

派遣契約の中途解除に係る指針改正のイメージ

◎ 派遣契約の中途解除に際して派遣労働者の保護を図るため、派遣先・元指針を改正。

1 派遣先指針

【現行】

① 派遣契約締結時

(右記に相当する規定なし)

② 中途解除時

- 専ら派遣先に起因する事由により中途解除を行う場合には、相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行う。
- 派遣先の責に帰すべき事由により中途解除を行う場合は、新たな就業機会を確保。
- これができないときは、解除日の少なくとも30日前に予告。
- 予告を行わない派遣先は、30日分以上の賃金相当額について損害の賠償を行う。また、予告日から解除日まで30日に満たない場合は、解除の30日前から予告日までの日数分以上の賃金相当額について損害の賠償を行う。

【改正後】

① 派遣契約締結時

派遣先の責に帰すべき事由により中途解除を行おうとする場合には、

ア 派遣先は新たな就業機会を確保

イ これができないときは、少なくとも派遣元事業主に生じる損害である休業手当、解雇予告手当等の額以上の損害の賠償を行うことを、派遣契約に定める。

② 中途解除時

- 専ら派遣先に起因する事由により中途解除を行う場合には、相当の猶予期間をもって派遣元に解除の申入れを行う。【現行と同様】
- 派遣先の責に帰すべき事由により中途解除を行う場合は、新たな就業機会を確保。

【現行と同様】

- これができないときは、少なくとも派遣元事業主に生じた損害の賠償を行う。

例えば、

ア 休業させるときは休業手当相当額以上、

イ やむを得ず解雇するとき、相当の猶予期間なく中途解除の申入れを行ったことにより派遣元が解雇予告を行わない場合は30日分以上、解雇予告日から解雇日まで30日に満たない場合は解雇の30日前から解雇予告日までの日数分の賃金相当額以上の額について、損害の賠償を行う。

2 派遣元指針

【現行】

① 派遣契約締結時

(右記に相当する規定なし)

② 中途解除時

- 派遣先から関連会社のあっせんを受ける等により、新たな就業機会を確保。
- 中途解除に伴い解雇しようとする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たす。

【改正後】

① 派遣契約締結時

派遣契約に1の①ア・イの事項を定めるよう派遣先に求める。

② 中途解除時

- 派遣先から関連会社のあっせんを受ける、派遣元事業主において他の派遣先を確保する等により、新たな就業機会を確保。

- これができない場合は、中途解除に当たっては、まず休業等を行い雇用を維持するとともに、休業手当の支払等の責任を果たす。

さらに、やむを得ず解雇しようとするときも、労働契約法を遵守することはもとより、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。