



派遣契約期間中の中途解除

－派遣先会社の場合－

◆派遣先の講ずべき措置

世界的な不況による雇用情勢の悪化から、派遣先が労働者派遣契約の中途解除等を行うケースが増加傾向にあります。しかし、派遣先会社が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（最終改正 平成21年厚生労働省告示第245号）」に基づいて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し入れ
派遣先は、派遣元会社の合意を得るとともに、予め相当の猶予期間をもって派遣元会社に契約解除の申し入れをすること。
2. 派遣先における就業機会の確保
派遣先は、関連会社での就業あっせんを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。
3. 損害賠償等に係る適切な措置
2ができないときは、少なくとも中途解除により派遣元会社に生じた損害の賠償を行うこと。

<損害賠償とは>

- ①派遣元会社が派遣労働者を休業させる場合は、休業手当（平均賃金の60%）に相当する額以上
- ②派遣元会社が解雇する場合は次の賃金相当額以上
 - ・解雇予告ができなかったときは、30日以上分
 - ・解雇予告の日から解雇までの期間が30日に満たない時は、解雇の30日前の日から解雇予告の日までの日数以上分

その他派遣先は派遣元と十分に協議した上で適切な善後処理方を講ずること。派遣元から請求があるときは、中途解除を行った理由を明らかにすること。

※派遣契約締結時に、1～3の事項を定める必要がありますが、定めのない場合でも、派遣先は措置を行う必要があります。

育児休業給付の改正について

－育児休業給付の統合と給付率引上げ措置の延長－

育児休業給付とは、雇用保険の一般被保険者が1歳（支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6か月）未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に、一定の要件のもとに支給されるものです。

◆支給の要件

- ・休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数11日以上ある月が12か月以上あること
- ・育児休業期間中に、育児休業開始前の賃金の8割以上の賃金が支給されていないこと
- ・休業している日数が各支給対象期間ごとに20日以上あること 等

この育児休業給付について、平成22年4月1日より一部改正がありますので、ご紹介いたします。

◆育児休業給付の統合

現在、育児休業給付は育児休業中に支給される「育児休業基本給付金」と職場復帰後6か月经過後に支給される「育児休業者職場復帰給付金」に分けて支給されています。しかし、平成22年4月1日以降に育児休業給付を開始した被保険者の方からは、これまでの育児休業中と職場復帰後の給付金を統合し、全額が育児休業中に支給されることになりました。

◆給付率引上げ措置の延長

平成22年3月31日までとされていた給付率の引上げ措置（休業開始時賃金の50%）が、当分の間、延長されることになりました。

上記のとおり、今回の改正では、支給される給付金の額には変更ありません。しかし、給付金の支給が育児休業期間中のみになりますので、会社の事務担当者の方にとって、事務手続きが軽減されるといえるでしょう。

《声》

朝、仕事場へ向かう途中、霜の降った空き地で数羽のハトが夢中で餌を食べていました。ハトでさえも食べる事（＝仕事）には一生懸命です。

人も、寒暖に関係なく、仕事を中心に活動しています。労働基準法が1日8時間、1週40時間などと定めたためか、1日8時間働く事が当たり前だと考える人が多いようです。しかし、8時間が適正な労働時間である根拠はどこにも見当たりません。

あるフリーターは、自分の労働時間は、4時間だったり、12時間だったりと、好きな時間働くといいです。

江戸時代の職人の労働時間は、4時間程という記録も存在します。

以前、フレックスタイム制の導入が話題になった事がありますが、今後労働時間は各々の事情により多様化するようになるとも思われます。

