

派遣先の事業所の皆様へ ～派遣契約の安易な中途解除をしないでください～

- 最近、労働者派遣契約の中途解除等を行う事案が増加傾向にあります。労働者派遣契約が解除されること等に伴い、派遣労働者の雇用にも多大なる影響を与えています。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。
- また、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき適切に対応することが必要です。

派遣先の講ずべき措置に関する指針

1 派遣契約の解除の事前の申入れ

- 派遣先は、派遣会社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会社に解除の申入れを行うことが必要です。

2 派遣先における就業機会の確保

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

3 損害賠償等に係る適切な措置

- ① 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも中途解除により派遣会社に生じた損害(※)の賠償を行うことが必要です。

※ 損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。

ア 派遣会社が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を賠償

イ 派遣会社がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償

(i) 派遣先の予告がないために派遣会社が解雇予告ができなかったときは、30日以上

(ii) 解雇予告の日から解雇までの間の期間が30日に満たないときは、解雇の30日前の日から解雇予告の日までの期間の日数分以上

- ② その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることが必要です。

- ③ 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要です。

※ なお、派遣契約の締結時に、派遣契約に2と3①の事項を定める必要がありますが、契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。

