



受入期間満了者には必ず雇用申込みが必要です

もうすぐ派遣受入の最長期間3年が満了します。派遣社員の中には、「正社員に転換したい」という希望を持っている人も少なからずいるようです。当社でも、優秀者の正社員登用を前向きに検討していますが、派遣社員全員を対象に「雇用の申込み」をしないといけないのでしょうか。

専門26業務等一部の業務を除き、派遣社員の受入期間は原則1年、最長3年と定められています。ただし、この制限の適用は「派遣就業の場所ごとの同一の業務」を単位として適用されます。「同一の業務」でなければ、同一の派遣労働者が同じ社内で3年を超えて就業することもあり得ます。



受入期間の制限のある業務については、雇用の努力義務（派遣法第40条の3）、雇用の申込み義務（同第40条の4）等が課せられています。

「雇用の申込み義務」については、「派遣受入期間の制限に抵触する日の通知を受けた場合において、抵触日以降継続して派遣労働者を使用しようとする派遣先」が対象になります。抵触日の通知は、派遣元が「抵触日の1月前から前日まで」の間に行います（派遣法第35条の2第2項）。

申込みの相手は、「抵触日の前日までに直接雇用を希望するもの」であり、希望していないことが明らかな人に申し込む必要はありません。

申込みに当たっては、労働条件を設定しなければいけません。当事者間で決定されるべきものです。派遣業務取扱要領では、「派遣先と労働者との間で、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する」よう求めています。

