

新型コロナウイルス感染拡大などに伴う
派遣労働者の相談窓口のご案内

秋田労働局は、新型コロナウイルス感染拡大などに伴い、派遣労働者の皆さまのための相談窓口を設置しました。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、派遣先から予期せぬ労働者派遣契約の契約解除などが行われ、労働契約も解除されてしまった場合など、相談窓口にご連絡ください。

また、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、電話による相談をご活用ください。

なお、相談内容によっては、関係機関をご案内することもあります。

派遣労働者相談窓口のお問い合わせ先

(開庁時間：平日 8:30~17:15)

秋田労働局職業安定部需給調整事業室

〒010-0951 秋田市山王三丁目1番7号

東カンビル5F

☎ 018-883-0007

労働者派遣契約の中途解除等に伴い、派遣労働者を安易に解雇することはできません

1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 労働者派遣契約（以下「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。**
※ 派遣労働者を解雇する場合には、労働基準法と労働契約法の規定を踏まえた対応をお願いします。
- 派遣契約の解除が行われた場合には、以下に挙げるように、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。
 - ① 派遣元事業主は、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
 - ② 派遣元事業主において他の派遣先を確保する など
- 新たな就業機会を確保できないときは、まず休業などを行い、雇用の維持を図ることが必要です。
- また、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、**派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置**（①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな就業機会の確保（合理的なものに限る）、③派遣元事業主による（派遣労働者以外としての）無期雇用、④その他雇用の安定を図るために必要な措置）を講じる必要があります。



※ 詳しくは、厚生労働省のホームページから「平成27年労働者派遣法改正法の概要」をご覧ください。→

【参考】

派遣先は、派遣先の都合により、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第29条の2や、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき、①派遣契約の解除の事前申し入れ、②派遣先における就業機会の確保、③損害賠償等に係る適切な措置を講ずることが必要です。

2 賃金また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、派遣労働者と派遣元事業主とは雇用期間満了までは労働契約が継続しており、派遣元事業主は賃金を支払う必要があります。
- 派遣元事業主の責に帰すべき事由により、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*。

※ 雇用調整助成金を利用できる場合もあります。都道府県労働局の助成金窓口までご相談ください。

3 社員寮などに入居している派遣労働者への配慮をお願いします

- やむを得ず雇止め、解雇等を行う場合でも、労働者の生活の激変を緩和し、求職活動への支障が生じないように、社員寮等に入居している労働者には離職後も引き続き一定期間の入居について、派遣先とも連携し、できる限りの配慮をお願いします。

労働者派遣契約の安易な中途解除はしないでください

- 労働者派遣契約が解除されることなどに伴い、派遣労働者の雇用にも多大な影響を与えることとなります。**派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、労働者派遣契約の安易な中途解除は行わないようにお願いします。**
- また、派遣先の都合により、やむを得ず労働者派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第29条の2に基づく労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置や、派遣先の講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」）に基づき、適切に対応することが必要です。

1 労働者派遣契約の解除の事前申し入れ（派遣先指針）

- 派遣先は、派遣元事業主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元事業主に解除の申し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（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、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 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- ① 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、少なくとも中途解除によって派遣元事業主に生じた損害※の賠償を行うことが必要です。損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。
 - ア 派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合は、休業手当に相当する額以上を賠償
 - イ 契約解除の申し入れが相当な猶予期間をもって行われなかった場合に派遣元事業主がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償
 - (i) 派遣先の予告がないために派遣元事業主が解雇予告ができなかったときは、30日以上
 - (ii) 解雇予告の日から解雇までの期間が30日に満たないときは、当該解雇の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上
- ② その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講じることが必要です。
- ③ 派遣先は、派遣元事業主から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることが必要です。

※ なお、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣契約に2と3①の事項を定める必要がありますが、労働者派遣契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。

