



2009年3月27日 第2009-18号

【発行】 J A M

【発行責任者】 斉藤 常

【編集】 政策政治グループ

TEL 03-3451-2425

E-MAIL : seisaku.seiji@jam-union.jp

派遣先・派遣元指針改正決まる

3月26日に開催された労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会は、派遣先・派遣元が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案について審議し、概ね妥当とする報告をとりまとめました。

今回の指針改正は、雇調金助成率引上げ等と同じく、与党新雇用プロジェクトの提言を受けたものです。その内容は、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、派遣先が新たな就業機会を確保することや、派遣元に休業手当等以上の損害賠償を行うことなどを定めています。(概要は下表参照)

これに加え、一般労働者派遣事業の許可基準【指針の改正】

の見直し案についての報告もありました。許可基準は、業務取扱要領(通達)で定めるもので、審議会の付議事項ではありませんが、慣例により部会に報告されたものです。中途解除等に際して、派遣労働者への休業補償に対応できるよう、資産要件を引き上げることなどの内容となっています。

同部会の委員を務めるJAMの市川政策・政治G長は、「中途解約だけでなく、派遣先の一時帰休で派遣労働者も休業せざるを得ない場合についても明確にすべき。許可基準については、実効性のあるものとなるよう、運用面の精査も必要だ」などの意見を述べました。

派遣先指針	派遣元指針
<p>①派遣契約締結時(新設) 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。</p> <p>②中途解除等(下線部分追加)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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先に解除の申し入れを行う(現行同様) 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(現行同様) これができないときは、<u>少なくとも派遣元事業主に生じた損害の賠償を行う。</u> <p>例えば</p> <ul style="list-style-type: none"> ア <u>休業させるときは休業手当相当額以上</u> イ <u>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し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。</u> 	<p>①派遣契約締結時(新設) 同左</p> <p>②中途解除時(下線部分追加)</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先から関連会社のあっせんを受ける、<u>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。</u> <u>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。</u>

【一般労働者派遣事業の許可基準の見直し】(適用：新規許可平成21年10月1日、更新平成22年4月1日)

資産要件 基準資産額 1,000万円→2,000万円、現預金額 800万円→1,500万円

派遣元責任者 雇用管理経験 3年以上に一本化(従来は雇用管理経験 1年以上+派遣労働者経験 3年以上等も可)

派遣元責任者講習 5年以内に受講→3年以内に受講