

熊本県経営者協会長 殿  
熊本県商工会議所連合会長 殿  
熊本県中小企業団体中央会長 殿  
熊本県商工会連合会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請の徹底について

日頃より、厚生労働行政の推進に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が解除されたものの、景気は依然として厳しい状況にあります。足下の雇用情勢については、求人が求職を上回って推移しているものの、求人が引き続き減少しており、求職者の増加もあいまって厳しさがみられ、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要があります。

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等については、労働者派遣事業者団体からは、7月以降も、派遣契約の継続や新たな派遣先の確保により、基本的には一定の雇用契約の維持ができているとの報告をいただいているところであり、貴団体においても、この間のご尽力には感謝しております。一方、派遣労働者の雇止め等が生じているとの報告も受けており、また、今後9月末に労働者派遣契約や労働契約の更新の時期を迎える方が多くなるものと考えられるため、派遣労働者の雇用を維持するためには、派遣労働者を受け入れている派遣先企業の御協力が不可欠な状況になっていると認識しております。

こうした状況を踏まえ、新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等の徹底について、厚生労働大臣から経済団体に対し、8月28日付で、別紙のとおり、改めて要請を行ったところです。

派遣労働者の雇用の維持を図るため、貴団体におかれては、下記の事項について、積極的な御対応をいただくよう、会員企業への改めての周知及び働きかけをお願い申し上げます。

記

- 一 派遣労働者を受け入れている派遣先企業におかれては、労働者派遣契約の解除や不更新は派遣労働者の方の雇用の不安定に直結することを御認識いただき、安易な契約の解除をお控えいただくとともに、企業活動の回復に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図ること
- 二 やむを得ず労働者派遣契約の解除や不更新を行う場合においても、「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）の趣旨を踏まえつつ、関連会社における就業も含め、派遣元とも協力しつつ派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること
- 三 派遣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ついては離職した場合も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮を行うこと

熊本労働局長  
木下 正人

## (別添 4)

令和 2 年 8 月 28 日

一般社団法人日本経済団体連合会会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請の徹底について

日頃より、厚生労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚く御礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が解除されたものの、景気は依然として厳しい状況にあります。足下の雇用情勢については、求人が求職を上回って推移しているものの、求人が引き続き減少しており、求職者の増加もあいまって厳しさがみられ、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要がある状況です。

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等については、5月26日に要請を行い、労働者派遣事業者団体からは、7月以降も、派遣契約の継続や新たな派遣先の確保により、基本的には一定の雇用契約の維持ができているとの報告をいただいているところ、貴団体のこの間のご尽力には感謝しております。一方、派遣労働者の雇止め等が生じているとの報告も受けており、また、今後9月末に労働者派遣契約や労働契約の更新の時期を迎える方が多くなるものと考えられるため、派遣労働者の雇用を維持するためには、派遣労働者を受け入れている派遣先企業の御協力が不可欠な状況になっていると認識しております。

派遣労働者の雇用の維持を図るため、貴団体におかれては、下記の事項について、積極的な御対応をいただくよう、会員企業への改めでの周知及び働きかけをお願い申し上げます。

### 記

- 一 派遣労働者を受け入れている派遣先企業におかれては、労働者派遣契約の解除や不更新は派遣労働者の方の雇用の不安定に直結することを御認識いただき、安易な契約の解除をお控えいただくとともに、企業活動の回復に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図ること
- 二 やむを得ず労働者派遣契約の解除や不更新を行う場合においても、「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)の趣旨を踏まえつつ、関連会社における就業も含め、派遣元とも協力しつつ派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること
- 三 派遣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ついては離職した場合も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮を行うこと

厚生労働大臣

加藤勝信

(参考)

◎労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）

（労働者派遣契約の解除に当たつて講ずべき措置）

第二十九条の二 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たつては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

◎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）

第2 派遣先が講ずべき措置

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、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、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、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。

(4) 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、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30日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30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こと。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を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。