

派遣元（派遣会社）事業主の皆さまへ

労働者派遣契約の中途解除や不更新があった場合には、派遣労働者の雇用の維持をお願いします

1 労働者派遣契約の中途解除や不更新があった場合の対応

- 労働者派遣契約（以下「派遣契約」）と労働契約は別のもので、派遣契約が中途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。派遣契約の終了のみを理由として無期雇用の派遣労働者を解雇することは、労働者派遣事業の許可の条件に違反します。

- 派遣契約の中途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
- 中途解除や不更新があり、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は、**派遣労働者の派遣終了後の雇いを継続させるための措置（※）を講じる必要があります。**
 - 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

※雇用安定措置を講じる際には、派遣労働者から希望を聴取し、派遣元管理台帳への記録が必要です。
- 新たな就業機会を確保できないときは、まず休業や教育訓練などを行い、雇用調整助成金も活用し、雇用の維持を図るようにお願いします。
また、これまでの取引先にとどまらず、新たな派遣先の確保をお願いします。

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、労働基準法に基づき、休業期間中は平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。

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、派遣先とも連携し、社員寮など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、できる限りの配慮をお願いします。