

平成21年3月31日(火)

担当	職業安定局需給調整事業課
	課長 鈴木英二郎
	課長補佐 松原 哲也
	竹野 佑喜
	電話 5253-1111 (5312)
直通 3502-5227	

派遣元・先指針の改正について

労働者派遣契約（以下「派遣契約」という。）の中途解除に伴う派遣労働者の解雇、雇止め等に適切に対処するため、昨日の労働政策審議会の答申を踏まえ、派遣元・先指針を改正することとし、本日、改正指針が公布され、適用されたところである（注）。

改正の内容は、

- ① 派遣契約の中途解除に当たって、派遣元事業主は、まず休業等により雇用を維持するとともに、休業手当の支払い等の責任を果たすこと
- ② 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約を中途解除する場合は、休業等により生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならないこと
- ③ 派遣契約の締結時に、派遣契約に②の事項を定めること等である。

厚生労働省としては、今後、派遣元事業主及び派遣先が派遣契約の中途解除に際し適切に対処することとなるよう、改正指針に基づく周知啓発や的確な指導監督を進めることとしている。

（注）「派遣元・先指針」とは、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（昭和60年法律第88号）第47条の3に基づく、次の2本の指針のこと。

- ・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）
- ・派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）

～資料～

- 別添1 改正指針の要綱
- 別添2 派遣会社の事業所の皆様へ（リーフレット）
- 別添3 派遣先の事業所の皆様へ（リーフレット）

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示要綱

第一 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により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が行われる場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めるものとする。

第二 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあつせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当

該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようになるとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすものとする。

第三 施行期日

この告示は、平成二十一年三月三十一日から適用するものとする。

派遣先が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示要綱

第一 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により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には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないものとする。

第二 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により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には、当該労働者派遣契約に第一に掲げる事項の定めがない場合であっても、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なく

されたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該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の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは三十日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が三十日に満たないときは当該解雇の日の三十日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないものとする。

第三 施行期日

この告示は、平成二十一年三月三十一日から適用するものとする。

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～

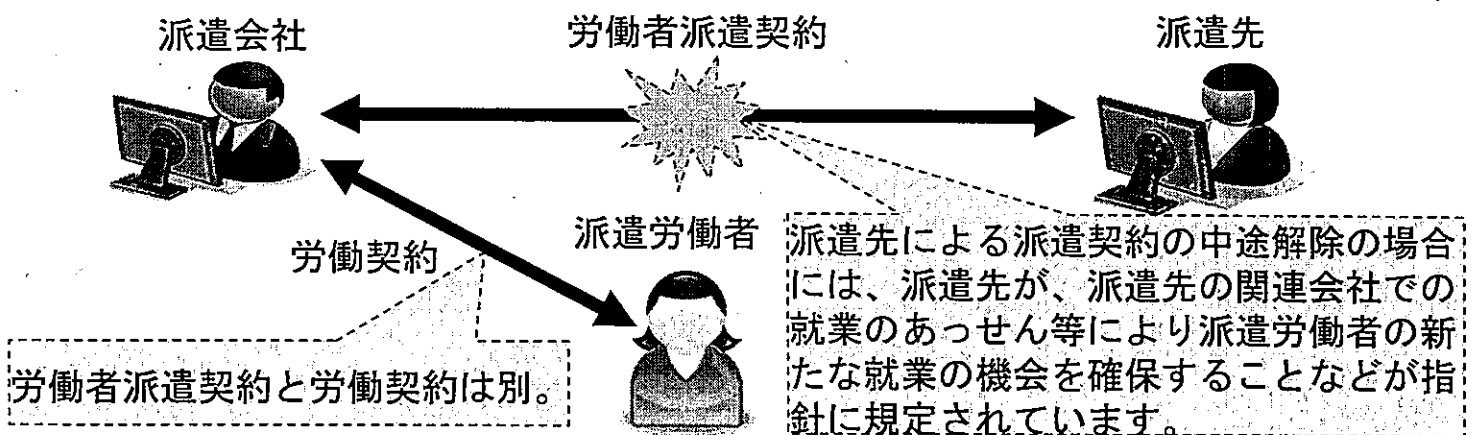
1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 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、
 - 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。

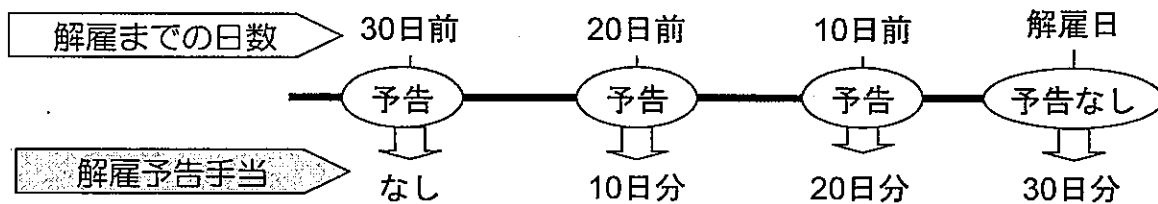
② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

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。

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

- 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り派遣会社に生じた損害(※)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 派遣会社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 派遣会社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会社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間の期間が30日に満たないときは、解雇の30日前の日から解雇予告の日までの期間の日数分以上

- ② 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策を講ずることが必要です。
- ③ 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。

※ なお、派遣契約の締結時に、派遣契約に2と3①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。

