

平成23年4月26日

派遣先の事業所の操業の一部停止等に伴う 労働者派遣契約による補償と派遣労働者への配慮に関する要請書

労働者派遣事業関係業務の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

東日本大震災などにより、東北地方の沿岸部を中心にインフラのほか、多くの事業が甚大な被害を受けており、その結果、多くの事業所で操業できない状況が生じています。また、部品供給の制約によって、休業を余儀なくされている事業所も数多くみられます。

こうした中で、労働者の雇用の安定を図っていくためには、企業の雇用維持の努力を強力に支援していくことが重要であり、政府としては、雇用調整助成金の拡充や中小企業者等の経営再建支援など、被災した方々の雇用の維持・確保のための諸施策に取り組んでいるところです。

また、派遣労働者を御活用していただいている派遣先の事業主の皆様におかれましては、派遣労働者の方々の雇用の安定と保護を図るために最大限の配慮をしていただいているところであります。特に、派遣労働者が就業場所を失うことのないよう、現在締結されています労働者派遣契約についてはできる限り継続いただきますよう、重ねてお願い申し上げます。

そして、派遣先の事業所が操業を停止し、別の派遣先など新たな就業機会を確保できない場合に、派遣労働者を休業させ、雇用を維持することが求められますが、その際に、派遣会社から派遣労働者の方々に対して休業手当を支払う際の際の原資として、派遣先の事業主の皆様が応分の金銭的負担を負うことも考えられます。

この金銭的負担が発生するかどうかは、派遣会社がその雇用する派遣労働者の方々に対して労働基準法（昭和22年法律第49号）第26条に基づく休業手当の支払義務を負うかどうかによるものではありません。派遣先の事業主の皆様は、労働者派遣契約の中に、中途解除の場合の損害賠償等の規定があれば、災害による免除規定がない限り、この規定に基づき、派遣会社に金銭補償をしなければなりません。また、中途解除の場合の損害賠償等の規定

がない場合においても、民事契約の一部又は全部の解除に伴う損害賠償や違約金の支払いとして、派遣会社に金銭補償をしなければならないことがあります。これらは、派遣先の事業主の皆様と派遣会社との間の民事上の契約関係の話ですから、まずは契約内容を確認した上で、両者でよく話し合っていることが重要です。

また、今後、夏にかけて東京電力・東北電力管内の電力需給が逼迫し、各産業において営業時間の短縮などの節電の取組が進められることが必要となってきましたが、それに伴い、派遣先の事業所が操業を一部停止するといった可能性も考えられます。しかし、この場合であっても、派遣先の事業主の皆様におかれては、「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）に規定する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ていただくとともに、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るための最大限の御配慮をお願いいたします。

厚生労働省 職業安定局長

森 山 寛

派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）

（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

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、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、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができなる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ることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(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、当該労働者派遣契約に(1)に掲げる事項の定めがない場合であっても、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策を講ずること。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。

(5) 派遣先は、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う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。