

新型コロナウイルス感染症にかかる派遣労働者の雇用維持のための積極的な対応をお願いします

■労働者派遣契約（以下「派遣契約」）と労働契約は別の契約であり、派遣契約の**中途解除**や**不更新**があった場合であっても、労働契約の期間中に即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。派遣元事業主は派遣先企業と協力しながら、派遣労働者の新たな就業機会を確保するなど雇用維持に向けた取組を行っていただくようお願いします。

※派遣労働者を解雇・雇止めする場合は、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。

※一定の場合については、**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（雇用安定措置）**を講じる必要があります。雇用安定措置については、都道府県労働局において遵守のための助言・指導等が行われます。

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など） ※雇用調整助成金の活用等による雇用維持も当該措置に含まれます。

 派遣労働者から希望する雇用安定措置の内容を把握し、希望する措置を講ずるように努めてください。
令和3年4月1日から希望する措置内容の聴取及び聴取した内容の派遣元管理台帳への記載が義務化されます。

雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責任の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合となります。

※2 次の派遣先が予定され、現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。

※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

■就業機会の確保ができない場合や雇用安定措置の対象とならない派遣労働者についても、**雇用調整助成金**や**新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金**を活用し、休業や教育訓練を実施することで、安易な雇止め、解雇等は行わず、**派遣労働者の雇用維持のための積極的な対応をお願いします。**

■社員寮等に入居している派遣労働者については、離職した場合も引き続き**一定期間の入居について配慮を行うよう**をお願いします。