

令和2年4月8日

全国中小企業団体中央会
会長 森 洋 殿

一般社団法人日本人材派遣協会
会長 水田 正道



一般社団法人日本生産技能労務協会
会長 青木 秀登



新型コロナウイルス感染症の拡大により影響を受ける

派遣社員の雇用安定とその保護に関する配慮について（要請）

日頃から私ども労働者派遣事業者団体の運営並びに会員企業が行います労働者派遣事業の推進に多大なるご理解とご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症が世界的な広がりを見せており、日本国内においてもサプライチェーン等への影響が既に生じております。こうした状況の下、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組により、企業の事業活動や雇用環境への重大な影響が生じることが懸念されており、特に、派遣先の急激な事業変動の影響を受けやすい派遣社員については、労働者派遣契約の解除等により生活の基盤となる職場を失うおそれがあります。

このため、私ども派遣元事業主では、労働者派遣法に定める「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第417号）に基づき、派遣社員の雇用の安定とその保護を図るための必要な措置を最大限の配慮により実施しているところでございます。

しかしながら、派遣社員の雇用の確保とその保護を実現させるためには、派遣先の十分なお理解とご協力がなければ実施することができません。このような実情をご勘案いただき、派遣社員の雇用の安定とその保護が適正に実現できるよう、貴会会員団体・企業に対して、下記の通り、労働者派遣法及びその他関連法の趣旨の周知・啓発に特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

<要請内容>

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の実施に際して、厚生労働省から貴団体に対し、労働者派遣契約の「安易な解除や不更新はお控えいただくとともに、やむを得ない場合においても、派遣元とも協力しつつ派遣労働者の新たな就業機会の確保を図っていただくなど、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るため、特段の配慮をお願い」する旨の要請書が出されていると承知しております。

また、やむを得ず、労働者派遣契約を中途解除または派遣社員を休業させる場合でも、派遣先は別紙1の通り、労働者派遣法に定める「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第261号第2の6の4）に基づき、派遣社員の雇用の安定とその保護を図るための措置を講じていただく必要があります。

派遣先と派遣元事業主との間において、十分に協議した上で、以下の事項について適正な対応がなされるよう、ご理解・ご協力をお願い致します。

1. 就業中の派遣社員から、発熱等の風邪の症状や、休校に伴う業務環境の変化を理由とした休暇及び就業条件変更等の求めがあった場合には、派遣社員が安心して休むことができるよう派遣元事業主と十分に協議した上で、できる限り柔軟な対応を行っていただくようお願い致します。
2. 新型コロナウイルスへの感染や新型コロナウイルスに関連して、派遣社員が休暇を申し出たことや取得したこと等を理由とするハラスメントが行われることのないよう、こうしたハラスメントを行ってはならない旨を派遣先の従業員の皆様にも周知・啓発をお願いし、派遣元事業主と連携し、徹底した相談対応を行うなど、適切な対応をお願い致します。
3. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、派遣社員の在宅勤務制度導入および、環境整備にご協力をお願い致します。在宅勤務制度の導入により労働者派遣契約の内容を変更する場合は、派遣元事業主と十分に協議した上で、業務内容や就業時間及び派遣料金の支払期日等の新たな取引条件を書面等により明確化するなど、労働者派遣法および関連法令等の趣旨を踏まえた適正な対応をお願い致します。
4. 派遣先の責に帰すべき事由により、労働者派遣契約に定められた就業日（または所定労働時間）について派遣社員に休業を命じる場合は、派遣元事業主が派遣社員に対して支払う労働基準法第26条の休業手当に相当する額について、派遣先が派遣元事業主に対し民法上の損害賠償をするなど最大限の配慮をお願い致します。
5. 労働者派遣契約の中途解除については、派遣元事業主に相当の猶予期間をもって申し入れを行っていただくこと、さらに、派遣先の関連会社での就業を斡旋する等により、派遣社員の新たな就業機会の確保を図っていただきますようお願い致します。

以上

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

イ 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。

ロ 派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。

(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、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) 労働者派遣契約の解除の理由の明示 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。