

派遣元事業主の皆様

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

労働者派遣事業の適正な運営に、日頃より御尽力をいただき、感謝申し上げます。

我が国の雇用情勢については、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加しており、厳しさがみられる状況にあります。また、令和3年1月7日に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行われ、熊本県においても令和3年1月13日には独自の緊急事態宣言が発令されるなど、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を一層注視する必要がある状況です。

貴社に対する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、令和2年5月28日、8月31日及び11月30日に、派遣元事業主の業界団体に対する厚生労働大臣要請と併せて要請をさせて頂いたところですが、今後、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り、契約の不更新等が多く発生することが危惧されるものと考えています。したがって、派遣労働者の雇用を維持するためには、派遣元事業主の皆様の積極的な御対応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に関する要請について、厚生労働大臣から派遣元事業主の業界団体に対し、令和3年1月14日付で、別紙のとおり、改めて要請を行ったところです。

当該要請にもあるとおり、派遣元事業主の皆様にとって重要な人財である派遣労働者の雇用の維持を図り、業界としての姿勢を社会に示すため、通常の労働者派遣事業というビジネスモデルの範疇にとどまらない対応が必要となっていると認識しており、改めて下記の事項について派遣元事業主の皆様の積極的な御対応をお願い申し上げます。

記

- 一 雇用調整助成金の特例措置の活用を通じて、休業や教育訓練を実施して次の派遣就業に向けた準備を進めていただくとともに、テレワーク等をあわせて活用し、安易な雇止め、解雇等を行わず、派遣労働者の雇用の維持を図ること
- 二 労働者派遣契約の解除や不更新は派遣労働者の雇用の不安定に直結するという認識を派遣先企業としっかりと共有いただき、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、派遣先企業と協力し、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図ること
- 三 労働者派遣契約の解除や不更新があった場合に対応できるよう、従前の取引先にとどまることなく、新たな派遣先の確保を図ること

四 労働者派遣契約の解除や不更新があった場合であっても、

- ① 「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）に基づき、同一の派遣先の派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者について、雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供等の措置）の義務等（派遣就業見込みが 3 年の場合は義務、1 年以上 3 年未満の場合は努力義務）を適切に果たすこと

特に、4 月 1 日より、派遣労働者が希望する雇用安定措置の聴取が義務化されることを踏まえ、適切に対応すること

- ② 「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）の趣旨を踏まえつつ、まずは、派遣先企業と協力しながら派遣労働者の希望する別の派遣先等の就業場所を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること

五 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

今後とも、派遣労働者の雇用維持・確保等に向けて、御理解・御協力を賜りますようお願いいたします。

熊本労働局長
木下 正人

(写)

令和3年1月14日

一般社団法人 日本人材派遣協会会長 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

日頃より労働者派遣事業の適正な運営に御理解、御協力いただき、厚く御礼申し上げます。

我が国の雇用情勢については、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加しており、厳しさがみられる状況にあります。また、1月7日に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行われ、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を一層注視する必要がある状況です。

こうした中、今後、労働者派遣契約や労働契約の更新が多くなる年度末の時期となっていくため、契約の不更新等が多く発生することが危惧されます。

派遣元事業主にとって重要な人財である派遣労働者の雇用の維持を図り、業界としての姿勢を社会に示すため、通常の労働者派遣事業というビジネスモデルの範疇にとどまらない対応が必要となっていると認識しております。貴団体におかれては、下記の事項についての御対応をこの機会に強く会員企業に働きかけていただくようお願い申し上げます。

記

- 一 雇用調整助成金の特例措置の活用を通じて、休業や教育訓練を実施して次の派遣就業に向けた準備を進めていただくとともに、テレワーク等をあわせて活用し、安易な雇止め、解雇等を行わず、派遣労働者の雇用の維持を図ること
- 二 労働者派遣契約の解除や不更新は派遣労働者の雇用の不安定に直結するという認識を派遣先企業としっかりと共有いただき、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、派遣先企業と協力し、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図ること
- 三 労働者派遣契約の解除や不更新があった場合に対応できるよう、従前の取引先にとどまることなく、新たな派遣先の確保を図ること
- 四 労働者派遣契約の解除や不更新があった場合であっても、
 - ① 「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）に基づき、同一の派遣先の派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者について、雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供等の措置）の義務等（派遣就業見込みが3年の場合は義務、1年以上3年未満の場合は努

力義務)を適切に果たすこと

特に、4月1日より、派遣労働者が希望する雇用安定措置の聴取が義務化されることを踏まえ、適切に対応すること

- ② 「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)の趣旨を踏まえつつ、まずは、派遣先企業と協力しながら派遣労働者の希望する別の派遣先等の就業場所を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること

五 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

田村憲久