

41. 派遣先から中途解約を告げられた

Q どうなる？こんなトラブル！

派遣社員ですが、派遣先から『もう来なくていい！』と言われました。仕事を辞めなければならないのでしょうか。

A これがルール！

派遣社員と派遣先の間には、労働契約の関係はありません。したがって、派遣先が派遣社員を解雇することはありえません。

また、派遣元と派遣先の労働者派遣契約が中途解約になった場合でも、派遣元と派遣社員との労働契約は存続します。

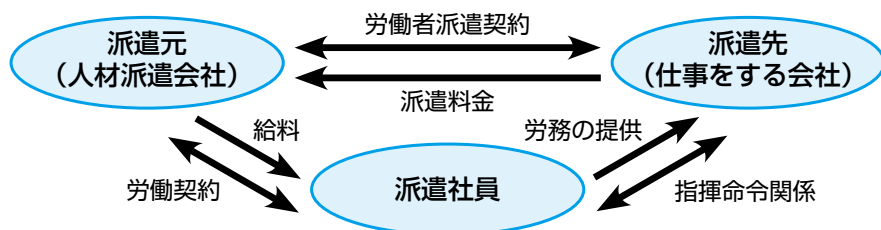
派遣社員とは

派遣社員は正社員、契約社員、パート・アルバイトなどの働き方と違って、実際に仕事をする会社（派遣先）と労働契約を結ぶのではなく、人材派遣会社（派遣元）と労働契約を結びます。

仕事の指示は直接派遣先から受けますが、労働契約は雇い主である派遣元と結んでいるので、給料の支払い、社会保険・雇用保険の加入などもすべて派遣元からということになります。

派遣先は、派遣元と労働者派遣契約を結び、派遣社員から労務の提供を受け、その対価として派遣元に派遣料金を支払います。派遣元は、派遣料金の中から派遣社員に給料を支払います。

たとえ、派遣先が派遣料金の支払を滞納している場合であっても、派遣元は、雇い主として派遣社員に給料を支払わなければなりません。



派遣先は派遣社員を解雇できない

解雇は、雇い主による一方的な労働契約解除の意思表示ですので、労働契約があることが前提になります。

しかし、派遣社員は派遣元と労働契約を結んでいるのであって、派遣先とは労働契約関係にありません。

ですから、派遣先は派遣社員を解雇することはありえません。派遣社員が解雇されてもやむを得ないような問題を派遣先で起こした場合は、派遣元が解雇することになります。

また、派遣社員に解雇されてもやむを得ないような事由がない場合でも、派遣先の都合（経営状況の悪化、事業の終了など）で、派遣先と派遣元の労働者派遣契約が中途解約されることがあります。

このような場合でも、派遣元と派遣社員の労働契約は続いています。結果的にそれまでの派遣先で仕事ができなくなったからといって、派遣元がその派遣労働者を当然に解雇できるわけではありませんから、別の派遣先の就労を確保しなければなりませんし、仕事がないため休業となるなら、「休業手当」（「8. 予定していた仕事ができなくなったら」参照）を支払わなければなりません。

なお、労働者派遣法は、派遣社員の雇用を安定させるため、「新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置」を派遣元、派遣先の双方に求めています。

就業条件明示書の確認を

派遣元は、派遣社員が派遣就業を開始する前に、仕事の内容や労働条件について記載された書面を、派遣社員に交付しなければなりません。この書面は「就業条件明示書」（「42. 派遣先から契約以外の仕事を指示された」参照）と呼ばれていますが、前述の労働条件通知書（「6. 採用の時には労働条件通知書の確認を」参照）と一体にしたものを交付されることもあります。

書面には、「派遣契約解除の場合の措置」について記載があります。派遣契約が解除になったら、そちらの記載内容に従うのが原則です。

ただし、労働条件の最低限度を定めた労働基準法の基準を下回る記載は、無効になります。