

基発第1210009号  
職発第1210002号  
平成20年12月10日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

### 労働者派遣契約の中途解除等への対応について

労働者派遣契約の契約期間満了に伴う契約の不更新や契約期間満了前の契約解除等（以下「労働者派遣契約の中途解除等」という。）については、平成20年11月28日付け職発第128002号「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について」により、派遣元事業主及び派遣先双方に対して、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）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年告示第138号）（以下「指針」という。）に基づき、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずるよう指導等の徹底を指示したところである。

また、派遣労働者の使用者である派遣元事業主においては、労働者派遣契約の中途解除等を契機として、やむを得ず解雇、雇止め等を行う場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく使用者としての責任を果たすとともに、労働契約法に定める契約期間中の解雇に関する規定等についても留意する必要があると、平成20年12月9日付け地発第1209001号、基発第1209001号「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」により、その指導等の徹底を指示したところである。

このため、労働基準行政と職業安定行政の連携の下、法令等に基づく指導が適切に行われることが重要であるので、下記1により、労働基準行政及び職業安定行政の間において、より一層の連携を図り、事業主に対する必要な指導について、万全を期されたい。

また、平成18年9月4日付け基発第0904001号、職発第0904001号「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」（以下「通達」という。）においても、両行政の連携による取組を指示しているところであり、下記2により、当該取組を徹底し、偽装請負の防止・解消に万全を期されたい。

### 記

#### 1 労働者派遣契約の中途解除等に係る労働基準行政及び職業安定行政の連携

##### (1) 職業安定行政から労働基準行政への情報提供

需給調整事業担当課室において、労働者派遣契約の中途解除等に係る事案を把握した場合には、指針に基づき所要の措置を講ずるとともに、労働基準部監督課への情報提供を迅速に行うこと。

##### (2) 労働基準行政から職業安定行政への情報提供

労働基準監督署において、解雇等に係る事案であって、労働者派遣契約の中途解除等に係る事案を把握した場合には、労働基準法等に基づき所要の措置を講ずるととも

に、労働基準部監督課を通じて需給調整事業担当課室への情報提供を迅速に行うこと。

(3) 効果的な監督指導等の実施

派遣元事業主が労働者派遣契約の中途解除等を契機として解雇等を行う又は行うおそれがある事案を把握した場合には、当該派遣元事業主に対し、指針及び労働基準法等に係る監督指導及び労働契約法に係る啓発指導を併せて行うことが効果的と考えられるので、事案の内容に応じ、職業安定行政と労働基準行政が共同で指導を行うことも検討すること。

(4) 労働者派遣契約の中途解除等に係る事業主への周知

指針及び労働基準法、労働契約法等に基づく派遣元事業主の責任等についてまとめた資料を別添のとおり作成したので、需給調整事業担当課室及び労働基準監督署は、それぞれ指導の際等において、適宜活用しつつ、派遣先及び派遣元事業主に対し、周知を図ること。

2 偽装請負に係る労働基準行政及び職業安定行政の連携の徹底

(1) 相互情報提供の迅速な実施の徹底

通達記の2の相互情報提供については、各行政において、迅速、かつ、円滑に実施され、また、その情報に基づき、監督指導等の実施など必要な対応を行うことができるよう、改めて、徹底すること。

(2) 偽装請負に該当するか否かの判断等

ア 労働基準監督署においては、通達記の2の(1)により、監督指導の際、偽装請負に該当するか否かを判断することが困難な場合には需給調整事業担当課室へ照会するものとされているが、当該事案は労働者派遣事業に係る違反にも係るものであることから、慎重を期し、明らかに偽装請負に該当すると判断されるものを除き、需給調整事業担当課室に確認を行うものとする。

需給調整事業担当課室は、通達記の2の(1)により、偽装請負に該当するか否かの判断について、照会を受けた場合には、可能な限り速やかに回答すること。この場合において、個別の事案の判断に当たっては、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(昭和61年労働省告示第37号)に基づき、実態に応じて確認することとなるので、当該確認のための調査等を行うこと。その際、当該事案に係る労働基準監督署と必要な連携を行うこと。

イ 特に、通達記の4の(1)により、労働基準監督署において、労働安全衛生法等違反を原因とする労働災害を発生させた事業場等に対し、偽装請負として労働者派遣法第3章第4節に基づき、司法処分等を実施する場合には、需給調整事業担当課室においても、労働者派遣事業に係る違反に係る指導等を実施する必要があるため、迅速な情報提供及び適切な連携が行われるよう、徹底すること。

また、需給調整事業担当課室は、偽装請負の事案については、労働基準監督署における労働者派遣法第3章第4節に基づく労働安全衛生法等の遵守徹底に係る指導に資するため、通達記の2の(2)による労働基準部監督課への情報提供を徹底すること。

(3) 偽装請負に係る労働局間における連携等

同一の事業主に係る事業場について複数の労働局の管轄下において事案が生じている場合等の広域的な事案であって、偽装請負に該当するか否かの判断を要する場合には、各労働局の需給調整事業担当課室を通じて、各労働局間においても適切な連携を行うとともに、必要に応じて、本省あて協議すること。

## 派遣会社の事業所の皆様へ

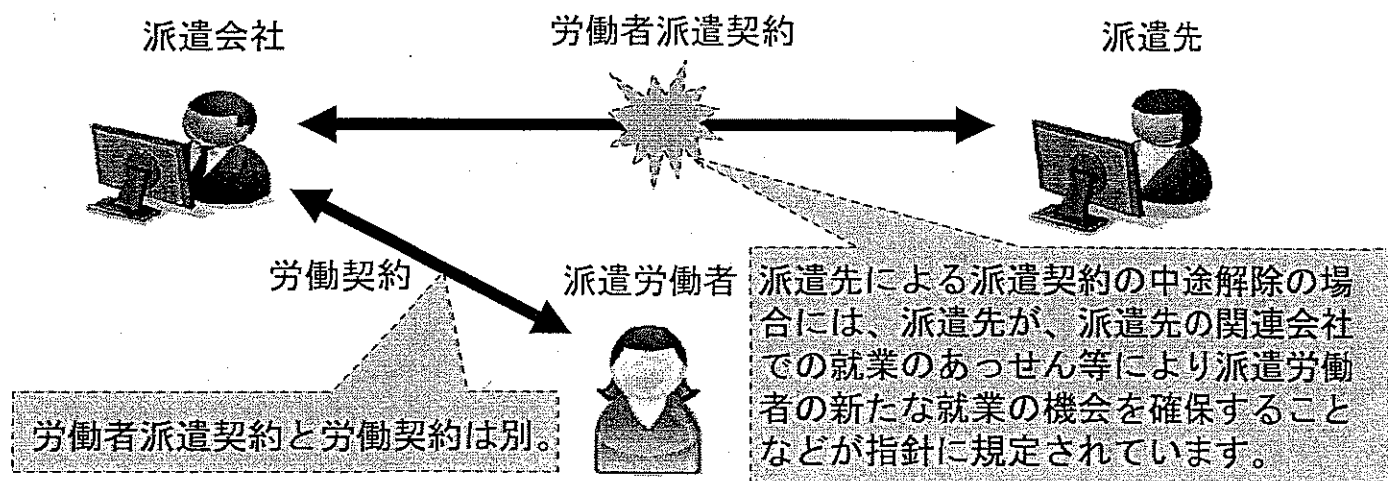
～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～

### 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、即座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。



### 3 やむを得ず派遣労働者の雇止めや解雇を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さなければなりません

#### (1) 解雇について労働契約法の規定を守らなければなりません

##### ① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

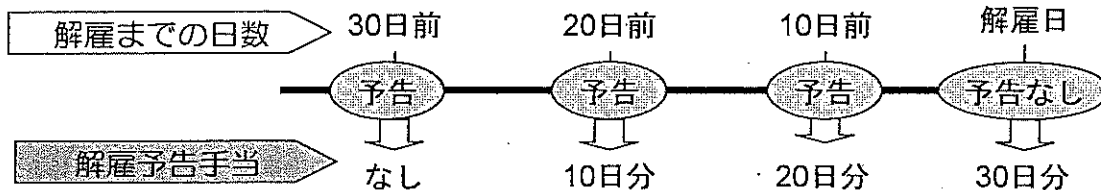
##### ② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

- 解雇が無効とされた場合には、派遣会社は、解雇後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

#### (2) 解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じ下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。



- 労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

#### (3) 有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 有期労働契約における使用者が講ずるべき措置について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。
- この基準によれば、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。したがって、派遣会社が、派遣労働者（契約を3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している場合に限り）との有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
- また、裁判例によれば、反復更新の実態等の状況に照らし、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められない場合があります。

#### 4 相当数の離職者が生じるときはハローワークへの届出が必要です

- 1ヶ月以内に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。

#### 5 社宅や寮に入居している派遣労働者への配慮について



- 社宅や寮に入居している派遣労働者は、離職に伴い、住居を喪失するおそれがありますので、生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないよう、離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮に努めてください。

## 派遣先の事業所の皆様へ ～派遣契約の安易な中途解除をしないでください～

- 最近、労働者派遣契約の中途解除等を行う事案が増加傾向にありますが、労働者派遣契約が解除されること等に伴い、派遣労働者の雇用にも多大なる影響を与えています。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。
- また、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき適切に対応することが必要です。

### 派遣先の講ずべき措置に関する指針

#### 1 派遣契約の解除の事前の申入れ

- 派遣先は、派遣会社の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申入れを行うことが必要です。

#### 2 派遣先における就業機会の確保

- 派遣先は、派遣先の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。

#### 3 損害賠償等に係る適切な措置

- 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、中途解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣会社に予告することが必要です。
- 予告を行わない場合は、速やかに、派遣労働者の少なくとも30日分以上の賃金に相当する額について損害の賠償を行うことが必要です。派遣先が予告をした日から中途解除の日までの間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも中途解除の日の30日前の日から予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行うことが必要です。
- その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずることが必要です。
- 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要です。

