

派遣社員の解雇（一方的な契約解除）

- ・派遣先から、「プロジェクトが中止になったので、もう来なくてよい」と言われた。
- ・派遣先で順調に勤務していたにも関わらず、派遣元事業主から契約期間中なのに解雇（契約解除）された。

◆ 基本のきほん

- ◎派遣元事業主に無期雇用されている派遣労働者の場合
派遣元事業主（以下、「派遣元」という）から解雇された場合、対処方法は直接雇用の社員と同様に考えてよいので、ノウハウ集No.26「納得できない、こんな解雇」をご覧ください。
- ◎派遣元と雇用期間の定めがある労働契約を結び、派遣先で問題なく就労している派遣労働者の場合
 - 法律で禁止されている労働者派遣契約の解除
派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、正当な労働組合活動等を理由とするいわゆる「公序に反する」労働者派遣契約の解除は禁止されています（労働者派遣法（以下、「派遣法」という）第27条）。
 - 派遣先からの「解雇通告」
派遣先から、「もう明日から来なくてよい」などといわれた場合について考えてみましょう。
派遣労働とは、派遣元に雇われ（＝労働契約を結び）、派遣先において派遣先の指揮命令のもとに働くことです。ですから、派遣労働者と派遣先との間には元々労働契約関係はありませんので、派遣先があなたを解雇することはできません。派遣先から解雇まがいのことを言われようと、派遣労働者と派遣元との労働契約は継続しています。
ただし、派遣先は、派遣元に対する損害賠償責任を負うことで、派遣元との労働者派遣契約を解除することはできません。こうした場合でも派遣先には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図り、それができないときには、少なくとも労働者派遣契約の解除に伴い派遣元が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休業手当、解雇予告手当等の額以上の損額賠償を行うこと、派遣元との協議による適切な善後処理方策等を講ずること等の責務があります（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」）。
派遣先からのこうした行為に対しては、派遣元責任者に連絡し、指示を仰ぎましょう。派遣元がこの派遣先に派遣を続けることができないと判断した場合には、同等以上の代替の派遣先を用意する（労働者の同意が必要です）等、契約を実質的に履行しなければなりません。
 - 派遣元による解雇
労働契約法第16条は、「解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定しており、使用者（派遣元）が労働者を解雇したとしても、「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」を満たしていないと裁判所が判断した場合には、解雇は無効になります。また、労働基準法（以下、「労基法」という）第20条により、2か月を超える契約期間の場合には、解雇予告制度の適用があります。また、労基法第19条の解雇制限及び男女雇用機会均等法第6条の性別を理由とする差別禁止の規定により、解雇をすること自体に、一般的な契約の解除とは異なる法律上の規制があります。

- 労働契約期間途中の解除

では、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が解除され、そのことを理由として派遣元が労働契約期間の途中で契約解除してきた場合についてはどうでしょうか。

期間を定めた契約である以上、使用者も労働者も期間満了まで契約を誠実に履行することが当然で、期間の途中での契約の解除は、原則として認められません。使用者（派遣元）は、派遣労働者に責任がないにも係わらず契約途中で解雇することは、やむを得ない事由がなければ禁止されています（労働契約法第17条）。また、その事由が使用者側の過失により生じた場合には損害賠償の責任を負うことになります（民法第628条）。

また、民法第536条第2項により、派遣労働者は派遣元に、契約期間の残りの賃金の全額の支払いを求める権利がありますし、このことが認められた裁判例もあります（アウトソーシング事件津地裁判決＜平成22年11月5日＞など）。さらに最低限の補償として労基法第26条は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者（派遣元）は、労働者（派遣労働者）に休業手当として、平均賃金の6割以上を支払わなければならないことを定めています。

また、労働者派遣契約には、

- ①派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ②派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための費用負担

に関する措置を定めなければならないとされています。

派遣先と派遣元との間の労働者派遣契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに派遣元が派遣労働者を中途解除する「やむを得ない事由」に該当するものではありません。派遣元事業主が労働者派遣の終了のみを理由として解雇することは「派遣元が講ずべき措置に関する指針」に違反し、労働者派遣事業の許可取消しなどの対象となり得ます。

- 派遣元の許可基準

派遣元が労働者派遣事業を営むためには、厚生労働大臣の許可を受けなければならない、許可基準として以下のようなものがあります。

○無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと。また、有期雇用労働者についても、労働者派遣契約の終了時に労働契約が存続している派遣労働者については、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと

○労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した派遣労働者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う旨の規定があること

もし、基準を満たしていない場合は、労働者派遣事業の許可取消しなどの対象となり得ますので都道府県労働局に相談してください。

◆ 確かめましょう

□就業条件明示書を確認しましたか？

労働者派遣契約解除の場合、就業条件明示書には、解除にあたって講じるべき派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項を記載する義務があります。

□派遣先と派遣元責任者に直接苦情を伝えましたか？

派遣先は、派遣先責任者を選任しなければなりません。派遣元も同様です。両責任者は、労働者派遣契約で定めなければならない、就業条件明示書に職名、氏名、連絡先が記載されています。

◆ こんな対処法があります！

●「公共職業安定所（ハローワーク）」に相談・申告する

公共職業安定所は、労働者の相談に応じ、必要な助言その他の援助をしてくれます。（派遣法第52条）

派遣法令に違反する事実がある場合は、派遣労働者はその事実を厚生労働大臣に申告することができます（申告は、都道府県労働局で受け付けます）。

●「労働者派遣事業適正運営協力員」に相談する

協力員は国が民間へ委嘱するもので、社会的信望があり、専門的知識を持つ者が相談に応じてくれます。公共職業安定所で、氏名連絡先を知ることができます。

●労働組合に加入して派遣元や派遣先と団体交渉する

派遣労働者にも労働組合を結成・加入する権利があります。派遣元はもとより、判例では、派遣先（雇用主以外）に団体交渉の主体となる使用者性を認めたものもあります。1人でも入れる組合に加入するのが早道でしょう。

●県の労働センターに相談する

必要な場合、労働者と使用者の間にたつて解決の援助を行う「あっせん指導」を行います（使用者が「あっせん指導」を承諾した場合）。

●裁判上の手続きをとる

解雇無効等を裁判で争うことも考えられます。県の労働センターなどの弁護士相談を利用して、考えを整理するのも1つの方法です。

▶ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抜粋 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置）

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置（指針第2の2(2)イ、ロ）

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当該労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は当該労働者派遣に係る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。

派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を派遣先が雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和22年法律第141号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定めるよう求めること。

(2) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（指針第2の2(3)）

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とともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和22年法律第49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19年法律第128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。

(3) 労働者派遣契約の終了に当たって講ずべき事項（指針第2の2(4)イ、ロ）

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条の2第1項に規定する無期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該労働者派遣に係る無期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

派遣元事業主は、有期雇用派遣労働者（労働者派遣法第30条第1項に規定する有期雇用派遣労働者をいう。以下同じ。）の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合であって、当該労働者派遣に係る有期雇用派遣労働者との労働契約が継続しているときは、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該有期雇用派遣労働者を解雇してはならないこと。

▶ 派遣先が講ずべき措置に関する指針（抜粋 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置）

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置（指針第2の6(1)イ、ロ）

派遣先は、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なければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣の終了後に当該労働者派遣に係る派遣労働者を雇用する場合に、当該雇用が円滑に行われるよう、派遣元事業主の求めに応じ、派遣先が当該労働者派遣の終了後に当該派遣労働者を雇用する意思がある場合には、当該意思を事前に派遣元事業主に示すこと、派遣元事業主が職業安定法（昭和22年法律第141号）その他の法律の規定による許可を受けて、又は届出をして職業紹介を行うことができる場合には、派遣先は職業紹介により当該派遣労働者を雇用し、派遣元事業主に当該職業紹介に係る手数料を支払うこと等を定め、これらの措置を適切に講ずること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ（指針第2の6(2)）

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主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元事業主に解除の申入れを行うこと。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター（045）633-6110（代）／川崎支所（044）833-3141／

発行 神奈川県かながわ労働センター

県央支所（046）296-7311／湘南支所（0463）22-2711（代）

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和2年9月発行