

[11] 派遣契約の中途解約に伴う休業手当の支払い

Point

- (1) 労働者派遣の枠組みにおいては、派遣元が派遣先によって労働者派遣契約を解除されて労働者派遣を打ち切った場合、または派遣先の求めにより派遣労働者を派遣期間の途中で交代させた場合でも、派遣元と派遣労働者との間の労働契約は同契約の期間が残っていれば、期間の満了まで存続する。
- (2) 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成11年労働省告示第137号)では、労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置として、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、派遣元において他の派遣先を確保すること、また、就業機会が確保できない場合は、休業手当の支払等を行い労基法等に基づく責任を果たすことを派遣元事業主に求めている。

事件の概要

1 申請者 : ①労働 2使 3双方 4その他

2 調整申請に至るまでの経過

登録型派遣社員としてY会社に採用された労働者Xは、Z会社に派遣され、物流施設の設備管理業務に従事した。館内禁煙を定めた施設であるのにZ社員が施設内で喫煙をしているのを見かけたXは、Z社員に喫煙を止めるように依頼したが改善されなかった。

そこでZ会社の施設長Aに喫煙ルールを確認したいとXが申し出たところ、Z社員から「帰れ。」と言われた。Xは、Z会社からの連絡を受けたY会社の指示で早退し、以降は自宅待機の指示を受けた。1週間後、XはY会社からZ会社との派遣契約が中途解約になったと伝えられた。Y会社からは、派遣先を変更するか、新たな派遣先が無い場合は、雇用契約満了日をもって雇止めと告げられた。

その後、Y会社が、新たな派遣先が見つからず雇用契約満了日を迎えたとして、自宅待機中の手当を支払うことなく、離職手続きを進めたため、Xはあっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 派遣契約の中途解約に伴う休業手当の支払い

労働側主張	使用者側主張
・派遣契約の中途解約が原因の自宅待機である	・Xの言動が原因で派遣契約が中途解約された

ので、Y会社は自宅待機中の手当を支払ってもらいたい。

ので、自宅待機中の手当を支払う義務はない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、当事者双方の主張を聴取の後、新たな派遣先の紹介は困難であること、Y会社の就業規則では派遣労働者の技能不足等が原因の派遣契約の中途解約に伴う自宅待機については、6割の休業手当を払うこととなっていることの確認が行われた。

Xは、自分の取った行動には特段の問題は無く、派遣先Z会社による理不尽な派遣契約の中途解約であり、自分の自宅待機は会社の都合によるものであるため、自宅待機中の手当が支払われるのは当然だと主張し、Y会社は、雇用継続の意思はないが、紛争の早期解決のためには譲歩の余地があるとした。そこで、自宅待機中の休業手当の支払いと賃金2か月分の解決金の支払いをあっせん案として提示したところ、双方がこれを受諾し、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Xは、○月○日付けで、雇用契約期間満了により、離職したことを確認する。
- ② Y会社は、Xの自宅待機中の休業手当を含む解決金〇〇円をXの指定する口座に○月○日に振り込むものとする。

解 説

(1) 本事件は、派遣元会社における派遣契約の中途解約に伴う休業手当の支払い義務をめぐる事案であり、労基法26条の適用が焦点となる。

まず、民法536条2項は、「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。」とし、労働契約にもとづく労働者の労務提供義務が「債権者（使用者）の責めに帰すべき事由」によって履行ができなくなった場合には、その反対給付である賃金請求権は発生・存続するという危険負担の原則を定めている。したがって、「使用者の責めに帰すべき事由」によって就労できなくなった労働者は賃金請求権を失わず、100%の賃金を請求しうることになる。民法の判例は、ここでの「責めに帰すべき事由」とは故意・過失又は信義則上これと同視すべきものと解している。

一方、労基法26条は、「休業手当」について、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。」と定めている。本条の「休業手当」制度は、使用者の事情で労働者の労務提供ができなくなった場合に、労働者の生活保障の見地から、使用者の帰責事由を拡大したうえで、休業期間の賃金額の60%以上の支払いを命じ、その履行を行政監督等の労基法の履行確保手段によって強制することをめざすものである。そして、通説及び判例は、同条の「使用者の責めに帰すべき事由」を、民法のそれより広く、原因が事業の外部から生じ（外部起因性）、通常の使用上の注意を尽くしても避けえない（防止不可能性）ような「不可抗力」をのぞく使用者の支配圏内で生じたものを含むと解している。

労働者派遣の枠組みにおいては、派遣元が派遣先によって労働者派遣契約を解除されて労働者派遣を打ち切った場合、または派遣先の求めにより派遣労働者を派遣期間の途中で交代させた場合でも、派遣元と派遣労働者との間の派遣労働契約は同契約の期間が残っていれば、同契約の期間の満了まで存続することになる。これらの場合には、派遣元は派遣就業を打ち切られた派遣労働者に対し、残りの派遣期間(労働契約の期間)について賃金または休業手当の支払い義務を負うかが問題となる。裁判例としては、三都企画建設事件(大阪地判平 18・1・6 労判 913 号 49 頁)では、派遣労働者の技能不足による交代の例であるが、「派遣先から原告の就労を拒絶され、・・・原告の交代要請に応じたことによって、原告の就労が履行不能となった場合、特段の事情がない限り、原告の被告に対する賃金請求権は消滅するというべきである。一方、・・・原告の勤務状況から、被告と派遣先との派遣契約上の債務不履行事由が存在するといえる場合を除き、労基法 26 条にいう使用者の責に帰すべき事由による休業に該当し、原告は、被告に対し休業手当の支給を求めることができる」と判示されている。

さらに、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成 11 年労働省告示第 137 号)では、労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置として、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、派遣元において他の派遣先を確保すること、また、就業機会が確保できない場合は、休業手当の支払等を行い労基法等に基づく責任を果たすことを派遣元事業主に求めている。

(2) 本事件は、派遣労働者 X が派遣先 Z 会社の喫煙ルールを確認したところ、派遣先 Z 会社社員とのトラブルにより労働者派遣契約を中途解約されたことに伴う自宅待機に係る派遣元 Y 会社の休業手当の支払い義務をめぐる事案である。

派遣労働者の言動を理由とする労働者派遣契約の中途解約に伴う休業手当の支払い義務に関して労使の見解は異なったが、あっせん員が、裁判例や「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づいて労使を説示し、自宅待機中の休業手当の支払いと賃金 2 か月分の解決金の支払いをあっせん案として提示したところ、双方がこれを受諾し、解決した事例である。

(参照すべき法令)

民法

(債務者の危険負担等)

第五百三十六条 前二条に規定する場合を除き、当事者双方の責めに帰することができない事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を有しない。

2 債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。この場合において、自己の債務を免れたことによって利益を得たときは、これを債権者に償還しなければならない。

労働基準法

(休業手当)

第二十六条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければならない。

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

第二 派遣元事業主が講ずべき措置

二 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(2) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、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が行われる場合には、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るよう求めること。

(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、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、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該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、当該派遣元事業主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ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようするとともに、休業手当の支払等の労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

(参考となる判例・命令)

- ・ 三都企画建設事件—大阪地判平 18・1・6 労判 913 号 49 頁
- ・ ノースウエスト航空事件—最二小判昭 62・7・17 労判 499 号 6 頁
- ・ プレミアライン(仮処分)事件—宇都宮地栃木支決平 21・4・28 労判 982 号 5 頁
- ・ ジョブアクセスほか事件—東京地判平 22・5・28 労判 1013 号 69 頁
- ・ アウトソーシング事件—津地判平 22・11・5 労判 1016 号 5 頁