

新型コロナウイルス感染症に関するQ & A（労働者派遣について）

（令和2年5月12日公表）

【派遣先の皆様へ】

（派遣契約中途解除時の派遣先の義務）

問1. 新型コロナウイルス感染症の影響により事業が立ちゆかないので、労働者派遣契約を解除したいのですが、労働者派遣法上問題がありますか。

※ 緊急事態宣言中に、都道府県知事の要請・指示等を受けて事業を休止する場合にはこちら（<https://www.mhlw.go.jp/content/000622039.pdf>）をご確認ください。

○ 労働者派遣法第29条の2により、派遣先は、自らの都合により労働者派遣契約を解除する場合には、新たな就業機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等の措置（※）を講じなければなりません。

新型コロナウイルス感染症の影響により事業を縮小したこと等に伴う派遣契約の解除であっても、派遣先からの申出により契約の解除を行う場合には、原則として、この措置を講ずる義務があります。

※ この措置の内容は、労働者派遣契約に定めることとなっていますが、契約に定めがない場合であっても、労働者派遣法に基づく措置は行う必要があります。

○ また、労働者派遣契約の中途解除が派遣先の都合によらないものであっても、派遣先は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の（3）に基づき、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。

○ 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合においても、安易な労働者派遣契約の解除はお控えいただくようお願いします。

（派遣契約中途解除時の休業手当費用の負担）

問2. 労働者派遣契約を中途解除した場合に、派遣元事業主が休業手当支払いを行い、雇用調整助成金を受給する場合であっても、派遣先は労働者派遣法第29条の2に基づき、派遣元事業主に対して休業手当等の費用負担を行わなければならないですか。

○ 派遣元事業主が雇用調整助成金の支給を受けた場合であっても、派遣先において労働者派遣法第29条の2に基づく措置を講ずる必要がなくなるものではありません。

そのような場合の派遣先としての休業手当分の費用負担額については、労働者派遣契約等に基づき、派遣元事業主との派遣先との間でよく話し合ってください。

○ 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合においても、安易な労働者派遣契約の解除はお控えいただくようお願いします。

【派遣元事業主の皆様へ】

(派遣先から損害賠償を受けた場合の雇用調整助成金の利用)

問3 労働者派遣契約の期間中に派遣先の事業所が休業したり、派遣契約を解除された場合には、派遣労働者を休業させ、休業手当を支払う予定です。派遣先が労働者派遣法第29条の2に基づく休業手当分の費用負担をした場合も、雇用調整助成金は利用できますか。

- 労働者派遣契約の期間中に派遣先の事業所が休業したこと等に伴い、派遣元事業主が派遣労働者を休業させ、休業手当を支払った場合には、雇用調整助成金を利用することが可能です。

- また、労働者派遣契約の中途解除を行い、労働者派遣法第29条の2に基づく義務として、派遣先から派遣元事業主に対して休業手当相当額の費用支払いを行った場合であっても、派遣元事業主は、雇用調整助成金を利用することが可能ですが、そのような場合の費用負担については、労働者派遣契約等に基づき、派遣元事業主と派遣先との間でよく話し合ってください。

【派遣元事業主・派遣先の皆様へ】

(テレワークの実施)

問4. 正社員についてはテレワークを実施していますが、派遣労働者についてはテレワークを実施できないので、全員出社してもらうこととしています。労働者派遣法上問題がありますか。

○ 新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためには、テレワークが有効な対策の1つですので、派遣労働者についても、派遣先が自ら雇用する労働者と同様に、積極的なテレワークの活用をお願いします。

※ 政府としては、派遣先である経済団体や雇用主である派遣業界団体に対し、派遣労働者の方のテレワークの活用配慮に配慮いただくよう、要請を行っています。

- ・ 厚生労働大臣からの経済団体に対する要請（4月10日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10792.html

- ・ 厚生労働大臣等からの業界団体に対する要請（4月13日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10839.html

○ 製造業務や販売業務など、業務内容によってはテレワークの利用が難しい場合も考えられますが、派遣労働者であることのみを理由として、一律にテレワークを利用させないことは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正された労働者派遣法の趣旨・規定に反する可能性があります。

○ また、業務内容等によってテレワークの利用が難しい場合でも、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備や、時差通勤の積極的な活用の促進など、従業員の方の感染予防に向けた取り組みを行っていただくようお願いします。

(テレワークが実施できない場合の対応)

問5 派遣労働者について、業務内容やテレワークを行うための機器の不足により、テレワークを実施することが難しいのですが、どのように対応したらよいでしょうか。

○ 業務内容等によってテレワークの利用が難しい場合でも、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備や、時差通勤の積極的な活用の促進など、従業員の方の感染予防に向けた取り組みを行っていただくようお願いします。

○ テレワークを行うための通信機器が不足している場合には、例えば、新たにテレワークを導入した中小企業主が活用できる助成金である「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症のためのテレワークコース）」などの支援策がありますので、活用をご検討ください。

※ 助成金の内容については、以下のリンク先をご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000625750.pdf>

(助成対象の取組) テレワーク用通信機器の導入・運用等

(助成対象となる期間) 令和2年2月17日～5月31日

(支給額) 補助率：1／2、1企業当たりの上限額：100万円

令和2年4月28日付で助成の対象が拡充され、派遣先において、受け入れている派遣労働者がテレワークを行う場合や、パソコンやルーターなどのレンタル・リースの費用も対象とされています。

○ なお、テレワークを行うことができない場合には、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、事業主が自主的に休業等を行い、休業手当を支払う場合について、雇用調整助成金が利用できる場合がありますので、ぜひ活用をご検討ください。