

派遣会社の事業所の皆様へ

資料 No. 2

～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～

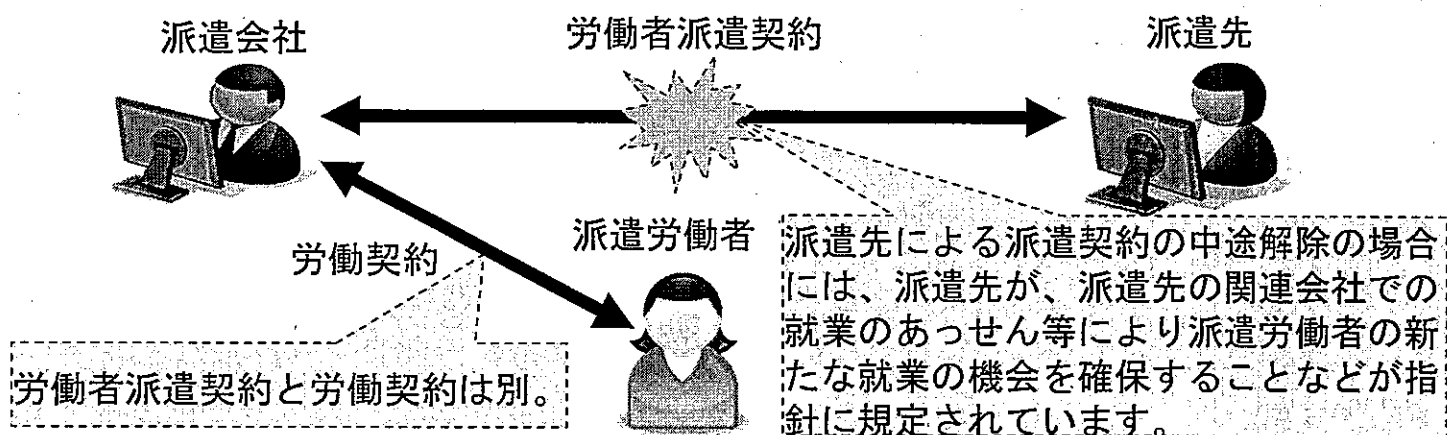
1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 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、
 - ① 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 派遣会社において他の派遣先を確保する
 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。
- 新たな就業機会を確保できないときは、まず休業等を行い、雇用の維持を図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、少なくとも中途解除により派遣会社に生じた損害（例えば、休業手当相当額、やむを得ず解雇するときの解雇予告手当相当額以上の額）の賠償を行うこと

※ なお、派遣契約の締結時に、派遣契約にこれらの事項を定める必要がありますが、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。



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。
- 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。

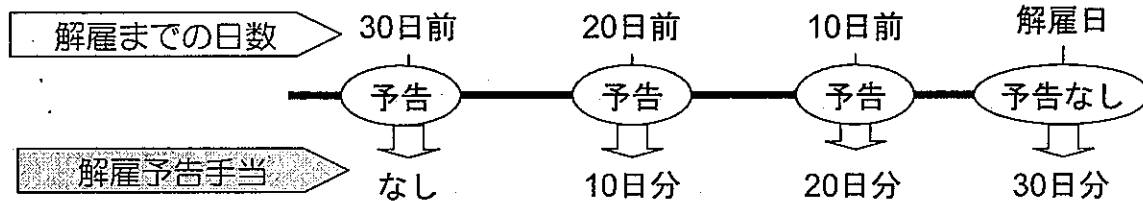
② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

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。離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限り配慮してください。住居を無償で提供する事業主に対して助成（離職者住居支援給付金）します。