



派遣先都合のキャンセルで賠償請求？

派遣先から1カ月後に派遣契約をキャンセルする旨、通告がありました。当社としては大打撃ですが、相手先は「指針に基づく措置を講じたから」と取り付く島もありません。予告ですから当社は1円の賠償金も受け取れませんが、派遣先はそれ以上の責任を負わないのでしょうか。

派遣先・元指針では、契約キャンセル時の措置内容として、派遣契約の締結に当たっては、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約の契約期間が満了する前に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および、これができない



ときには少なくとも当該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で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損害賠償を行うことを定めることとしており、派遣契約に定めがない場合であっても、派遣先は休業等により生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければなりません。

「(実際に)生じた損害」に関しては、「休業させるときは休業手当に相当する額以上の額、相当の猶予期間をもって解除予告がされなかったことにより、派遣元が解雇の予告をしない解雇等の場合は30日分以上の賃金に相当する額以上の額」などが具体例として示されています。お尋ねのケースでは、30日以上前(1カ月前)に契約解除の予告がなされているので、貴社は30日前の解雇予告が可能です。

しかし、派遣元指針では、「まず派遣先と連携して、その派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けることや当該派遣元において他の派遣先を確保すること等により、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り、それができない場合は休業等を行い雇用の維持を図り、休業手当の支払責任を果たすこと。解雇しようとするときでも、労働基準法等を遵守し、解雇予告等の責任を果たすこと」と規定しています。労働契約法によれば、解雇には「客観的・合理的な理由」(正社員等の解雇、第16条)、「やむを得ない事由」(期間契約途中の解雇、第17条)が必要です。派遣契約が解除されたからといって、30日前に予告すれば自由に解雇できるものではありません。

派遣先は「事前の申入れをしたから、後は我関せず」ではなく、派遣先指針に基づき、就業機会のあっせんや他の善後策を検討するなど誠意をもって対応すべきです。

しかし、派遣元としても、予告後の30日間を使って次の派遣先を探す等の対応ができるのですから、「30日経過後に生じた損害」を自動的に請求できる権利はなく、派遣先指針でもそこまで規定していません。