

【江南労働基準監督署からのお願い】

～事業主の方への新型コロナウイルス感染症に係る正規労働者、有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者等の雇用維持等に対する配慮に関するお願い～

新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じており、経済全般にわたって甚大な影響をもたらしています。

令和2年6月初旬に発表された厚生労働省の集計による新型コロナウイルス感染拡大に関連した労働者の解雇や雇い止めが見込みを含めて把握できているだけで全国で2万人を超え、5月下旬以降2週間で倍増しており、2008年リーマン・ショック後と同じような失業の状況に陥ることが懸念されています。特に、急激な事業変動の影響を受けやすい有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者においては、その解雇・雇い止めやそれに伴う社員寮の退去等により、生活の基盤を失うおそれもあります。

つきましては、特に下記の事項について、なお一層ご留意いただくようお願いいたします。

記

- 1 正規労働者、有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者等の雇用の安定とその保護を図るため、以下の点を十分に踏まえ、対応をお願いします。外国人労働者についても同様の配慮をお願いします。
 - ※ 賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。(労働基準法第24条「賃金の支払」)
 - ※ 企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障するする必要があります。(労働基準法第26条「休業手当の支払」)
 - 事業主の方の雇用維持の努力を一層強力に支援するため、休業手当等を支払った場合の雇用調整助成金の支給の特例措置を講じています。
 - ※ 労働者の解雇や雇い止めにあたっては、以下の点に留意が必要です。
 - ・ 労働者の解雇について、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されていること(労働契約法第16条)。特に、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないこととされていること(労働契約法第17条)。
 - ・ 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その労働者の雇い止めについては、以下のいずれかに該当すると認められる場合には、解雇と同様に、使用者が雇止めをすることが、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ときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみな

されること（労働契約法第 19 条）。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

※ やむを得ず解雇、雇止めを行う場合は、労働基準法（第 20 条[30 日以上前の解雇の予告]他）や「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）[3 回以上契約更新又は 1 年以上継続勤務の有期契約労働者の雇止めの場合の 30 日以上前の予告]他」に規定された措置を講じる必要があることにも留意してください。

2 また、派遣労働者を受け入れている派遣先企業におかれては、契約更新時期を迎えるに当たっての労働者派遣契約の解除や不更新は、派遣労働者の雇用の不安定化に直結するものであることに十分留意いただき、安易な解除や不更新は控えていただくとともに、やむを得ない場合においても、派遣元とも協力しつつ派遣労働者の新たな就業機会の確保を図っていただくなど、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るため、特段の配慮をお願いします。

※ 労働者派遣契約の解除に当たっては、以下の点に留意が必要です。

- ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）（労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置）

第 29 条の 2 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該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当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

- ・ 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）

第 2 派遣先が講ずべき措置派遣先が講ずべき措置

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(3) 派遣先派遣先における就業機会の確保

派遣先は、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、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、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。

3 やむを得ず雇止め、解雇等をしようとする場合でも、労働者の生活の激変を緩和して求職活動への支障が生じないよう、社員寮等に入居している労働者については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頂くようお願いいたします。