

○ 現行の雇用契約申込義務とドイツ・フランスの「みなし雇用」規定の比較

	雇用契約申込義務（日本）	みなし雇用（ドイツ）	みなし雇用（フランス）
要件	<ul style="list-style-type: none"> （期間制限のある業務）期間制限抵触日以降継続して派遣労働者を使用しようとする場合（法第40条の4） （期間制限のない業務）同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合（法第40条の5） 	<ul style="list-style-type: none"> 無許可の事業主が派遣した場合 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣期間終了後、派遣先企業で労働者派遣契約を結ばず派遣労働者を就労させた場合 派遣先企業が利用事由、派遣期間に関する諸規定に違反して派遣労働者を利用した場合
趣旨	<ul style="list-style-type: none"> （期間制限のある業務）期間制限違反の未然防止 （期間制限のない業務）派遣労働者の雇用の安定 	<ul style="list-style-type: none"> 無許可の事業主が派遣した場合、派遣元／先間及び派遣元／派遣労働者間の契約は無効とされるが、その法的帰結 	<ul style="list-style-type: none"> 民事制裁
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 当事者間に委ねられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣元／先間で予定されていた労働時間、その他は派遣先の諸規定によることが原則。（正当な理由がある場合は有期となる。） 	<ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない労働契約とされる。
備考	<ul style="list-style-type: none"> 雇用契約申込義務を履行しない派遣先は、指導、勧告、公表の対象となる。 	<ul style="list-style-type: none"> 許可事業主が違法派遣を行っていた場合には、みなし雇用規定は発動しない。このため、派遣労働者を雇用していないにもかかわらず、念のため許可を取得する傾向がみられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない労働契約とされた場合であっても、結局解雇として扱い、補償金を支払うことが多い。