

新型コロナウイルス感染症にかかる派遣労働者の 雇用維持のための積極的な対応をお願いします

- 労働者派遣契約（以下「派遣契約」）と労働契約は別の契約であり、派遣契約の**中途解除**や**不更新**があった場合であっても、労働契約の期間中に即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。派遣元事業主は派遣先企業と協力しながら、派遣労働者の新たな就業機会を確保するなど雇用維持に向けた取組を行っていただくようお願いします。
- ※ 派遣労働者を解雇・雇止めする場合は、労働基準法と労働契約法の規定を踏まえた対応をお願いします。
- ※ 一定の場合については、**派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）**を講じる必要があります。雇用安定措置については、都道府県労働局において遵守のための助言・指導等が行われます。

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など） ※雇用調整助成金の活用等による雇用維持も当該措置に含まれます。

 派遣労働者から希望する雇用安定措置の内容を把握し、希望する措置を講ずるように努めてください。
令和3年4月1日から希望する措置内容の聴取及び聴取した内容の派遣元管理台帳への記載が義務化されます。

雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責任の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合となります。

※2 次の派遣先が予定され、現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。

※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

■ 就業機会の確保ができない場合や雇用安定措置の対象とならない派遣労働者についても、**雇用調整助成金や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を活用し、休業や教育訓練を実施することで、安易な雇止め、解雇等は行わず、派遣労働者の雇用維持のための積極的な対応をお願いします。**

■ 社員寮等に入居している派遣労働者については、離職した場合も引き続き一定期間の入居について配慮を行うようお願いします。

キャリアアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化されます

()内は改正された省令・告示の施行・適用日

1 派遣労働者の雇入れ時に説明する事項の追加（令和3年1月1日）

- 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティングの内容）について説明することが必要となります。【労働者派遣法施行規則第25条の14第2項第4号】
- また、教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。【派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の8（5）ロ】

2 雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取（令和3年4月1日）

- これまでも、派遣元事業主は、一定の場合、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる必要がありましたが、当該雇用安定措置を講じるにあたっては、**予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化**されます。【労働者派遣法施行規則第25条の2第3項】
- また、派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となります。【労働者派遣法施行規則第31条第10号】

3 マージン率等のインターネットでの提供（令和3年4月1日）

- マージン率等（※）については、原則として、インターネットの利用による情報提供が必要となります。【労働者派遣法施行規則第18条の2第1項、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針第2の16】
- （※）事業所毎の派遣労働者数、派遣先数、マージン率（派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額）、教育訓練、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）（注）下線部はこれまでも情報提供の対象項目ですが、新たにインターネットによる情報提供が必要となる項目です。
- 「人材サービス総合サイト（厚生労働省運営）」による情報提供（無料）も可能です。

4 日雇派遣における労働者派遣契約の解除等の措置（令和3年1月1日）

- 派遣元事業主は、労働者派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業先の確保ができない場合には、休業等を行い、日雇派遣労働者の雇用の維持、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責務を果たすべきことを明確化しました。【日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講ずべき措置に関する指針第2の5（2）】

5 労働者派遣契約の電磁的記録による作成（令和3年1月1日）

- 労働者派遣契約について、書面によらず、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行うことができます。【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第2】