

職需発第1216001号

平成20年12月16日

日本商工会議所

担当者 殿

厚生労働省職業安定局

需給調整事業課長

労働者派遣契約の中途解除等への対応に係る資料について

労働者派遣事業関係業務の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

さて、昨今の経済情勢の悪化等に伴い雇用失業情勢は大変厳しい状況にあり、派遣労働者や請負労働者をはじめとする非正規労働者の大量離職が懸念され、特に労働者派遣契約等の中途解除や契約期間満了に伴う契約の不更新による、いわゆる「派遣切り」が既に多く見られるところです。

つきましては、派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年告示第138号）についてまとめた資料を別添のとおり作成しましたので、貴団体の会員団体・企業に対する周知に活用されますようお願いいたします。

なお、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）及び労働基準法、労働契約法等に基づく派遣元事業主の責任等についてまとめた資料を参考までに添付いたしますので、併せて、ご活用下さい。

## 派遣先の事業所の皆様へ

～派遣契約の安易な中途解除をしないでください～

- 最近、労働者派遣契約の中途解除等を行う事案が増加傾向にありますが、労働者派遣契約が解除されること等に伴い、派遣労働者の雇用にも多大なる影響を与えています。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。
- また、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき適切に対応することが必要です。

### 派遣先の講ずべき措置に関する指針

#### 1 派遣契約の解除の事前の申入れ

- 派遣先は、派遣会社の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申入れを行うことが必要です。

#### 2 派遣先における就業機会の確保

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

#### 3 損害賠償等に係る適切な措置

- 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、中途解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣会社に予告することが必要です。
- 予告を行わない場合は、速やかに、派遣労働者の少なくとも30日以上賃金に相当する額について損害の賠償を行うことが必要です。派遣先が予告をした日から中途解除の日までの間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも中途解除の日の30日前の日から予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行うことが必要です。
- その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることが必要です。
- 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要です。



## 派遣会社の事業所の皆様へ

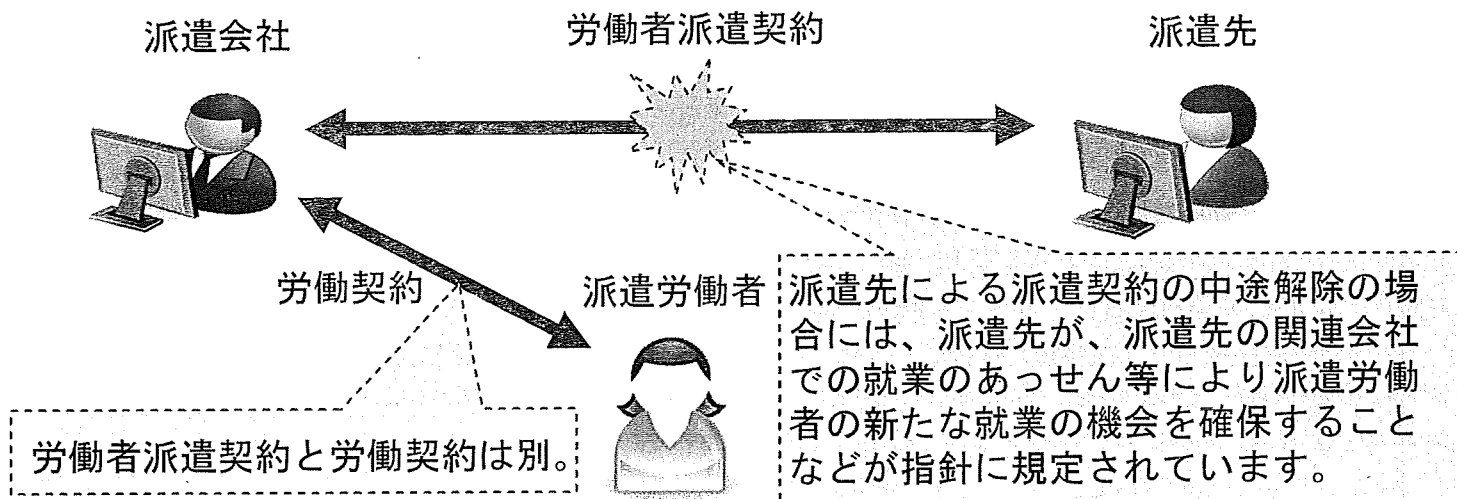
～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～

### 1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- 派遣会社は、派遣先と連携して、派遣先の関連会社での就業のあっせんを受けるなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。

#### 【参考】派遣先の講ずべき措置について

- 派遣先が派遣契約の中途解除を行う場合について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、派遣先が行うべき措置が次のとおり規定されています。
  - ① 派遣会社の合意を得るとともに、予め相当の猶予をもって申し入れること
  - ② 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
  - ③ ②ができないときは、遅くとも30日前に予告し、予告しない場合は、派遣会社に派遣労働者の賃金相当分の損害賠償を行うこと



### 2 賃金又は休業手当の支払いが必要です

- 派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで労働契約は継続しており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。
- 仮に、次の派遣先がなく、派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。



### 3 やむを得ず派遣労働者の雇止めや解雇をしようとする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たさなければなりません

#### (1) 解雇について労働契約法の規定を守らなければなりません

##### ① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

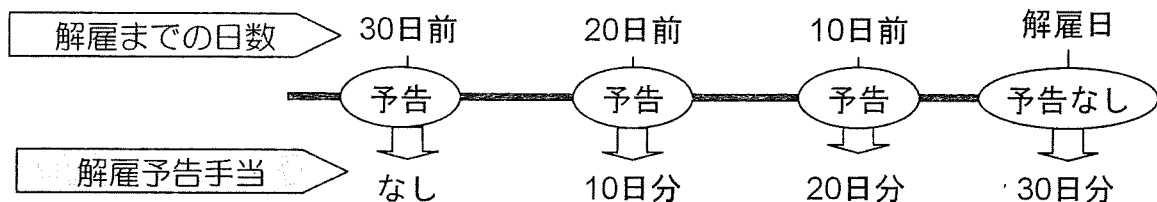
##### ② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

- 解雇が無効とされた場合には、派遣会社は、解雇後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

#### (2) 解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じ下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。



- 労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

#### (3) 有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 有期労働契約における使用者が講ずるべき措置について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。
- この基準によれば、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。したがって、派遣会社が、派遣労働者（契約を3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している場合に限り）との有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
- また、裁判例によれば、反復更新の実態等の状況に照らし、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められない場合があります。

### 4 相当数の離職者が生じるときはハローワークへの届出が必要です

- 1ヶ月以内に30人以上の離職者が生じるときは、再就職援助計画又は大量雇用変動の届出を作成し、ハローワークに提出しなければなりません。

### 5 社宅や寮に入居している派遣労働者への配慮について



- 社宅や寮に入居している派遣労働者は、離職に伴い、住居を喪失するおそれがありますので、生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないよう、離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮に努めてください。