

# 外国人を派遣労働者・期間工などで雇用する事業主の皆様へ

製造会社からの派遣契約打ち切り、製造発注停止などにより、やむを得ず労働者の解雇・雇止めをお考えの事業主もいらっしゃるかもしれません。

しかし、特に、外国人労働者は生活・雇用環境に不慣れであることから、解雇・雇止めを受けることは、影響が多大なものとなります。

このため、外国人を雇用する事業主の皆様には、外国人労働者の雇用の安定・雇用管理の改善に努めることが定められています。（外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針）

## I 労働者のセーフティネットについて、適切な手続・必要な援助を

セーフティネット（労働・社会保険）は外国人労働者にも等しく適用されます。

このほか外国人労働者への援助として、

- ・労働・社会保険の内容や給付の手続等を周知してください。
- ・離職票の交付等必要な手続を行うとともに、失業等給付受給のためハローワークを案内してください。
- ・厚生年金保険への加入期間が6か月以上の外国人労働者が帰国する場合には、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨を説明し、社会保険事務所等の関係機関の窓口を案内してください。

## II 労働関係法令も、当然、等しく適用されます

### (1) 国籍を理由とする差別的取扱いの禁止

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはなりません。（労働基準法第3条）

※ 派遣元事業主だけでなく、派遣先事業主も国籍を理由とする差別的取扱いは禁止されています。また、派遣先事業主は、国籍を理由とした派遣契約の解除をしてはなりません。（労働者派遣法第44条・第27条）

### (2) 労働条件の明示

使用者は、労働契約を締結するに当たって、賃金、労働時間その他の労働条件を労働者に明示しなければなりません。特に、賃金、労働時間等の事項については、その内容が明らかになる書面（労働条件通知書等）を交付する必要があります。この書面は、外国人労働者が理解できるものとされています。（労働基準法第15条等）

### (3) 最低賃金 ※最低賃金の額に関しては、派遣先の地域別最低賃金や産業別最低賃金の額が適用されます。

事業主は、労働者に対し最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金は、都道府県ごとに地域別最低賃金と産業別最低賃金が定められています。（最低賃金法第4条等）

### (4) 賃金の支払・強制貯金の禁止

賃金は、通貨で、労働者に対し直接に、全額を、毎月1回以上、一定期日を定めて支払わなければなりません。ただし、税金、雇用保険料、健康保険料、労使協定に基づく控除（組合費等）は全額払いの例外となります。また、使用者は、強制的に労働者の賃金を貯金する契約を結ぶことはできません。（労働基準法第24条・第18条）

### (5) 金品の返還・旅券等の預かり禁止

労働者が退職する際に、権利者の請求があった場合、使用者は、賃金を7日以内に支払い、当該労働者の権利に属する金品を返還しなければなりません。また、事業主は旅券及び外国人登録証明書を保管しないようにすることとされています。（労働基準法第23条等）

## III これらについてもお願いします

- ・日本語教育や日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等の理解を深める指導や、外国人労働者からの生活・職業上の相談にのってください。
- ・外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、人事課長等を雇用労務責任者に選任してください。



厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所・労働基準監督署

（HPもご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/index.html>）

やむを得ず解雇・雇止めをする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たさなければなりません

### まず、解雇の防止や再就職の支援に取り組んでください

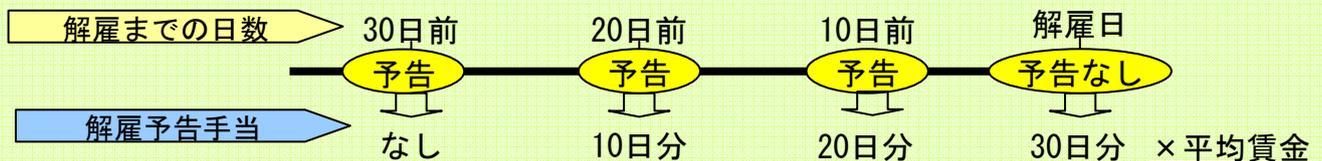
- 事業所規模を縮小・廃止するときでも、外国人労働者を**安易に解雇してはいけません**。  
※ **労働者の国籍を理由とする解雇は禁止**されています。(労働基準法第3条)
- やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供など、**外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助に努めてください**。

### 解雇については労働契約法の規定を守らなければなりません

- ① **期間の定めのない労働契約の場合**  
客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、**権利を濫用**したものとされ、無効となります。(労働契約法第16条)
- ② **有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合**  
登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合や、期間工などは、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。(労働契約法第17条第1項) ①の期間の定めのない労働契約の場合よりも、**解雇の有効性は厳しく判断**されます。  
※ 解雇が無効とされた場合には、会社は、解雇しようとした後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

### 解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも**30日前までの予告**が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じた下図のような**解雇予告手当**を支払う必要があります。(労働基準法第20条)
- ※ 2か月以内の雇用契約の労働者などには適用されません。ただし、契約の期間を超えた後も引き続き使用されている等の場合は、適用されることになります。(労働基準法第21条)



- 労働者は、解雇の予告後に、解雇の理由等について証明書を請求することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。(労働基準法第22条)

### 有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 有期労働契約(期間の定めのある契約)における使用者が講ずるべき措置について「**有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準**」が定められています。
  - ・ 雇用期間の満了に伴い、雇用契約を更新しない(雇止めをする)場合にも、雇用契約が3回以上更新されている場合や、最初の雇用から1年を超えて継続勤務している場合には、**少なくとも30日前までに予告**をしなければなりません。
  - ・ 労働者は、雇止めの予告後に、**雇止めの理由について証明書を請求**することができ、使用者は速やかに証明書を交付しなければならないこととされています。
- 裁判例によれば、繰り返し契約を更新していた等の状況に照らし、**雇止めは権利の濫用**として、認められない場合があります。

### 社宅や寮に入居している労働者への配慮をお願いします

- 社宅や寮に入居している労働者は、離職に伴い、住居を喪失するおそれがありますので、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、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ください。  
※ 離職後も引き続き住居を無償で提供する事業主に対し助成する制度もあります。

## やむを得ず外国人労働者を離職させた場合には・・・雇用状況の届出

外国人(特別永住者を除く。)の離職の際には、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。(雇用対策法第28条)

- ※ 雇用保険被保険者：離職した日の翌日から10日以内に「雇用保険被保険者資格喪失届」とともに届出
- 上記以外の労働者：離職した日の属する月の翌月の末日までに届出
- ※ 外国人労働者を雇い入れた際にも届出は必要です。

外国人雇用状況の届出とは別に、1か月以内に、日本人労働者も含め30人以上の離職者が生じるときは、再就職援助計画又は大量雇用変動の届出を作成し、ハローワークに提出しなければなりません。

## 派遣会社の事業所の皆様へ

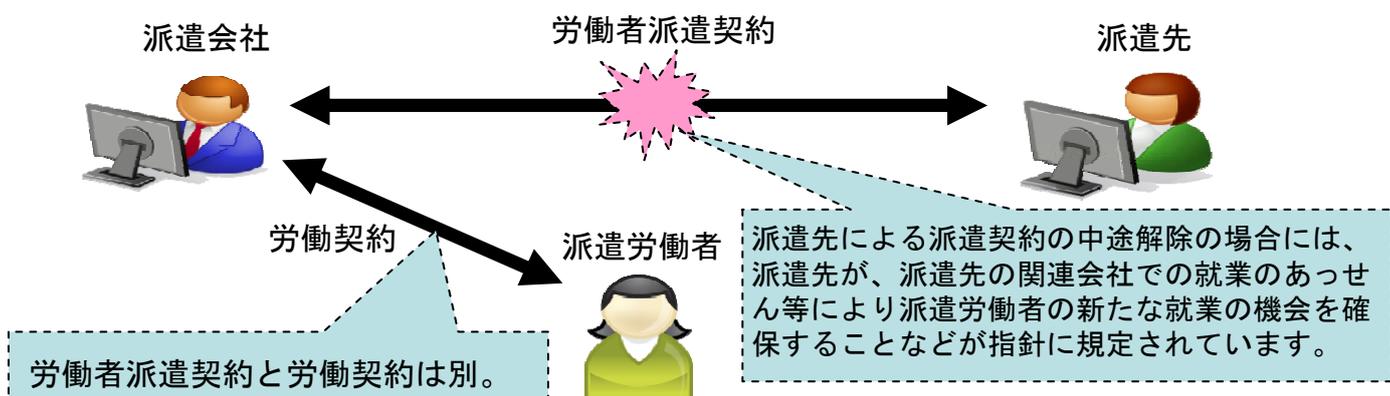
～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～

### 1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、安易に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- 派遣会社は、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など、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。

#### 【参考】派遣先の講ずべき措置について

- 派遣先が派遣契約の中途解除を行う場合について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、派遣先が行うべき措置が次のとおり規定されています。
  - ① 派遣会社の合意を得るとともに、予め相当の猶予をもって申し入れること
  - ② 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
  - ③ ②ができないときは、遅くとも30日前に予告し、予告しない場合は、派遣会社に派遣労働者の賃金相当分の損害賠償を行うこと



### 2 賃金又は休業手当の支払いが必要です

- 派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで労働契約は継続しており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。
- 仮に、次の派遣先がなく、派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。
- なお、休業により、雇用維持を図る事業主に対しては、休業手当の一部を助成する制度もあります(次ページをご覧ください)。

## 派遣先の事業所の皆様へ

～派遣契約の安易な中途解除をしないでください～

- 最近、労働者派遣契約の中途解除等を行う事案が増加傾向にありますが、労働者派遣契約が解除されること等に伴い、派遣労働者の雇用にも多大なる影響を与えています。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。
- また、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき適切に対応することが必要です。

### 派遣先の講ずべき措置に関する指針

#### 1 派遣契約の解除の事前の申入れ

- 派遣先は、派遣会社の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申入れを行うことが必要です。

#### 2 派遣先における就業機会の確保

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

#### 3 損害賠償等に係る適切な措置

- 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、中途解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣会社に予告することが必要です。
- 予告を行わない場合は、速やかに、派遣労働者の少なくとも30日以上分の賃金に相当する額について損害の賠償を行うことが必要です。派遣先が予告をした日から中途解除の日までの間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも中途解除の日の30日前の日から予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行うことが必要です。
- その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずることが必要です。
- 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要です。

### 雇用維持・再就職援助の助成制度もあります

- 雇用を維持するための「**雇用調整助成金**」や「**中小企業緊急雇用安定助成金**」は、スキルが不足している外国人労働者に対し、日本語教育や職業訓練を行い、雇用を維持しつつスキルアップを図る場合にも活用することができます。

#### 中小企業緊急雇用安定助成金

##### ○ 支給要件

##### 中小企業であって

- ① 最近3か月の生産量はその直前3か月又は前年同期比で減少していること。
- ② 前期決算等の経常利益が赤字であること。  
(生産量が5%以上減少している場合は不要)

##### ○ 対象労働者

- ① 雇用保険被保険者（新規学卒者を含む）
- ② 週の所定労働時間が20時間以上かつ6か月以上雇用されている被保険者以外の方

##### ○ 助成率等

- ・休業、教育訓練、出向 手当等の **4/5**
- ・教育訓練経費 1人1日 **6,000円**

#### 雇用調整助成金（大企業）

##### ○ 支給要件

最近3か月の生産量はその直前3か月又は前年同期比で5%以上減少していること。

##### ○ 対象労働者

- ① 雇用保険被保険者（新規学卒者を含む）
- ② 週の所定労働時間が20時間以上かつ6か月以上雇用されている被保険者以外の方

##### ○ 助成率等

- ・休業、教育訓練、出向 手当等の **1/2**
- ・教育訓練経費 1人1日 **1,200円**

※ 平成20年12月現在の支給要件、助成率等です。（今後変更される場合もありますので、詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせください。）

- 雇止めや解雇を行った派遣労働者、有期労働契約者等に対し、**離職後も引き続き住居を無償で提供する事業主**に対し**助成する制度**もあります。
- このほか「**トライアル雇用奨励金**」や「**特定求職者雇用開発助成金**」等の各種助成金や国の様々な支援メニューは、外国人労働者であっても、日本人労働者と等しく対象となりますので、積極的な活用のご検討をお願いいたします。