

困ったときは都道府県労働局へ

法違反となる 可能性があるケース

以下のようなケースは、法違反となる可能性があります。
思いあたる方は、お近くの都道府県労働局に相談しましょう！



(1) 雇用安定措置逃れが疑われるケース

派遣元事業主が、雇用安定措置の義務を逃れるために、業務上の必要性等なく、派遣労働者の派遣就業期間を3年未満とすることは、雇用安定措置の趣旨に反する脱法的な運用であって、厳に避けるべきものとされています。



(2) 無期転換ルール逃れが疑われるケース

派遣元事業主が、雇用する有期雇用の派遣労働者については、無期転換ルール(※)を意図的に避けることを目的として、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあります。また、契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。さらに、契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

(※) 有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できるルール(労働契約法第18条)



(3) 雇止め法理への違反が疑われるケース

例えば、平成27年の労働者派遣法の改正前から、いわゆる「26業務」に従事してきた有期雇用の派遣労働者について、個人単位の期間制限の到来を機に雇止めを行うことは、雇止め法理(※)に照らして許されない場合があります。

(※) 反復更新されていることから、その雇止めが実質的に無期労働契約の解雇と変わらないといえる場合または有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合において、使用者が雇止めをすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません(労働契約法第19条)

【厚生労働大臣に対する申告】について

派遣元や派遣先が労働者派遣法等に違反する事実がある場合には、その事実を厚生労働大臣に申告することができます。また、申告を行ったことを理由として、派遣元や派遣先は解雇等の不利益な取扱いをしてはならないこととされています。