

労働者派遣

派遣社員が出勤しない。

派遣社員が出勤しない場合は、出勤しない理由を確認した上で対応を検討して下さい。派遣社員が出勤しない理由が新型コロナウイルス感染の恐れである場合には、出勤して仕事をさせることができないほど新型コロナウイルス感染の危険があるのかを検討することになります。

客観的に出勤できる状況であるにもかかわらず派遣社員が出勤しない場合は、派遣会社の債務不履行です。派遣会社に対し、労働者派遣契約で予定された派遣社員を派遣するよう要求して下さい。派遣社員の派遣を受けられなかった日の派遣料金を支払う必要があるかは、労働者派遣契約の定め次第ですが、派遣会社側の都合で派遣を受けられなかったわけですから、通常は派遣料金を支払う義務がないものと考えられます。いつまでたっても派遣を受けられない場合は、催告した上で、債務不履行解除することも考えられます。

他方、出勤して仕事をさせることができないほど新型コロナウイルス感染の危険があるなど、客観的に派遣社員が出勤できない状況にある場合は、派遣社員の派遣を受けられなくてもやむを得ません。労働者派遣契約の定めを確認し、契約に従った対応をして下さい。派遣社員が出勤しない期間の派遣料金の負担、労働者派遣契約の解消等について、派遣会社と協議することになると思います。

実際の事案では、出勤できるのに派遣社員が出勤しないのか、それとも、派遣社員が出勤できるような状況ではないので出勤できないのかといった、前提事実について見解の相違が生じることが予想されます。新型コロナウイルス流行が始まったときに既に開始していた労働者派遣契約については、派遣会社と話し合って落としどころを探ることが重要だと思います。これから締結する労働者派遣契約では、新型コロナウイルスが流行した場合についての権利義務について契約書に盛り込むことで対応することに比重が移ると思います。派遣先としては、派遣会社が提示する労働者派遣契約

の内容をよく検討してから労働者派遣契約を締結するようにして下さい。

派遣社員なのにテレワークさせろと要求する。

労働者派遣契約でテレワークが予定されている場合は、派遣会社とテレワーク実施時期を協議して、テレワークを実施して下さい。

他方、労働者派遣契約でテレワークが予定されていない場合には、テレワークに応じる義務はありません。もっとも、テレワークでもできるような仕事を派遣社員にしてもらってるような場合は、派遣会社との間で就業場所に派遣労働者の自宅を加えるなどの契約変更を行った上で、テレワークを実施することもできます。テレワークさせた方がいいのかどうか、よく考えて判断して下さい。

派遣会社が休業期間中の派遣料金を支払えと要求する。

休業期間中の派遣料金の支払義務があるかどうかは、労働者派遣契約の定め次第です。労働者派遣契約の定めからは派遣料金の支払義務があるかどうか不明な場合は、派遣元に休業の責任があるか次第ですが、見通しを立てるのが難しいため、実際上の話としては、派遣会社と話し合って落としどころを探るのが基本的対応になると思います。

派遣先としては、一定額の派遣料金を負担せざるを得ない場合であっても、派遣会社が派遣社員に支払う休業手当の額だけでなく、派遣会社が支給を受ける雇用調整助成金の額を考慮に入れた金額の負担にしたいところです。交渉した結果どうなるかは予測しにくいですが、休業手当相当額の雇用調整助成金を受給する予定の派遣会社が派遣料金全額を派遣先に支払わせるのは休業手当相当額の二重取りになりますから、派遣会社が支給を受ける雇用調整助成金の額を考慮するよう要求してみるといいと思います。

派遣会社が労働者派遣契約の中途解除に伴う費用を負担しろと要求する。

派遣先が労働者派遣契約の中途解除に伴う費用を負担する義務があるかどうかは、派遣先都合の中途解除かどうか次第です。派遣先の都合で労働者派遣契約を中途解除した場合は、新たな就業機会の確保や休業手当等の費用負担等の雇用安定措置を講じなければなりません。他方、派遣会社が派遣労働者を派遣できないなど、派遣会社の債務不履行のため労働者派遣契約が解除された場合には、派遣先が労働者派遣契約の中途解除に伴う費用を負担する必要はありません。

派遣先の立場としては、派遣先が労働者派遣契約の中途解除に伴う費用を負担する義務がある場合であっても、派遣会社が派遣社員を休業させた場合に支給を受ける雇用調整助成金の額を考慮した額にしてもらいたいところです。交渉した結果どうなるかは予測しにくいですが、休業手当相当額の雇用調整助成金を受給する予定の派遣会社が休業手当相当額を派遣先に支払わせるのは休業手当相当額の二重取りになりますから、派遣会社が支給を受ける雇用調整助成金の額を考慮するよう要求してみるといいと思います。

派遣社員が労働者派遣契約を更新するか直接雇用しろと要求する。

派遣社員が労働者派遣契約を更新するよう要求してきたとしても、派遣先には労働者派遣契約を更新する義務はありません。新型コロナ流行に伴い人員が過剰となっている場合は、直接雇用している社員の人員削減よりも優先的に労働者派遣契約の更新を停止して下さい。

派遣社員から直接雇用しろと要求されたとしても、直接雇用する義務はないのが原則です。新型コロナ流行に伴い人員が過剰となっているような場合は、派遣社員を直接雇用するメリットはありませんので、直接雇用を断って構いません。逆に、人員が不足している場合は、労働者派遣契約終了後の直接雇用を検討してもいいと思います。

一定の場合には、特定有期雇用派遣労働者の優先雇用の努力義務が課せられてい

たり、労働者募集情報の提供が必要な場合がありますが、必ずしも派遣社員を直接雇用しなければならないというものではありません。派遣期間制限違反等の一定の違法派遣がなされた場合には、派遣労働者に対し直接雇用を申し込んだものとみなされてしまう労働契約申込みみなし制度が適用されてしまうこともあります。派遣法を遵守している派遣先であれば心配する必要はありません。

経営労働相談のご予約 TEL:03-3221-7137

〒102-0083 東京都千代田区麴町5丁目2番地 K-WINGビル7階