

「意向なし」回答義務果たす？

正社員切替えの依頼

派遣元から打診があり

問

人材ビジネス会社（派遣元）から、「貴社で働いている派遣社員（受入れ3年目）を、直接雇用する意向はあるか」と問合せを受けました。優秀な人材ですが、今のところ、正社員等に切り替える予定はありません。派遣元の依頼に応じる義務はないと考えています。その旨、回答すれば、派遣先として義務を果たしたという理解で良いのでしょうか。

募集情報提供などは必要

答

派遣元は、派遣労働者の雇用の安定のため、一定の措置を講じる義務を負います（派遣法30条）。たとえば、派遣先の同一組織で継続3年間派遣見込みの労働者については、①派遣先への直接雇用依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣元での無期雇用、④その他（有給の教育訓練等）一のいずれかの措置を講じなければなりません。従来から、派遣元指針（平11.11.7厚労省告示137号）では、派遣元に対して、面談や電子メール等により「継続就業の希望の有無・希望する雇用安定措置の内容」を把握し、派遣労働者が①直接雇用を望むのであれば、その実現に努めるよう求めていました。派遣元の対応としては、派遣労働者自身の職業設計に基づき①の措置が必要なら・派遣元に依頼文書等を発しますが、直接雇用に至らなかったときは②～④の措置を講じるという順序になります。こうした仕組みは平成27年の法改正の際に設けられましたが、その際の附則では「施行後3年を目途に必要な検討を行う」とされていました。それを踏まえ、令和3年4月1日から派遣法が改正され、「派遣労働者が希望する措置の内容を聴取し」（25条の2）、「派遣元台帳に記載する」旨の規定が新設されました。今回、貴社に「直接雇用の意向打診」がなされたのは、こうした法整備を踏まえたものでしょう。派遣先は、自社の雇用政策に基づき、直接雇用するか否かを判断します。当然、依頼に応じられないケースもあり得ますが、派遣先にも直接雇用の推進に関する義務が課せられています。派遣元から直接雇用の依頼があった労働者に関しては、「優先雇用の努力義務」（派遣法40条の4）、「労働者募集情報の提供（正社員以外に対する募集情報を含みます）」（40条の5第2項）の規定が適用される点には留意が求められます。