

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、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。