

前回のQ Aからの変更点

【一部設問の追加】

9 労働者派遣

問 1

Q：（派遣先の方）新型コロナウイルス感染症の影響により事業が立ちゆかないので、労働者派遣契約を解除したいのですが、労働者派遣法上問題がありますか。

※緊急事態宣言中に、都道府県知事の要請・指示等を受けて事業を休止する場合については問 2 をご確認ください。

A：労働者派遣法第 29 条の 2 により、派遣先は、自らの都合により労働者派遣契約を解除する場合には、新たな就業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（※）を講じなければなりません。

新型コロナウイルス感染症の影響により事業を縮小したこと等に伴う派遣契約の解除であっても、派遣先からの申出により契約の解除を行う場合には、原則として、この措置を講ずる義務があります。

また、労働者派遣契約の中途解除が派遣先の都合によらないものであっても、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などにより、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。

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合においても、安易な労働者派遣契約の解除はお控えいただくようお願いします。

※この措置の内容は、労働者派遣契約に定めることとなっていますが、契約に定めがない場合であっても、労働者派遣法に基づく措置は行う必要があります。

問 5

Q：（派遣先の方）労働者派遣契約を中途解除した場合に、派遣会社が休業手当支払いを行い、雇用調整助成金の支給を受けるときも、派遣先は労働者派遣法第 29 条の 2 に基づき、派遣会社に対して休業手当等の費用負担を行わなければならないですか。

A：派遣会社が雇用調整助成金の支給を受けた場合でも、派遣先において労働者派遣法第 29 条の 2 に基づく措置を講ずる必要がなくなるものではありません。そのような場合の派遣先としての休業手

当分の費用負担額については、労働者派遣契約等に基づき、派遣会社との派遣先との間でよく話し合ってください。

今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合においても、安易な労働者派遣契約の解除はお控えいただくようお願いします。

問 6

Q：（派遣会社の方）労働者派遣契約の期間中に派遣先の事業所が休業したり、派遣契約を解除された場合には、派遣労働者を休業させ、休業手当を支払う予定です。派遣先が労働者派遣法第 29 条の 2 に基づき休業手当分の費用負担をした場合も、雇用調整助成金は利用できますか。

A：労働者派遣契約の期間中に派遣先の事業所が休業したこと等に伴い、派遣会社が派遣労働者を休業させ、休業手当を支払った場合には、雇用調整助成金を利用することが可能です。

また、労働者派遣契約の中途解除を行い、労働者派遣法第 29 条の 2 に基づく義務として、派遣先から派遣会社に対して休業手当相当額の費用支払いを行った場合であっても、派遣会社は、雇用調整助成金を利用することが可能ですが、そのような場合の費用負担については、労働者派遣契約等に基づき、派遣会社と派遣先との間でよく話し合ってください。

問 10

Q：（派遣会社・派遣先の方）正社員についてはテレワークを実施していますが、派遣労働者についてはテレワークを実施できないので、全員出社してもらうこととしています。労働者派遣法上問題がありますか。

A：新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためには、テレワークが有効な対策の 1 つですので、派遣労働者についても、派遣先が自ら雇用する労働者と同様に、積極的なテレワークの活用をお願いします。

製造業務や販売業務など、業務内容によってはテレワークの実施が難しい場合も考えられますが、派遣労働者であることのみを理由として、一律にテレワークを利用させないことは、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を目指して改正された労働者派遣法の趣旨・規定に反する可能性があります。

また、業務内容等によってテレワークの実施が難しい場合でも、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備や、時差通勤の積極的な活用の促進など、従業員の方の感染予防に向

けた取り組みを行っていただくようお願いします。

問 11

Q：（派遣会社・派遣先の方）テレワークを新たに実施したいのですが、派遣労働者について、業務内容やテレワークを行うための機器の不足により実施することが難しいため、どのように対応したらよいでしょうか。

A：業務内容等によってテレワークの実施が難しい場合でも、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備や、時差通勤の積極的な活用の促進など、従業員の方の感染予防に向けた取り組みを行っていただくようお願いします。

また、新たにテレワークを導入する場合には、新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークを新規導入した中小企業事業主を支援するための「働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）」などの支援策がありますので、活用をご検討ください。

なお、テレワークを行うことができない場合には、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、事業主が自主的に休業等を行い、休業手当を支払う場合について、雇用調整助成金が利用できる場合がありますので、ぜひ活用をご検討ください。

※助成金の内容については、以下のリンク先をご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000625750.pdf>

【一部設問の文言変更】* 変更履歴を赤字で表記しています。

問 3

Q：（派遣先の方）改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下で、都道府県知事からの要請・指示等を受け、事業を休止したことを理由として、労働者派遣契約の内容の変更等を行う場合に、派遣先は派遣元事業主派遣会社から派遣料金や金銭補償を求められることになりませんか。-

A：労働者派遣契約の履行を一時的に停止する場合や、労働時間や日数など労働者派遣契約の内容の一部を変更する場合には、それに伴う派遣料金等の取扱いについては、民事上の契約関係の話ですので、労働者派遣契約上の規定に基づき、派遣元派遣会社と派遣先でよく話し合い、対応してください。

問4

Q：(派遣元事業主4(派遣会社の方)改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言下~~における~~で、都道府県知事からの要請・指示等を受けて事業を休止した派遣先から、労働者派遣契約の中途解除を申し込まれて~~いる~~いますが、~~派遣元派遣会社~~としてどのような対応を行うべきでしょうか。

A：「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)及び(4)により、~~派遣元事業主派遣会社~~は、ある派遣先との間で労働者派遣契約が中途解除された場合であっても、労働者派遣の終了のみを理由として派遣労働者を解雇してはなりません。

派遣先とも協力しながら派遣労働者の新たな就業機会の確保を図り、それができない場合はまずは休業等を行い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等に基づく責任を果たすことが必要です。

また、労働者派遣法第30条に基づき、派遣先の同一の組織単位での派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者については、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供などの雇用安定措置の義務(※)が生じます。

なお、新型コロナウイルス感染症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無くされた~~派遣元事業主派遣会社~~が、派遣労働者の雇用の維持のために休業等を実施し、休業手当を支払う場合、雇用調整助成金が利用できる場合がありますので、これを活用すること等により、派遣労働者の雇用の維持を図っていただくようお願いします。

※派遣就業見込みが3年以上の場合は義務、1年以上3年未満の場合は努力義務となります。

問7

Q：(派遣先の方)改正新型インフルエンザ特別措置法に基づく緊急事態宣言が出されたこと等を踏まえ、派遣労働者についてもテレワークの実施を行うに当たり、労働者派遣法に関して留意すべきことはありますか。

A：新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するためには、テレワークが有効な対策の1つであり、派遣労働者についても、派遣先が自ら雇用する労働者と同様に、積極的なテレワークの活用をお願いいたします(※)。

派遣労働者に関しテレワークを実施するためには、就業の場所などについて、労働者派遣契約の一部変更を行うことが必要になる場合があります。

この場合の契約の変更については、緊急の必要がある場合についてまで、事前に書面による契約の締結を行うことを要するものではありません。ただし、派遣元事業主派遣会社と派遣先の間で十分話し合い、合意しておくことは必要ですので、ご注意ください。

※派遣先での派遣労働者に対する指揮命令は、必ずしも対面で実施しなければならないものではありません。業務の内容を踏まえ、テレワークによっても必要な指揮命令をしながら業務遂行が可能かどうか、個別にご検討ください。

(契約変更の例)

令和〇年〇月〇日付け労働者派遣契約と同内容で、〇〇株式会社は、□□株式会社に対し、労働者派遣を行うものとする。ただし、就業の場所は、□□株式会社の△△事業所（テレワークを実施する場合には派遣労働者の自宅）とする。

問 8

Q：-(派遣元事業主（派遣会社・派遣先の方）派遣元事業主派遣会社及び派遣先は、派遣労働者の就業の場所を定期的に巡回することとされていますが、派遣労働者が自宅等でテレワークを実施する場合にも、自宅等を巡回する必要がありますか。

A：「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」においては、派遣元事業主派遣会社及び派遣先は、定期的に派遣労働者の就業場所を巡回することとしていますが、これは、派遣労働者の就業の状況が労働者派遣契約に反していないことを確認するためのものです。

派遣労働者に対して自宅等でテレワークを実施させるときは、例えば、電話やメール等により、就業状況を確認することができる場合には、派遣労働者の自宅等まで巡回する必要はありません。

派遣元事業主派遣会社と派遣先との連絡調整も的確に行うことで、派遣労働者のテレワークが労働者派遣契約に反せず適切に実施されるよう、必要な対応をお願いします。

問9

Q：(派遣元事業主(派遣会社・派遣先の方) 派遣労働者について自宅でのテレワークを実施するに当たって、派遣先として、自宅の住所を把握しておきたいのですが、派遣会社から教えてもらってもいいですか。

A：テレワークの実施に当たって必要な場合には、派遣先が派遣労働者の自宅の住所を把握することは差し支えありません。

ただし、派遣先からの求めに応じ、派遣元事業主派遣会社から派遣先に対し、派遣労働者の自宅の住所に関する情報を提供する場合には、派遣元事業主派遣会社として、派遣労働者本人に使用目的（テレワークの実施に当たって派遣先が住所を把握することが必要であり、派遣先に提供すること）を示して同意を得ることが必要になります（※）。

また、派遣先として、直接派遣労働者本人から自宅の住所に関する情報を取得する場合には、あらかじめ派遣元事業主派遣会社に連絡の上、使用目的を本人に示した上で、本人の同意を得ていただく必要があります。

いずれの方法においても、派遣元事業主派遣会社及び派遣先の双方が、労働者派遣法や「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」、個人情報保護法の規定を遵守し、派遣労働者の個人情報を適切に取り扱うよう、必要な対応をお願いします。

※ 「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」において、派遣元事業主派遣会社による個人情報の使用（提供を含む）は収集目的の範囲内に限られており、派遣元事業主派遣会社から派遣先に提供できる情報は、労働者派遣法に基づいて派遣先に通知すべき事項のほか、派遣労働者の業務遂行能力に関する情報に限られていますが、使用目的を示して本人の同意を得た場合はこの限りでないこととされています。

以上

一般社団法人 日本経済団体連合会 労働政策本部 労働法制本部

お問合せ先 03-6741-0182（労働者派遣に関しては 03-6741-0181）