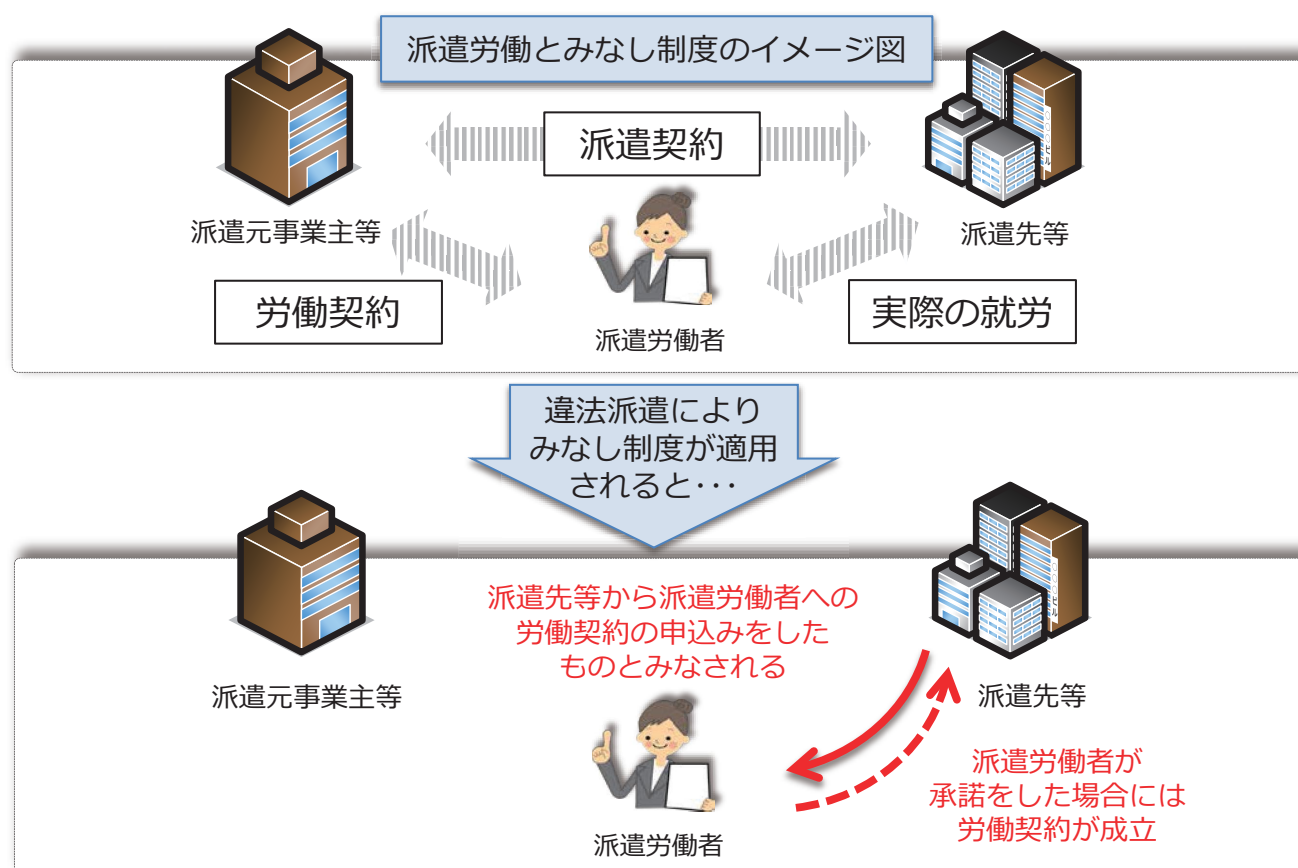


労働契約申込みみなし制度の概要

<労働契約申込みみなし制度とは>

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先等により違法派遣が行われた時点で、派遣先等が派遣労働者に対して、その派遣労働者の雇用主（派遣元事業主等）との労働条件と同じ内容の**労働契約を申し込んだとみなす制度**です。なお、派遣先等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は、適用されません。

派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。



<労働契約申込みみなし制度に該当するか否か疑義がある場合>

都道府県労働局では、派遣先等または派遣労働者からの求めに応じて、派遣先等の行為が労働契約申込みみなし制度の適用となる行為に該当するかどうかについて必要な助言を行うことができます（労働者派遣法第40条の8第1項）。

労働契約申込みみなし制度に該当するか否か疑義がある場合は、お近くの都道府県労働局の需給調整事業課（室）または職業安定課までお問い合わせください。

労働局の連絡先は
こちらから



労働契約申込みみなし制度の対象となる派遣先等の違法派遣の5つの類型

- ① 派遣労働者を禁止業務に従事させること
- ② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること※¹
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤ いわゆる偽装請負等※²

※¹ 労働者派遣法第40条の2第4項に規定する意見聴取の手続のうち、厚生労働省令で定める手続が行われないことにより、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣を受ける場合を除く。

※² 労働者派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負やその他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、必要とされる事項を定めずに労働者派遣を受けることをいう。

① 派遣労働者を禁止業務に従事させること

派遣先等が以下の業務に派遣労働者を従事させた場合には、その派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなされます。

(1) 港湾運送業務 (2) 建設業務 (3) 警備業務 (4) 病院等における医療関連業務※

※ (4)については紹介予定派遣の場合や産前産後休業・育児休業・介護休業等を取得する労働者の代替の場合等は派遣が可能です。

② 無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること

無許可事業主から労働者派遣を受けた場合には、その事業主から受け入れた派遣労働者に対して労働者派遣を受けた者が労働契約を申し込んだものとみなされます。許可事業主については、厚生労働省が運営する「人材サービス総合サイト※」で確認することができます。

※許可を得ている全ての事業所を掲載しています。

人材サービス総合サイト 検索

③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

以下の場合、期間制限の抵触日以降、受け入れた派遣労働者（期間制限の対象外の派遣労働者を除く）に対して派遣先等が労働契約を申し込んだものとみなされます。

(1) 抵触日の1か月前までに過半数労働組合等から派遣可能期間を延長するための意見聴取を行わずに、引き続き労働者派遣を受けた場合

(2) 意見を聴取した過半数代表者が管理監督者であった場合※

※管理監督者しかない場合に、民主的な方法によって選出された者から意見聴取を行った場合は除きます。

(3) 派遣可能期間を延長するための代表者選出であることを明示せずに選出された者から、意見聴取を行った場合

(4) 使用者の指名等の非民主的方法によって選出された者から意見聴取を行った場合

④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること

同一の派遣労働者を、3年を超えて派遣先等の同一の組織単位に従事させた場合、その派遣労働者に対して派遣先等が労働契約を申し込んだものとみなされます。

③事業所単位の期間制限および④個人単位の期間制限の抵触日については、派遣元事業主から派遣労働者に対して、明示することになっています。

⑤ いわゆる偽装請負等

労働者派遣法または同法により適用される労働基準法等の適用を免れる目的で、請負契約等の契約を締結し、実際には労働者派遣を受けた場合には、労働契約申込みみなし制度が適用されます。

労働者派遣と請負の区分については、厚生労働省のホームページで「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」等を公表しています。

労働者派遣事業と請負 検索