

令和2年6月3日

派遣元事業主の皆様

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関するご配慮について（要請）

労働者派遣事業の適正な運営に、日頃より御尽力をいただき、感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、全国を対象として発出された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が5月25日までに全ての都道府県で解除される等、経済活動が再開しつつありますが、引き続き内外経済や雇用情勢への影響が懸念される所であり、特に、派遣労働者については、今後、労働者派遣契約や労働契約の更新の時期を迎える方が多くなるものと考えております。

このため、新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等について、厚生労働大臣から派遣元事業主の業界団体に対し、5月26日付で、別紙のとおり、要請を行ったところです。

北海道においても、約4万人に及ぶ派遣労働者の雇用の安定を図ることは、地域経済等を守るうえで重大な問題であります。

こうした状況を踏まえ、当該要請にもあるとおり、派遣労働者の雇用維持に向けた下記の事項について、派遣元事業主皆様の積極的な御対応をお願い申し上げます。

記

- 一 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に直結するという認識を派遣先企業としっかり共有いただき、企業活動の再開に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、派遣先企業と協力しながら、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図ること
- 二 労働者派遣契約の解除や不更新があった場合であっても、
 - ① 「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）に基づき、同一の派遣先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、雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供等の措置）の義務等（派遣就業見込みが3年の場合は義務、1年以上3年未満の場合は努力義務）を適切に果たすこと
 - ② 「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）に基づき、まずは、派遣先企業と協力しながら派遣労働者の希望する別の派遣先等の就業場所を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること

三 派遣労働者の就業機会の確保ができない場合であっても、雇用調整助成金の特例措置の拡充や新たな個人給付制度の創設を踏まえ、これらの活用を通じて、休業や教育訓練を実施して次の派遣就業に向けた準備を進めていただくことにより、安易な雇止め、解雇等を行わず、派遣労働者の雇用の維持を図ること

四 派遣労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないように、社員寮等に入居している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、できる限りの配慮を行うこと

なお、雇用調整助成金につきましては、今後の改正等の具体的な内容は、厚生労働省ホームページにおいてお知らせすることとしておりますので、積極的な御活用をお願いいたします。

また、道では、本庁及び各振興局において、雇用調整助成金の申請をサポートする窓口を開設し、事業者の方々がスムーズに申請できるようお手伝いするとともに、「北海道短期おしごと情報サイト」を立ち上げ、人材を必要としている企業等の求人情報を提供し、一時帰休などの状況で短期的に働くことを希望する方々との橋渡しを行っています。

今後とも、派遣労働者の雇用維持・確保等に向けて、御理解・御協力を賜りますようお願いいたします。

北海道知事

鈴木直道

北海道労働局長

上田国士

(写)

令和2年5月26日

一般社団法人日本人材派遣協会会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請書

日頃より、厚生労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、全国を対象として発出された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が昨日全ての都道府県で解除される等、経済活動が再開しつつありますが、引き続き内外経済や雇用情勢への影響が懸念される所であり、特に、派遣労働者については、今後、労働者派遣契約や労働契約の更新の時期を迎える方が多くなるものと考えております。したがって、緊急事態宣言解除後も派遣労働者の雇用を維持するためには、派遣元事業主の積極的な御対応が不可欠な状況になっていると認識しております。

こうした状況を踏まえ、政府としては、派遣元事業主の皆様を含め、事業主による雇用の維持を強力的に支援するため、休業等により労働者の雇用の維持を図った場合に、それに要した休業手当等の一部を助成する雇用調整助成金について、助成率の引上げや支給要件の緩和、申請に係る負担の軽減等の特例措置を講じてきております。また、本日、雇用調整助成金の更なる拡充案と、休業中であるが賃金を受けられない中小企業の労働者に対する新たな個人給付制度の創設を公表したところです。

派遣元事業主にとって重要な人財である派遣労働者の雇用の維持を図り、業界としての姿勢を社会に示すため、これまでになく対応が必要となっております。貴団体におかれましては、下記の事項についての御対応を強く会員企業に働きかけていただくようお願い申し上げます。

記

- 一 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に直結するという認識を派遣先企業としっかりと共有いただき、企業活動の再開に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、派遣先企業と協力しながら、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図ること

二 労働者派遣契約の解除や不更新があった場合であっても、

- ① 「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) に基づき、同一の派遣先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、雇用安定措置(派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供等の措置)の義務等(派遣就業見込みが 3 年の場合は義務、1 年以上 3 年未満の場合は努力義務)を適切に果たすこと
- ② 「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) に基づき、まずは、派遣先企業と協力しながら派遣労働者の希望する別の派遣先等の就業場所を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること

三 派遣労働者の就業機会の確保ができない場合であっても、雇用調整助成金の特例措置の拡充や新たな個人給付制度の創設を踏まえ、これらの活用を通じて、休業や教育訓練を実施して次の派遣就業に向けた準備を進めていただくことにより、安易な雇止め、解雇等を行わず、派遣労働者の雇用の維持を図ること

四 派遣労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないように、社員寮等に入居している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、できる限りの配慮を行うこと

厚生労働大臣

加藤勝信