

【テーマ】派遣契約の中途解約に伴う休業手当の支払

Q 派遣会社（派遣元）に登録し派遣期間1年の契約で、派遣先で働いていましたが、6か月たったところで突然、派遣元から、派遣先が業務の効率化を図り余剰人員が発生したため労働者派遣契約を中途解約されたとして、派遣就業を打ち切ると告げられました。

派遣元が、新たな派遣先を探していますが、なかなか決まりそうにありません。新たな派遣先が決まるまでの間、賃金を受け取れないのでしょうか。

A 使用者の故意・過失等により就業ができなくなった場合、労働者は使用者に賃金を請求できますが（民法第536条第2項）、使用者の故意・過失等とまではいえなくても、天災事変のような不可抗力の場合を除き、使用者側に起因する経営・管理上の障害により就業できなくなった場合、使用者は労働者に対し、平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません（労働基準法第26条）。

労働者派遣において、派遣元と派遣先との間の「労働者派遣契約」と派遣労働者と派遣元との間の「労働契約」は別の契約であるため、労働者派遣契約が中途解約された場合であっても、労働契約は契約期間満了まで存続し、派遣元は派遣就業を打ち切った労働者に対し、賃金又は休業手当を支払う必要があります。

経済情勢の悪化に伴う派遣先の業績悪化等、派遣労働者の責めに帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の中途解約が行われた場合、派遣元には、派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける、他の派遣先を確保するなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが求められ、また、新たな就業機会が確保できない場合は、休業等によって雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払など労働基準法等に基づく責任を果たすことが求められます（「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第137号））。

派遣元に対し、新たな派遣先の確保を求めるとともに、それが決まるまでの間、休業手当の支払を求めましょう。