

『雇用の努力義務』と 『雇用契約の申込み義務』



I 派遣労働者の『雇用の努力義務』

= 派遣受入期間の制限がある業務【A】 =

派遣先は、派遣就業の場所ごとの同一の業務（【★1】の業務）について、派遣元事業主から継続して1年以上派遣受入期間内の期間派遣労働者を受け入れていた場合であって、引き続き同一の業務に労働者を従事させるため、その派遣労働者を受け入れていた期間（以下「派遣実施期間」という。）が経過した日以後労働者を雇い入れようとするときは、その同一の業務に派遣実施期間継続して従事した派遣労働者を遅滞なく雇い入れるよう努めなければなりません。

《法第40条の3》

【★1】の業務 = 下記【★2】の業務以外のもの

- (1) 雇入れの努力義務が生じるのは、次の①及び②の要件を満たす派遣労働者です。
 - ① 派遣実施期間が経過した日までに、派遣先に雇用されて同一の業務に従事することを希望する旨を派遣先に申し出たこと。
 - ② 派遣実施期間が経過した日から起算して7日以内に派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。
- (2) この努力義務は、誰か労働者を雇用しようとする場合の優先雇用の努力義務であり、同一の業務について派遣実施期間継続して従事した派遣労働者に対してのみ生じるものです。

II 派遣労働者への『雇用契約の申込み義務』

= 派遣受入期間の制限がある業務【B】 =

派遣先は、派遣停止の通知を受けた場合において、派遣受入期間の制限に抵触する日以降も派遣停止の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、抵触日の前日までに派遣先に雇用されることを希望する当該派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければなりません。

《法第40条の4》

- (1) 派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望しているかどうかは、雇用契約の申込み義務が課せられている派遣先が、自ら派遣労働者に希望の有無を確認することにより把握しなければなりません。
- (2) 申込み義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものですが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を総合的に勘案して決定されることが求められます。

= 派遣受入期間の制限がない業務【C】 =

派遣先は、①同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、②その業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、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りません。

《法第40条の5》

- (1) 派遣労働者への雇用契約の申込み義務の規定の適用に当たって、「同一の業務（【★2】の業務に限る）」とは、派遣先の事業所その他派遣就業の場所（以下「事業所等」という）における【★2】に相当する業務のうち同種のことをいいます。例えば、機械設計の業務（政令で定める業務）に3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先については、当該派遣先において機械設計に主として従事する業務に新たに労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行わなければなりません。

【★2】の業務 = 政令で定める26業務・有期プロジェクト業務・日数限定業務・産前産後休業、
育児休業等を取得する労働者の業務・介護休業等を取得する労働者の業務

- (2) 「3年を超えて」とは、当該3年を超える期間中に、労働者派遣の受入れを停止していた期間があった場合であっても、当該停止期間が3か月に満たない場合には、「3年を超えて」労働者派遣の役

務の提供を受けている場合として取り扱うものです。

- (3) 「その業務に新たに労働者を雇い入れようとするとき」とは、派遣労働者の受入れが3年を超える日以後に雇用関係が開始される場合をいいます。例えば、平成22年4月1日に同一の派遣労働者の受入れが3年を超えることとなる業務があり、その業務と同一の業務に平成22年4月1日から労働者を雇用する場合には、その労働者の募集・採用行為を平成21年度中に行う場合であっても、その派遣労働者に対して雇用契約の申込みを行うことが必要です。
- (4) 「労働者を雇い入れる」とは、雇入れの形態は特に問わないものであり、常用雇用に限らないものです。なお、いわゆる在籍型出向の受入れについては、形式としては派遣先と出向労働者との間で雇用関係が生じるものですが、一定期間経過後に出向元企業へ、復職することが前提となっていること等から、労働者の「雇入れ」には該当しません。
- (5) 新たに労働者を雇い入れようとする業務について、3年を超えて受け入れている派遣労働者が、雇い入れようとする人数を超えて複数名いる場合については、3年を超えて受け入れている派遣労働者全員に対し、雇用契約の申込みを受ける地位に対する応募の機会を与えた上で、試験等の公平な方法により雇用契約の申込みを受ける派遣労働者を選考することで差し支えありません。
- (6) なお、申込み義務に係る派遣労働者の労働条件は、当事者間で決定されるべきものですが、派遣先と派遣労働者との間で、派遣就業中の労働条件や、その業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等総合的に勘案して決定されることが求められます。

雇用契約の申込み義務等が発生する要件(一覧)

業務の種類	受入期間の制限がある業務 【★1】		受入期間の制限のない業務 【★2】
業務の内容	雇用の努力義務 【A】	雇用契約の申込義務 【B】	雇用契約の申込義務 【C】
義務を生じる状況 【A】・【B】・【C】 それぞれ①、②のいずれにも該当する場合に “義務”が生じる	① 派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元から1年以上3年以内（派遣可能期間内）の派遣実施期間に、継続して役務の提供を受けていた場合。 ② 引き続き、その同一の業務に労働者を従事させるため、派遣実施期間が経過した日以後、労働者を雇い入れようとするとき。	① 派遣先が、抵触日以降は労働者を派遣しない旨の通知（派遣停止の通知）を、派遣元事業主から受けた場合。 ② 派遣停止の通知を受けた派遣労働者を、抵触日以降継続して、何らかの形で使用しようとするとき。	① 派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣元事業主から3年を超える期間継続して、同一の派遣労働者の役務の提供を受けている場合。 ② その同一の業務に労働者を従事させるため、3年が経過した日以後、労働者を雇い入れようとするとき。
対 象 者	上記①の派遣実施期間を継続して従事した派遣労働者。 但し、次の各号に適合する者。 ① 派遣実施期間が経過した日までに、派遣先に雇用されて、その業務に従事することを希望する旨を派遣先に申し出たこと。 ② 派遣実施期間が経過した日から7日以内に、その派遣元事業主との雇用関係が終了したこと。	上記②の派遣停止の通知を受けた派遣労働者であって、派遣先に雇用されることを希望する者。 （注） 抵触日の前日までに雇用契約の申込みをしなければならない。	上記①の派遣実施期間を継続して従事した派遣労働者。
法 条 文	法第40条の3	法第40条の4	法第40条の5
「派遣就業の場所ごとの同一の業務」の判断	労働者派遣契約に定める業務のほか、 派遣先の組織の最小単位 において行われる業務。		派遣先の 事業所等（課、部、事業所全体等） において行われる業務のうち同種のもの。