

やむを得ず外国人労働者を離職させた場合には・・・雇用状況の届出

外国人(特別永住者を除く。)の離職の際には、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。(雇用対策法第28条)

- ※ 雇用保険被保険者：離職した日の翌日から10日以内に「雇用保険被保険者資格喪失届」とともに届出
- 上記以外の労働者：離職した日の属する月の翌月の末日までに届出
- ※ 外国人労働者を雇い入れた際にも届出は必要です。

外国人雇用状況の届出とは別に、1か月以内に、日本人労働者も含め30人以上の離職者が生じるときは、再就職援助計画又は大量雇用変動の届出を作成し、ハローワークに提出しなければなりません。

派遣会社の事業所の皆様へ

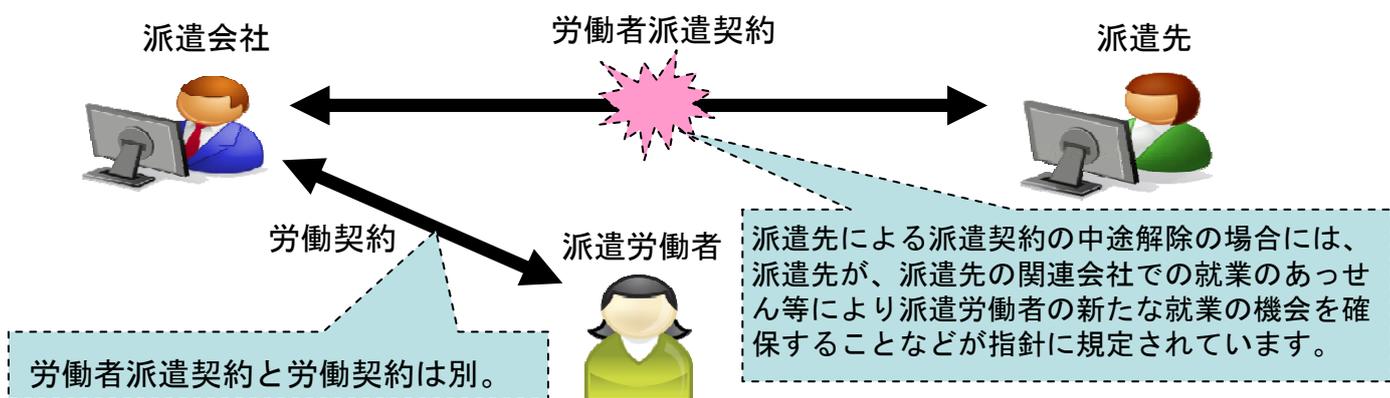
～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～

1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、安易に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- 派遣会社は、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など、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。

【参考】派遣先の講ずべき措置について

- 派遣先が派遣契約の中途解除を行う場合について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、派遣先が行うべき措置が次のとおり規定されています。
 - ① 派遣会社の合意を得るとともに、予め相当の猶予をもって申し入れること
 - ② 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
 - ③ ②ができないときは、遅くとも30日前に予告し、予告しない場合は、派遣会社に派遣労働者の賃金相当分の損害賠償を行うこと



2 賃金又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、派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで労働契約は継続しており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。
- 仮に、次の派遣先がなく、派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、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。
- なお、休業により、雇用維持を図る事業主に対しては、休業手当の一部を助成する制度もあります(次ページをご覧ください)。