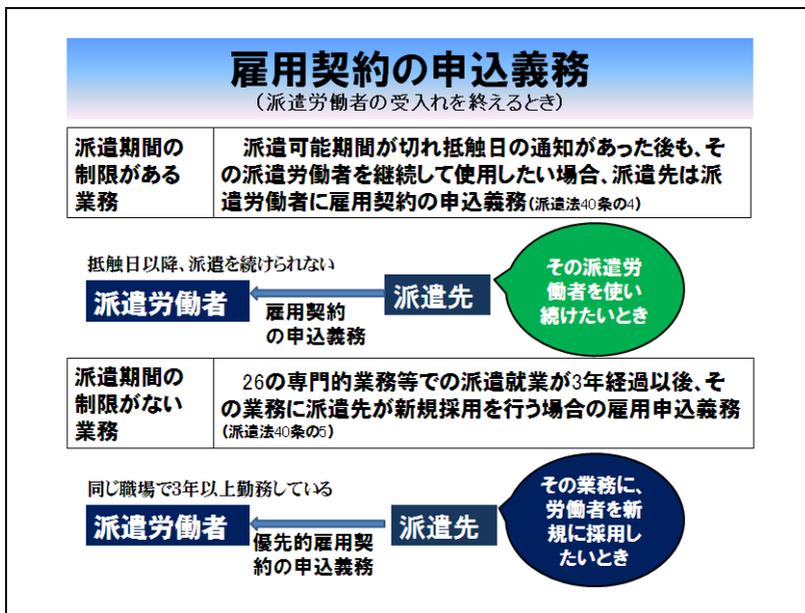


12-7 派遣先の雇用申込義務等



派遣先の雇用申込義務等

労働者派遣法は、派遣先に対し、一定の条件の下に、派遣労働者の直接雇用に係る努力義務ないし雇用契約の申込義務を課している。

それは、次の場合である。

- 1) 通常派遣の場合で1年以上の派遣期間後における雇用努力義務(派遣法40条の3)
- 2) 通常派遣で、派遣可能期間が切れ抵触日の通知があった後も、その派遣労働者を継続して使用する場合における雇用申込義務(派遣法40条の4)
- 3) 26の専門的業務等での派遣就業が3年経過以後、その業務に派遣先が新規採用を行う場合の雇用申込義務(派遣法40条の5)

しかし、これらの規定は、あくまで派遣先が、当該派遣労働者を引き続き常用労働者として使用したいとする意思があることを前提としており、その意思に反して、派遣労働者が直接雇用を要求できるものとはなっていない。これらの規定(条項)は、派遣労働のルールを定め、必要に応じて行政指導等(*)を行う根拠になるものに過ぎず、民事上の効力規定、強行規定の性格も持っていない。

(*) 派遣労働に係る指導監督は、平成16年改正によって、従来のハローワークから地方労働局に移管されることとなった。