

# 労働契約申込みみなし制度について

# 労働契約申込みみなし制度について

- 派遣先が、違法派遣を受け入れた時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされる。（法第40条の6）

※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ついて過失がなかった（善意無過失）ときは、適用されない。

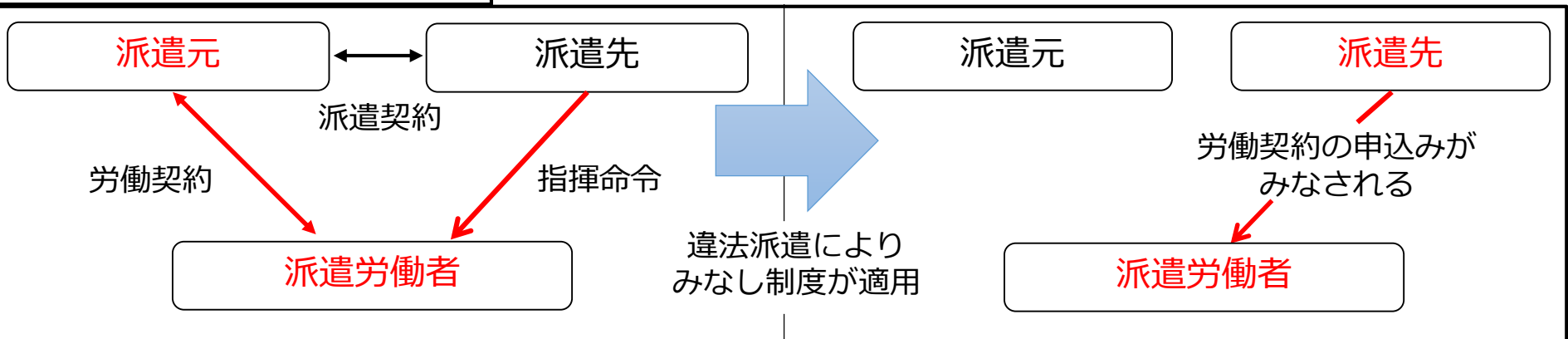
## 違法派遣の類型

- ①派遣労働者を禁止業務（※1）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の役務の提供を受けること
- 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） 港湾運送業務、建設業務、警備業務等

（※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。

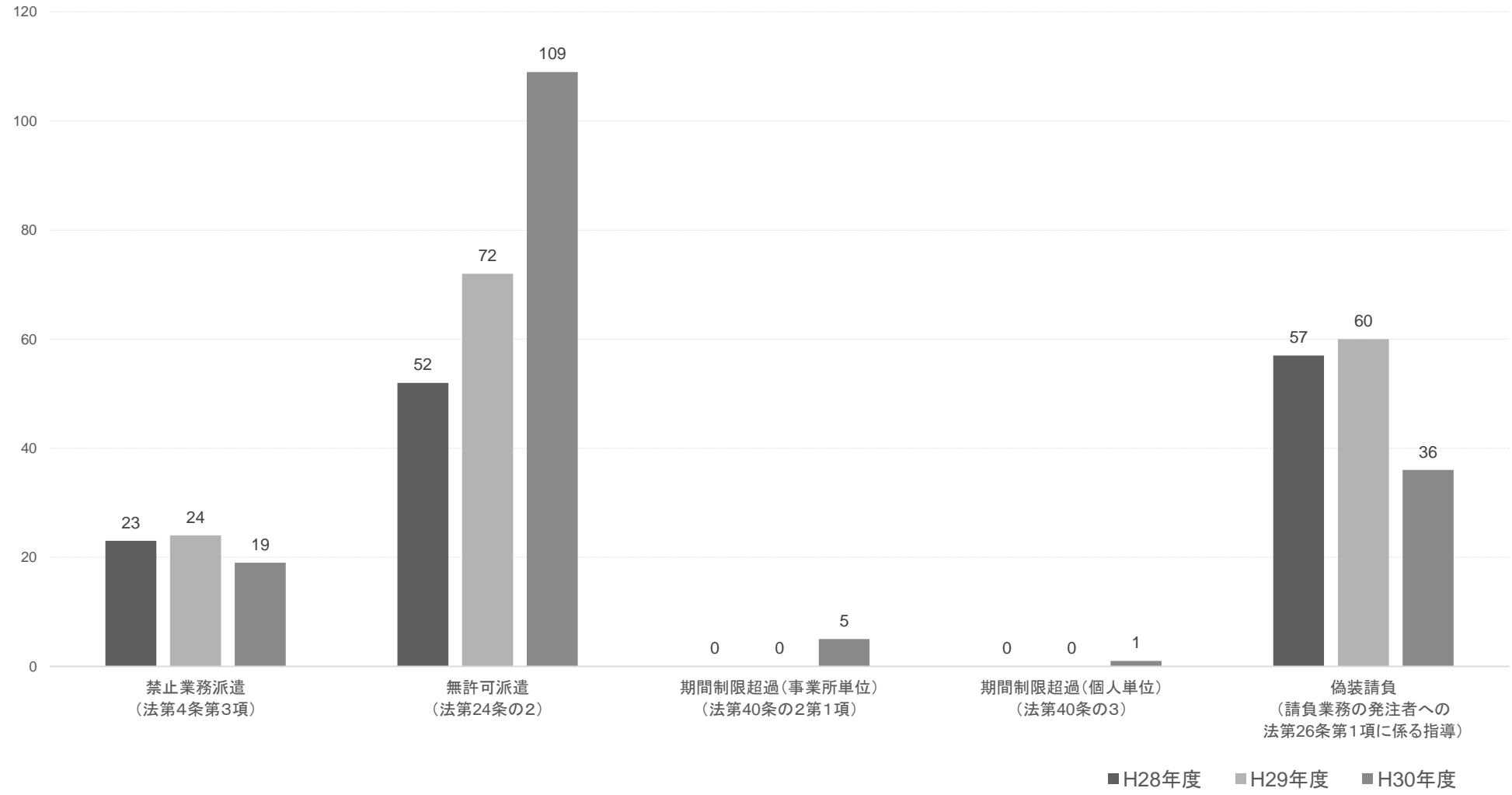
## 労働契約申込みみなしのイメージ



# ○ 労働契約申込みみなしの対象条項に係る指導状況

○みなしの対象となる条項別指導件数（過去3年間）

(件)



資料出所: 厚生労働省職業安定局需給調整事業課調べ

# 都道府県労働局における労働契約申込みみなしに関する相談・指導事例

## 相談・指導事例把握数

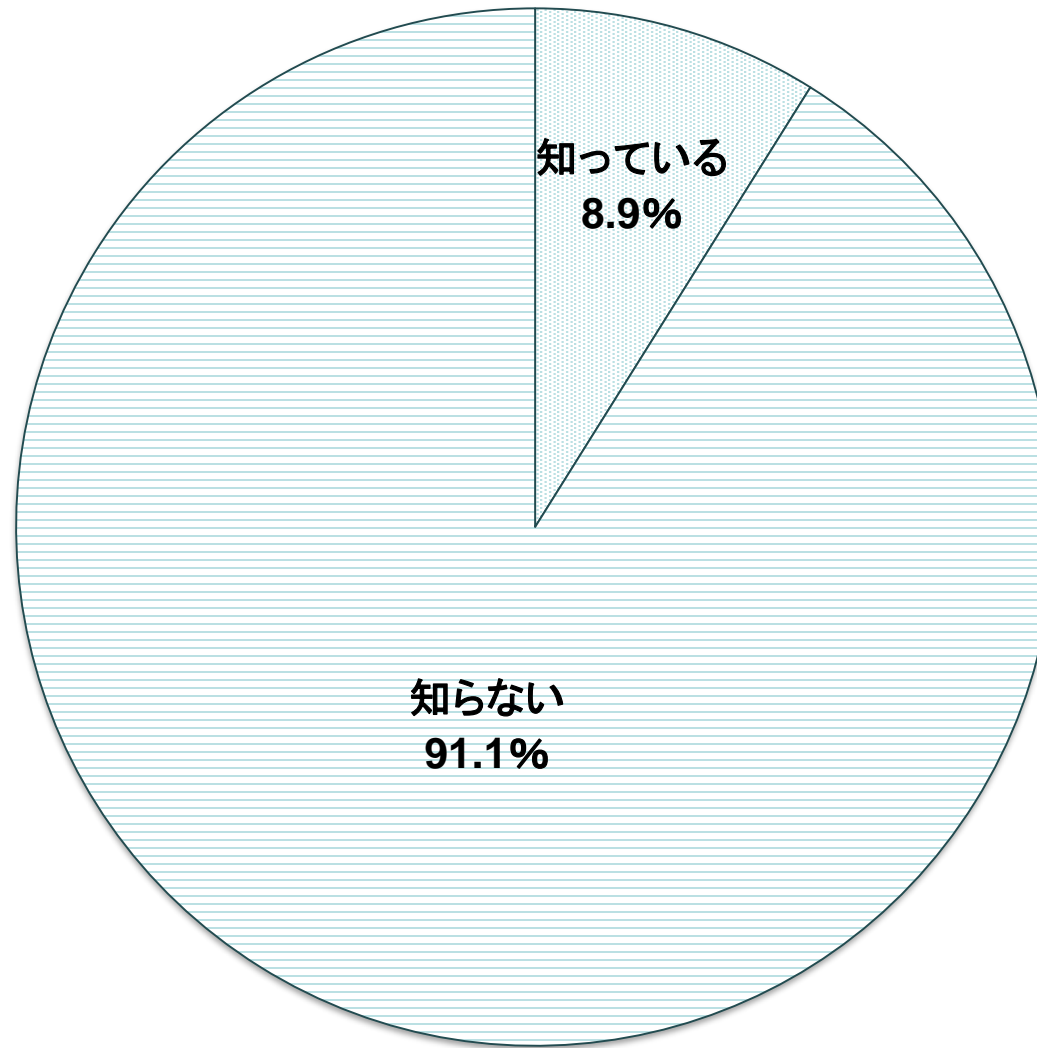
調査期間：平成27年10月1日～令和元年9月20日

相談・指導件数：①禁止業務派遣（法第4条第3項）… 2件（うち直接雇用に至った件数：0件）  
②無許可派遣（法第24条の2）… 37件（16件）  
③期間制限超過（事業所単位）（法第40条の2第1項）… 2件（1件）  
④期間制限超過（個人単位）（法第40条の3）… 2件（1件）  
⑤偽装請負（請負業務の発注者への法第26条第1項に係る指導）… 22件（4件）

## 指導例

- A社がB社と締結していた業務委託契約において、業務を受託したB社の労働者が、A社の指揮命令を受けて業務を行っていたことから、適正な請負とは判断されず、労働者派遣事業に該当した事案。また、厚生労働大臣の許可を受けずに労働者派遣事業を行っている事業主から労働者の役務の提供を受けていたことから、法第24条の2に違反し、労働者から労働契約の申込みに対する承諾があった場合は適正に対応するよう指導した。結果、該当労働者2名をA社が直接雇用した。
- C社においては、事業所単位の期間制限に係る抵触日以降も、労働者派遣（法第40条の2第1項第1号から5号（期間制限の対象外となるもの）のいずれにも該当しないもの）の役務の提供を継続して受けていた。このため、法第40条の2第1項に違反し、労働者から労働契約の申込みに対する承諾があった場合は適正に対応するよう指導した。結果、計46名のみなし制度対象者のうち、承諾した38名をC社が直接雇用した。

# ○労働契約申込みみなし制度の周知状況（派遣労働者調査）



(N = 1,546)

※ 2019年以降、派遣労働の経験（日雇派遣を含む）がある者からの回答

# 過去の主な指摘

## 労働者派遣制度の改正について(平成 26 年 1 月 29 日労働政策審議会建議)

- 平成 24 年改正法の規定については、施行状況についての情報の蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き当審議会において検討を行うことが適当である。

## 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成 27 年9月8日参議院厚生労働委員会)

- 労働契約申込みみなし制度の実効性を担保するため、派遣労働者に対してみなし制度の周知を図るとともに、派遣労働者がみなし制度を利用できる状態にあることを認識できる仕組みを設けること。(略)  
さらに、離職した労働者を離職後一年以内に派遣労働者として受け入れてはならないとの禁止規定に違反した場合、事前面接を始めとする派遣労働者を特定することを目的とする行為を行った場合、グループ企業内派遣の八割規制に違反した場合等の派遣先の責任を強化するため、みなし制度の対象を拡大することについて検討すること。

## 労働契約申込みみなし制度

- 派遣労働者の多くは、労働契約申込みみなし制度を知らない状況にある。
- 対象とすべき違反の範囲については、制度検討時の議論（※）において「その是正方法として派遣先で雇用させることが、派遣先の法違反への関与実態等からしても妥当であるものとすべき」との考え方で整理されている。  
（※）今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書（平成20年7月28日）
- こうした状況や制度趣旨を踏まえ、労働契約申込みみなし制度の在り方について、どう考えるか。