

派遣関係

Q 派遣社員を正社員として雇い入れる場合の手順と留意点

育児休業を取得した社員の代替要員として、派遣社員を1年契約で採用しました。ところが、育児休業を取得中の社員が復帰せずに退職を申し出てきました。そこで、代替要員の派遣社員を正社員として雇い入れようと考えていますが、派遣社員を正社員として雇う際の手順や法的な留意点を教えてください。(東京都 N社)

A 期間満了後に採用するのが適当。契約期間の途中であれば、派遣元に30日以上前に解約を申し入れ、解除が成立したら、新たに職業紹介へ切り替えてから雇い入れる

回答者 伊勢谷憲子 いせや のりこ 社会保険労務士(東京国際社労士法人)

1. 労働者派遣法による育児休業の代替要員

平成16年3月に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(以下、労働者派遣法)が改正され、派遣受け入れ期間が大幅に見直されました。派遣先は、従来派遣受け入れ期間が1年に制限されていた業務について、労働者の過半数代表の意見聴取をしたうえで、最長3年まで派遣社員を受け入れることが可能になりました。

また育児休業等による代替業務については、受け入れ期間の制限がなくなりました(40条の2)。ただし、当初育児休業を取得する労働者の業務の代替要員として採用された派遣社員であっても、育児休業中の社員が復帰せずに退職するときは、当該派遣社員の業務の種類によっては受け入れ期間の制限が変更となるため確認が必要です[図表1]。

2. 派遣期間満了後に採用する場合の留意点

原則として、派遣先が契約期間満了後に派遣社員を直接雇用する場合、当該派遣社員の自由意志に基づき社員として採用することが可能です。ただし、派遣会社の派遣社員を契約期間満了直後に採用する場合は、事前に労働者派遣契約の内容を確認し、本来支払いが発生する紹介手数料を逃れるような行為に該当しないよう注意が必要です。また、トラブ

ルを未然に防止する意味からも、当該派遣社員を採用することについて、事前に派遣会社と調整することが望ましいでしょう。

3. 派遣期間の途中で採用する場合の留意点

通常、労働者派遣契約書の中に、派遣期間中の雇用申し込みの制限について記載があります。したがって、その派遣契約が「紹介予定派遣」であるか否かを含めて、労働者派遣契約の内容を確認する必要があります。

紹介予定派遣契約を締結していない派遣社員を採用する場合は、当該派遣契約を解除し、新たに職業紹介の手続きを行う必要があります。この場合は、派遣会社との間で締結する基本契約および雇用契約書により条件が異なるため注意が必要です。

「紹介予定派遣」とは、労働者派遣法・職業安定法に基づき、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け、または届け出をした事業主が、派遣社員と派遣先との雇用関係成立のあっせん(職業紹介)を行い、または行うことを予定するものです。具体的には、派遣社員として就業先企業で一定期間(最長6カ月)就業し、期間終了時において派遣先・派遣会社・派遣社員の3者の合意に基づき、正社員または契約社員等に登用される制度のことです。

紹介予定派遣は、職業紹介を行うことを予

図表1 派遣社員の業務の種類と受け入れ期間の制限

～ 以外の業務	最長3年
ソフトウェア開発など派遣法40条の2に定める26業務	制限なし
3年以内の「有期プロジェクト」業務	プロジェクト期間内は制限なし
日数限定業務（1カ月に行われる日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下）	制限なし
産前産後休業、育児・介護休業等を取得する労働者の業務	制限なし

定しているため、派遣就業開始前または派遣就業期間中の求人条件の明示、派遣就業期間中の求人・求職の意思の確認および採用内定を行うことが可能です。なお、派遣先は、派遣期間終了時に職業紹介を希望しない場合または派遣社員を採用しない場合には、派遣会社の求めに応じ、合理的な理由の明示が義務付けられています。通常の労働者派遣も、については禁止されていませんが、事前に派遣会社と相談して行う必要があります[図表2]。

また、派遣先が、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に、労働者派遣契約の解除を行おうとする場合は、労働者派遣契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣元に対してその旨の予告を行う必要があります。当該予告を行わない派遣先は、速やかに当該派遣社員の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければなりません（平15.12.25 厚労告449）。

4. 派遣社員を雇い入れる際の手順

今回のケースは、1年契約で派遣社員を採用していることから、紹介予定派遣ではないと判断できます。したがって、途中解約の手続き等を考えると、派遣期間満了後に社員として採用することが適切な選択と考えられます。しかし、業務の都合等で派遣期間の途中で社員として採用する場合は、まず派遣会社と締結した基本契約または雇用契約書の内容

図表2 期間途中で採用する場合の留意点

留意事項	紹介予定派遣	通常の派遣
派遣契約書の内容確認	必要	必要
就業期間中の求人条件の明示	可能	可能
就業期間中の求職の意思確認	可能	可能
就業期間中の採用内定	可能	可能
職業紹介への切り替え手続き	不要	必要[注]
採用しない場合の理由の明示	必要	-

[注] 派遣会社の職業紹介の許可の有無、派遣社員の職業紹介の登録手続きの有無について、各々確認する必要があります。

を確認のうえ、派遣会社に対し30日以上前に解約の申し入れを行います。

契約解除の申し入れについて、派遣会社の承諾を得たうえで、派遣契約の解除が成立したら、派遣先・派遣会社・派遣社員の3者の合意の下、新たに職業紹介への切り替え手続きを行い、当該派遣社員を雇い入れることとなります[図表3]。なお、このケースにおいて、派遣会社が職業紹介事業の許可を受けていない場合には、上記の切り替え手続きは不要であり、派遣契約の解除手続き後、紹介手数料の発生もなく、当該派遣社員を雇い入れることができます。

とはいえ、派遣社員を社員として採用する場合は、派遣会社が育成した社員を引き抜くような行為となりますので、派遣会社とトラブルにならないよう、労働者派遣契約を十分確認し、その内容に従う必要があります。

図表3 派遣期間の途中で雇い入れる際の手順

