

## 平成 30 年 7 月豪雨に伴う派遣労働に関する労働相談 Q & A

平成 30 年 7 月 27 日版

平成 30 年 7 月豪雨による被害により、今後相当の期間にわたり、経済活動と雇用への重大な影響が生ずることが懸念されており、特に、急激な事業変動の影響を受けやすい派遣労働者については、その解雇・雇止めにより、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、派遣労働者、派遣会社及び派遣先からの派遣労働に関する労働相談について Q & A を取りまとめることとしました。

# 平成 30 年 7 月豪雨に伴う派遣労働に関する労働相談 Q & A

## 1 派遣労働者からの相談

- 問 1-1 派遣会社から他の派遣先を探しているのに休業であると言われた。
- 派遣先の事務所が豪雨の直接の影響を受け、休業となり、今は派遣先を探してもらっている。
  - 派遣先は被災地でないが、被災地から部品が届かず、工場が休みで、派遣先を探している。
- 問 1-2 新しい派遣先が遠隔地のため応じたくないが、派遣会社から従わないと解雇と言われた。
- 問 1-3 豪雨の影響で休業しているが、派遣会社から休業中の賃金は支払えないと言われた。
- 派遣先の事務所が豪雨の影響を受け、休業となり、賃金は支払えないと言われた。
- 問 1-4 派遣会社から「年休取得」を命じられたが、どうすればいいか。
- 派遣会社に年休取得せよと言われたが、取りたくない。
- 問 1-5 私は無期雇用の派遣労働者であるが、派遣契約を打ち切られて解雇を告げられた。
- 豪雨で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、解雇前の予告もなく、いきなり解雇された。
- 問 1-6 私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了前の解雇を告げられた。
- 豪雨で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、有期労働契約を中途解除された。
- 問 1-7 私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了後の不更新（雇止め）を告げられた。
- 豪雨で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、有期労働契約が満了し、雇止めされた。
- 問 1-8 豪雨により廃業・倒産した派遣会社から支払ってもらっていない賃金があるが、どうすればいいか。
- 派遣労働者であるが、未払賃金立替払制度の概要を教えてください。
- 問 1-9 派遣先が豪雨の直接の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。
- 派遣先が被災地で、休業となった。雇用保険の特例措置の対象となるか。
- 問 1-10 派遣先が豪雨の間接の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。
- 派遣先は被災地でないが、被災地から部品が届かず、休業。雇用保険の特例措置の対象となるか。

## 2 派遣会社からの相談

- 問 2-1 派遣労働者を休業させたいが、休業手当を支払う余裕がない。
- 豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に休業手当を支払うべきか。
- 問 2-2 派遣労働者を休業させたいが、休業手当ではなく、見舞金など一時金の支払をもってこれに代えた  
い。
- 豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に見舞金を支払うべきか。
- 問 2-3 派遣労働者に年休を取得させたい。
- 豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に年次有給休暇を消化させてよいか。
- 問 2-4 派遣労働者の雇用を維持することがどうしても難しい場合、解雇してよいか。
- 豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られ、やむを得ない場合は、派遣労働者を解雇してよいか。

- 問 2-5 派遣労働者に別の就業先を紹介したいが、遠いと断られたので、解雇してよいか。
- ・ 豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、別の派遣先を紹介したところ、断られた。
- 問 2-6 派遣労働者の雇用維持のため、雇用調整助成金を活用したいが、その制度の概要を教えて欲しい。
- ・ 被災地にある派遣会社がやむを得ず派遣労働者を休業させる場合、雇調金を使えるか。
  - ・ 被災地にある派遣先の事業縮小に伴う休業の場合、雇調金を使えるか。
- 問 2-7 労働者派遣契約の中途解除を申し込まれた場合、金銭補償や就業機会の確保などを求められるか。
- ・ 豪雨により、派遣先に派遣契約を打ち切られたので、求償したい。
  - ・ 豪雨により、派遣先に派遣契約を打ち切られたので、取引先など別の派遣先のあつせんを求めたい。
- 問 2-8 労働者派遣契約の一時的な履行停止を申し込まれた場合、派遣料金や金銭補償を求められるか。
- ・ 豪雨のため、派遣先から、労働者派遣契約は解除せず、一時的な履行停止の申込みがあった。
- 問 2-9 豪雨のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。
- 問 2-10 派遣先が豪雨の直接の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
- ・ 派遣先が被災地で、休業。派遣労働者は雇用保険の特例措置の対象となるか。
- 問 2-11 派遣先が豪雨の間接の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
- ・ 派遣先は被災地でないが、原材料が入手困難で休業。雇用保険の特例措置の対象となるか。

### **3 派遣先からの相談**

- 問 3-1 派遣会社に、労働者派遣契約の中途解除を申し込みたいが、金銭補償や別の派遣先のあつせんが必要か。
- 労働者派遣契約に中途解除の場合の損害賠償等の規定があるが、豪雨の影響によるものなので無効とならないか。
- ・ 派遣契約の打ち切りを行うに当たり、契約上、損害賠償の規定があれば、天災でも賠償が必要か。
- 問 3-2 労働者派遣契約は中途解除しないが、派遣会社に一時的な履行停止を申し込みたい。
- ・ 豪雨で操業できないので、契約の一部不履行となるが、金銭的な補償をする必要があるか。
  - ・ 一時的な操業停止の間、派遣会社が派遣料金を全額請求したいと言ってきたが、払えない。
- 問 3-3 豪雨のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。

## 1 派遣労働者からの相談

問1-1	派遣会社から他の派遣先を探しているのに休業であると言われた。
	派遣先の事務所が豪雨の直接の影響を受け、休業となり、今は派遣先を探してもらっている。
	派遣先は被災地でないが、被災地から部品が届かず、工場が休みで、派遣先を探している。
答1-1	<p>① 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当を支払うこととなっています。</p> <p>② 使用者において新たな就業機会を確保できず、使用者の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務があります（労働基準法第26条）が、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣会社についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣会社について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。労働基準法上の休業手当の扱いについて詳しく知りたい場合は、「<a href="#">平成30年7月豪雨に伴う労働基準法等に関するQ&amp;A</a>」を御覧いただくか、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>③ 労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において会社が独自に休業手当を支払うと定めている場合がありますので、派遣会社の担当者に確認して下さい。</p> <p>④ また、平成30年7月豪雨の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払う場合、雇用調整助成金を活用できることがあります。派遣会社にこの点を伝えてみてはいかがでしょうか。</p> <p>⑤ 平成30年7月豪雨により、激甚災害法の指定地域内にある派遣先が直接的な被害を受けたことに伴い、休業して、賃金を受け取ることができない方については、実際に離職していなくても、基本手当を受給できる特例の対象となります。また、激甚災害法の指定地域及びその隣接する地域内にある派遣先が事業を休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた方（雇用予約がある場合も含みます）についても、基本手当を受給できる特別措置の対象となります。雇用保険の特例措置について、詳しくは、「<a href="#">雇用保険の基本手当の特例措置と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ</a>」をご覧ください。</p>

問1-2	新しい派遣先が遠隔地のため応じたくないが、派遣会社から従わないと解雇と言われた。
答1-2	<p>まず、勤務場所など労働条件の変更については、よく派遣会社の担当者と話し合ってください。個々の労働契約の変更による労働条件の変更の場合は、労使双方の合意がなければ変更できません。(労働契約法第8条)。また、就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合については、労使双方で合意することなく変更することはできず、合意せずに変更する場合であっても、就業規則の変更による労働条件の変更の内容が合理的なものでなければなりません。</p> <p>また、期間の定めのない労働契約を締結している労働者を解雇するに当たっては、30日以上前に予告することなど一定の手続が原則として必要となります(労働基準法第20条)し、民事上も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効となります(労働契約法第16条)。なお、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)の契約期間途中の解雇は、やむを得ない事由がなければ許されず、有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が無期労働契約の解雇よりも高いと考えられます。(労働契約法第17条第1項)。お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署内の総合労働相談コーナー</a>において、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っていますので、必要に応じて御活用下さい。</p>

問1-3	<p>豪雨の影響で休業しているが、派遣会社から休業中の賃金は支払えないと言われた。</p> <p>派遣先の事務所が豪雨の影響を受け、休業となり、賃金は支払えないと言われた。</p>
答1-3	<p>① 使用者の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、使用者(派遣会社)には休業手当を支払う義務があります(労働基準法第26条)が、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣会社についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣会社について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。労働基準法上の休業手当の扱いについて詳しく知りたい場合は、「<a href="#">平成30年7月豪雨に伴う労働基準法等に関するQ&amp;A</a>」を御覧いただくか、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>② 労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において会社が独自に休業手当を支払うと定めている場合がありますので、派遣会社の担当者に確認して下さい。</p> <p>③ 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当を支払うこととなっています。また、</p>

	<p>派遣先においても、労働者派遣法第 29 条の 2 により、派遣先の都合により契約を打ち切る場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等を講じなければならないこととされています。さらに、労働者派遣法第 26 条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていますので、派遣会社にご確認ください。詳しくお知りになりたい場合は、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>④ 平成 30 年 7 月豪雨により、激甚災害法の指定地域内にある派遣先が直接的な被害を受けたことに伴い、休業して、賃金を受け取ることができない方については、実際に離職していなくても、基本手当を受給できる特例の対象となります。また、激甚災害法の指定地域及びその隣接する地域内に派遣先が事業を休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた方（雇用予約がある場合も含まれます）については、基本手当を受給できる特別措置の対象となります。雇用保険の特例措置について、詳しくは、「<a href="#">雇用保険の基本手当の特例措置と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ</a>」をご覧ください。</p> <p>⑤ また、平成 30 年 7 月豪雨の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払う場合、雇用調整助成金を活用できることがあります。派遣会社にこの点を伝えてみてはいかがでしょうか。</p>
--	---

問 1-4	派遣会社から「年休取得」を命じられたが、どうすればいいか。
	派遣会社に年休取得せよと言われたが、取りたくない。
答 1-4	<p>① 年次有給休暇は、原則として、労働者の申し出により、労働者の希望する時季に取得するものであり、使用者（派遣会社）に命じられて取得するものではありません（労働基準法第 39 条第 5 項）。</p> <p>② 労働基準法上の年次有給休暇の扱いについては、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>にお問い合わせ下さい。</p>

問 1-5	私は無期雇用の派遣労働者であるが、派遣契約を打ち切られて解雇を告げられた。
	豪雨で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、解雇前の予告もなく、いきなり解雇された。
答 1-5	<p>① 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第 2 の 2 の（3）に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようになるとともに、休業手当を支払うこととなっています。また、派遣先においても、労働者派遣法第 29 条の 2 により、派遣先の都合により契約を打ち切る場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等を講じな</p>

	<p>ければならないこととされています。さらに、労働者派遣法第 26 条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていますので、派遣会社にご確認ください。詳しくお知りになりたい場合は、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>② また、労働者を解雇するに当たっては、30 日以上前に予告することなど一定の手続が原則として必要となります（労働基準法第 20 条）し、民事上、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効となります（労働契約法第 16 条）。詳しくは、「<a href="#">平成 30 年 7 月豪雨に伴う労働基準法等に関する Q &amp; A</a>」を御覧いただくか、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>（解雇等についての民事上の相談については、<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署内の総合労働相談コーナー</a>）にお問い合わせ下さい。</p> <p>③ 新たな職を探されたい場合はお近くの<a href="#">ハローワーク</a>にお問い合わせ下さい。また、雇用保険を受給したいということであれば、<a href="#">ハローワーク</a>の雇用保険窓口にお問い合わせ下さい。</p>
--	---

問 1-6	私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了前の解雇を告げられた。
	豪雨で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、有期労働契約を中途解除された。
答 1-6	<p>① 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第 2 の 2 の（3）に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようになるとともに、休業手当を支払うこととなっています。また、派遣先においても、労働者派遣法第 29 条の 2 により、派遣先の都合により契約を打ち切る場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等を講じなければなりません。さらに、労働者派遣法第 26 条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていますので、派遣会社にご確認ください。詳しくお知りになりたい場合は、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>② また、期間の定めのある労働契約の契約期間途中の雇用の打ち切り（解雇）は、民事上、やむを得ない事由がなければ許されず、有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が無期労働契約の解雇よりも高いと考えられます。（労働契約法第 17 条第 1 項）また、30 日以上前に予告することなど一定の手続きも必要です（労働基準法第 20 条）。詳しくは、「<a href="#">平成 30 年 7 月豪雨に伴う労働基準法等に関する Q &amp; A</a>」を御覧いただくか、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>（解雇等についての民事上の相談については、<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署内の総合労働相談コーナー</a>）にお問い合わせ下さい。</p>

	③ 新たな職を探されたい場合はお近くの <a href="#">ハローワーク</a> にお問い合わせ下さい。また、雇用保険を受給したいということであれば、 <a href="#">ハローワーク</a> の雇用保険窓口にお問い合わせ下さい。
--	---

問1-7	私は有期雇用の派遣労働者であるが、契約期間満了後の不更新（雇止め）を告げられた。 豪雨で派遣会社に他の派遣先を探してもらえず、有期労働契約が満了し、雇止めされた。
答1-7	① 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）であっても、反復更新され、無期労働契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法第19条（いわゆる「雇止め法理」について、最高裁判例の趣旨を規定したもの。）の規定により、雇止めが認められないことがあります。また、雇止めの30日前に予告することなど一定の手続きが必要な場合があります（ <a href="#">有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準</a> 第1条）。詳しくは、「 <a href="#">平成30年7月豪雨に伴う労働基準法等に関するQ&amp;A</a> 」を御覧いただくか、お近くの <a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a> （解雇等についての民事上の相談については、 <a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署内の総合労働相談コーナー</a> ）にお問い合わせ下さい。 ② 新たな職を探されたい場合はお近くの <a href="#">ハローワーク</a> にお問い合わせ下さい。また、雇用保険を受給したいということであれば、 <a href="#">ハローワーク</a> の雇用保険窓口にお問い合わせ下さい。

問1-8	豪雨により廃業・倒産した派遣会社から支払ってもらっていない賃金があるが、どうすればいいか。 派遣労働者であるが、未払賃金立替払制度の概要を教えて欲しい。
答1-8	会社が廃業・倒産した場合の救済策として、賃金未払のまま退職した労働者に対して未払賃金の一部を国が立替払する制度があります。詳しく知りたい場合は、お近くの <a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a> にお問い合わせ下さい。

問1-9	派遣先が豪雨の直接の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。 派遣先が被災地で、休業となった。雇用保険の特例措置の対象となるか。
答1-9	平成30年7月豪雨により、激甚災害法の指定地域内にある派遣先が直接的な被害を受けたことに伴い、休業して、賃金を受け取ることができない方については、実際に離職していなくても、基本手当を受給できる特例の対象となります。また、激甚災害法の指定地域及びその隣接する地域内にある派遣先が事業を休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた方（雇用予約がある場合も含まれます）についても、基本手当を受給できる特

	別措置の対象となります。雇用保険の特例措置について、詳しくは、「 <a href="#">雇用保険の基本手当の特例措置と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ</a> 」をご覧ください。
--	---

問	派遣先が豪雨の間の影響を受け、休業となった。雇用保険の特例の対象となるのか。
1-10	派遣先が被災地でないが、被災地から部品が届かず、休業。雇用保険の特例措置の対象となるか。
答	① 平成30年7月豪雨による間接的な被害の場合には、雇用保険の特例措置の対象にならず、休業中は雇用保険を受給できませんが、離職後は雇用保険を受給できる場合があります。雇用保険の受給手続などについて知りたい場合は、 <a href="#">ハローワーク</a> の雇用保険窓口にお問い合わせ下さい。雇用保険の特例措置について詳しくは、「 <a href="#">雇用保険の基本手当の特例措置と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ</a> 」を御覧下さい。
1-10	② また、豪雨の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払った場合、雇用調整助成金を活用できることがあります。派遣会社に対してこの点を伝えてみてはいかがでしょうか。

## 2 派遣会社からの相談

問2-1	派遣労働者を休業させたいが、休業手当を支払う余裕がない。
	豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に休業手当を支払うべきか。
答2-1	<p>① 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当を支払うこととなっています。また、派遣先においても、労働者派遣法第29条の2により、派遣先の都合により契約を打ち切る場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等を講じなければならぬこととされています。</p> <p>② 使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務があります（労働基準法第26条）が、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣会社についてなされます。派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないと必ずしもいえず、派遣会社について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において会社が独自に休業手当を支払うと定めている場合はその支払が必要です。休業手当について詳しく知りたい場合は、「<a href="#">平成30年7月豪雨に伴う労働基準法等に関するQ&amp;A</a>」を御覧いただくか、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>③ また、労働者派遣法第26条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていますので、まずは、労働者派遣契約の内容を確認して下さい。</p> <p>④ なお、平成30年7月豪雨の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払う場合、雇用調整助成金を活用できることがあります。助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、お近くの<a href="#">ハローワーク</a>にお問い合わせいただくか、「<a href="#">平成30年度7月豪雨の災害に伴い「雇用調整助成金」の特例を追加実施します！</a>」を御覧下さい。</p>

問 2-2	派遣労働者を休業させたいが、休業手当ではなく、見舞金など一時金の支払をもってこれに代えたい。
	豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に見舞金を支払うべきか。
答 2-2	<p>① 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようになるとともに、休業手当を支払うこととなっています。詳しくは、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>② 休業手当とは関係なく、就業規則や使用者のいわゆる「気持ち」によって見舞金等を支払ったとしても、労働基準法に基づく休業手当とは別です。使用者の責に帰すべき事由により休業させる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務がありますが、その休業手当は平均賃金の6割以上である必要があります（労働基準法第26条）。また、この労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合でも、就業規則等において会社が独自に休業手当を支払うと定められている場合は、休業手当を支払わなければなりません。</p> <p>労働基準法上の休業手当の支払義務の有無については、「<a href="#">平成30年7月豪雨に伴う労働基準法等に関するQ&amp;A</a>」を御覧いただくか、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>③ なお、平成30年7月豪雨の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払う場合、雇用調整助成金を活用できることがあります。見舞金などの一時支給では対象にならないなど、助成金を受給するには支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、お近くの<a href="#">ハローワーク</a>にお問い合わせいただくか、「<a href="#">平成30年度7月豪雨の災害に伴い「雇用調整助成金」の特例を追加実施します!</a>」を御覧下さい。</p>

問 2-3	派遣労働者に年休を取得させたい。
	豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、派遣労働者に年次有給休暇を消化させてよいか。
答 2-3	<p>① 年次有給休暇は、原則として、労働者の申出により、派遣労働者が請求する時季に取得するものであり、使用者（派遣会社）に命じられて取得するものではありません（労働基準法第39条第5項）。</p> <p>② 年次有給休暇の労働基準法上の扱いについては、お近くの<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>③ 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保などをしなければならないこととなっていま</p>

す。詳しくは、お近くの[都道府県労働局の需給調整事業担当](#)にお問い合わせ下さい。

問2-4	派遣労働者の雇用を維持することがどうしても難しい場合、解雇してよいか。
	豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られ、やむを得ない場合は、派遣労働者を解雇してよいか。
答2-4	<p>① 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第2の2の(3)に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当を支払うこととなっています。また、派遣先においても、労働者派遣法第29条の2により、派遣先の都合により契約を打ち切る場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等を講じなければならないこととされています。さらに、労働者派遣法第26条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていますので、まずは、労働者派遣契約の内容を確認して下さい。詳しくは、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>② 期間の定めのない労働契約を締結している労働者を解雇するに当たっては、30日以上前に予告することなど一定の手続が原則として必要となります(労働基準法第20条)し、民事上も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効となります(労働契約法第16条)。なお、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)の契約期間途中の解雇は、やむを得ない事由がなければ許されず、有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が無期労働契約の解雇よりも高いと考えられるので、留意が必要です。(労働契約法第17条第1項)。詳しい手続は、「<a href="#">平成30年7月豪雨に伴う労働基準法等に関するQ&amp;A</a>」を御覧いただくか、<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>(解雇等についての民事上の相談については、<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署内の総合労働相談コーナー</a>)にお問い合わせ下さい。</p>

問2-5	派遣労働者に別の就業先を紹介したいが、遠いと断られたので、解雇してよいか。
	豪雨により、派遣先から派遣契約を打ち切られたが、別の派遣先を紹介したところ、断られた。
答2-5	<p>① まず、勤務場所など労働条件の変更については、よく派遣労働者と話し合ってください。個々の労働契約の変更による労働条件の変更の場合は、労使双方の合意がなければ変更できません。(労働契約法第8条)。また、就業規則の変更により労働条件を不利益に変更する場合については、労使双方で合意することなく変更することはできず、合意せずに変更する場合であっても、就業規則の変更による労働条件の変更の内容が合理的なものでなければなりません。</p> <p>② 派遣会社においては、「<a href="#">派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針</a>」第2の2の(3)</p>

	<p>に基づき、ある派遣先との間で労働者派遣契約が打ち切られたとしても、派遣先と協力しながら、派遣労働者の新たな就業先の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当を支払うこととなっています。また、労働者派遣法第 26 条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていますので、まずは、労働者派遣契約の内容を確認して下さい。詳しくは、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p> <p>③ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者を解雇するに当たっては、30 日以上前に予告することなど一定の手続が必要となります（労働基準法第 20 条）し、民事上も、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効となります（労働契約法第 16 条）。なお、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の契約期間途中の解雇は、やむを得ない事由がなければ許されず、有期労働契約期間中の解雇は、無効と判断される可能性が無期労働契約の解雇よりも高いと考えられるので、留意が必要です。（労働契約法第 17 条第 1 項）。詳しい手続は、「<a href="#">平成 30 年 7 月豪雨に伴う労働基準法等に関する Q &amp; A</a>」を御覧いただくか、<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署</a>（解雇等についての民事上の相談については、<a href="#">都道府県労働局又は労働基準監督署内の総合労働相談コーナー</a>）にお問い合わせ下さい。</p>
--	---

問 2-6	<p>派遣労働者の雇用維持のため、雇用調整助成金を活用したいが、その制度の概要を教えてください。</p>
	<p>被災地にある派遣会社がやむを得ず派遣労働者を休業させる場合、雇調金を使えるか。</p>
	<p>被災地にある派遣先の事業縮小に伴う休業の場合、雇調金を使えるか。</p>
答 2-6	<p>① 雇用調整助成金は、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業等を実施することにより労働者の雇用の維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成するものです。</p> <p>② 平成 30 年 7 月豪雨の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払う場合、雇用調整助成金を活用できることがあります。しかし、豪雨を直接の理由（避難勧告・避難指示など法令上の制限、施設の破損等を理由とするもの）とした事業活動の縮小については、「経済上の理由」に該当しないため、本助成金の対象となりません。</p> <p>③ 助成金を受給するには、休業等実施計画届を提出するなど、支給要件を満たす必要がありますので、詳しくは、お近くの<a href="#">ハローワーク</a>にお問い合わせいただくか、「<a href="#">平成 30 年度 7 月豪雨の災害に伴い「雇用調整助成金」の特例を追加実施します!</a>」を御覧下さい。</p>

問 2-7	労働者派遣契約の中途解除を申し込まれた場合、金銭補償や就業機会の確保などを求められるか。
	豪雨により、派遣先に派遣契約を打ち切られたので、求償したい。
	豪雨により、派遣先に派遣契約を打ち切られたので、取引先など別の派遣先のあっせんを求めたい。
答 2-7	<p>① 労働者派遣法第 26 条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていきますので、まずは、労働者派遣契約の内容を確認して下さい。</p> <p>② また、派遣先は労働者派遣法第 29 条の 2 や、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 6 (3) に基づき、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、新たな就業機会の確保を図ることとなっています。詳しくは、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p>

問 2-8	労働者派遣契約の一時的な履行停止を申し込まれた場合、派遣料金や金銭補償を求められるか。
	豪雨のため、派遣先から、労働者派遣契約は解除せず、一時的な履行停止の申込みがあった。
答 2-8	労働者派遣契約を解除せず、一時的に履行を停止する場合には、操業再開までの目途や履行停止の間の派遣料金の取扱いについて、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣先とよく話し合ってください。

問 2-9	豪雨のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。
答 2-9	労働者派遣契約に定められた本来の業務と別の業務に派遣労働者を従事させようとする場合には、労働者派遣契約の見直しが必要になります。まずは、派遣先とよく話し合ってください。詳しくは、お近くの <a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a> にお問い合わせ下さい。

問 2-10	派遣先が豪雨の直接の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
	派遣先が被災地で、休業。派遣労働者は雇用保険の特例措置の対象となるか。
答 2-10	平成 30 年 7 月豪雨により、激甚災害法の指定地域内にある派遣先が直接的な被害を受けたことに伴い、休業して、賃金を受け取ることができない方については、実際に離職していなくても、基本手当を受給できる特例の対象となります。また、激甚災害法の指定地域及びその隣接する地域内にある派遣先が事業を休止・廃止したために、一時的に離職を余儀なくされた方（雇用予約がある場合も含みます）についても、基本手当を受給できる特別措置の対象となります。雇用保険の特例措置について、詳しくは、「 <a href="#">雇用保険の基本手当の特例措置と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ</a> 」をご覧ください。

問	派遣先が豪雨の間の影響を受け、休業。雇用保険の特例の対象となるか。
2-11	派遣先は被災地でないが、原材料が入手困難で休業。雇用保険の特例措置の対象となるか。
答 2-11	<p>平成 30 年 7 月豪雨による間接的な被害の場合には、雇用保険の特例措置の対象にならず、休業中は雇用保険を受給できませんが、離職後は雇用保険を受給できる場合があります。雇用保険の受給手続などについて知りたい場合は、<a href="#">ハローワーク</a>の雇用保険窓口にお問い合わせ下さい。雇用保険の特例措置について詳しくは、「<a href="#">雇用保険の基本手当の特例措置と休業手当を支払う場合の助成金のお知らせ</a>」を御覧下さい。</p> <p>また、平成 30 年 7 月豪雨の影響に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた派遣会社が、派遣労働者の雇用維持のために休業等を実施し、休業手当を支払った場合、雇用調整助成金を活用できることがあります。詳しくは、お近くの<a href="#">ハローワーク</a>にお問い合わせいただくか、「<a href="#">平成 30 年度 7 月豪雨の災害に伴い「雇用調整助成金」の特例を追加実施します！</a>」を御覧下さい。</p>

### 3 派遣先からの相談

問3-1	<p>派遣会社に、労働者派遣契約の中途解除を申し込みたいが、金銭補償や別の派遣先のあっせんが必要か。</p> <p>労働者派遣契約に中途解除の場合の損害賠償等の規定があるが、豪雨の影響によるものなので無効とならないか。</p>
	<p>派遣契約の打ち切りを行うに当たり、契約上、損害賠償の規定があれば、天災でも賠償が必要か。</p>
答3-1	<p>① 労働者派遣法第26条等により、労働者派遣契約中に、契約の中途解除の際の新たな就業の機会の確保や、休業手当等の支払に要する費用の負担などに関する定めをすることになっていきますので、まずは、労働者派遣契約の内容を確認して下さい。</p> <p>② また、労働者派遣法第29条の2により、派遣先においては、派遣先の都合により契約を打ち切る場合には、新たな就業の機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等の措置を講じなければならないこととなっています。派遣先からの解除であれば原則として当てはまるものであり、豪雨に伴う経済上の理由により派遣契約を中途解除する場合には、法に基づく措置が必要です。</p> <p>③ なお、天災事変を理由とする場合であっても、派遣先は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第2の6の(3)に基づき、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。詳しくは、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p>

問3-2	<p>労働者派遣契約は中途解除しないが、派遣会社に一時的な履行停止を申し込みたい。</p> <p>豪雨で操業できないので、契約の一部不履行となるが、金銭的な補償をする必要があるか。</p> <p>一時的な操業停止の間、派遣会社が派遣料金を全額請求したいと言ってきたが、払えない。</p>
答3-2	<p>労働者派遣契約を中途解除せず、一時的に履行を停止する場合には、操業再開までの目途や履行停止の間の派遣料金の取扱いについて、民事上の契約関係の話であるので、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣会社とよく話し合ってください。</p>

問3-3	<p>豪雨のため、本来の派遣業務とは別の業務に派遣労働者を従事させてもよいか。</p>
答3-3	<p>労働者派遣契約に定められた本来の業務と別の業務に派遣労働者を従事させようとする場合には、労働者派遣契約の見直しが必要になります。詳しくは、お近くの<a href="#">都道府県労働局の需給調整事業担当</a>にお問い合わせ下さい。</p>