄稿により、「労働契約申込みみなし制度」についてご案内します。派遣社員を受け入れている企業では確認しておきたい内容です。

## 派遣法「労働契約申込みみなし制度」の概要と留意点

改正労働者派遣法による3年の派遣期間制限について、施行から平成30年9月で3年を経過しました。期間制限を超える派遣受け入れ等、違法な派遣を受け入れると、その派遣社員が希望すれば直接雇用する義務が生じます。トラブルとにならないように違法派遣となっていないか、都度、早めに確認することをお勧めします。改めて「労働契約申込みみなし制度」の概要と留意点をご案内いたします。

### 1. 「労働契約申込みみなし制度」とは

派遣先(派遣社員を受け入れている企業)が「違法派遣」を受け入れた場合、派遣社員に対して、労働契約を申込んだとみなす制度です。つまり、派遣社員が承諾すれば、派遣先と派遣社員の間で直接の労働契約が成立することとなります(派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ、知らなかったことに過失がなかったときを除く)。この場合の労働条件は、派遣元(派遣会社)と同じ内容とされます。

### 2. 対象となる違法派遣

以下の違法派遣があると、労働契約を申込んだとみなされます。

- (1) 派遣社員を禁止業務(※)に従事させること  
(※) 港湾運送業務、建設業務、警備業務。病院等における医療関連業務も禁止業務であるが、紹介予定派遣・産育休の代替等の派遣は可能。
- (2) 派遣業の許可を得ていない事業主から労働者派遣を受けること
- (3) 期間制限に違反して労働者派遣を受けること(3.で詳しくご説明します。)
- (4) いわゆる偽装請負等(労働者派遣法等の適用を免れる目的で、請負や委託等の名目で契約を締結しながらも、実態としては労働者派遣を受けること)

### 3. 期間制限についての留意点

上記(3)の期間制限については、「事業所単位の期間制限」と「個人単位の期間制限」があります。自社の派遣社員の受け入れ期間に問題はないか、いつ期限を迎えるか、確認しておきましょう。

#### (1) 事業所単位の期間制限

「同一の事業所」で派遣を受け入れることができる期間は、原則3年です。3年の期間を延長するためには、(派遣先の事業所の)従業員代表等から意見を聴取する必要があります。

以下のように「意見聴取の手続き」の不備があると、労働契約を申込んだとみなされます。

- ・ 3年の期間制限となる日の1か月前までに意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合
- ・ 意見を聴取した従業員代表が管理監督者であった場合、選出方法が非民主的方法であった場合(会社からの指名など)、派遣期間延長のための選出であることを明示せずに選出された場合、など

#### (2) 個人単位の期間制限

「同一の派遣社員」を、「同一の組織単位」(いわゆる「課」など)に対し派遣できる期間も3年が限度です。3年を超えて働かせた場合、労働契約を申込んだとみなされます。

派遣社員を受け入れる際には、これらの制度をしっかりと理解し、ルールを正しく守らなくてはなりません。自社の対応に問題がないか、不足しているところはないか、この機会にチェックしてみたいかがでしょうか。

労働者派遣についての詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/index.html)

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)