

## 派遣労働者の雇用確保のため、雇用調整助成金のさらなる 拡充を要請しています

新型コロナウイルスの感染拡大に伴って、幅広い事業分野で休業が行われており、派遣事業者も、派遣先が休業する場合、派遣労働者に休業手当を支給していますが、派遣先から休業補償を受けられないない場合も多く、雇用調整助成金を利用できない場合には、派遣事業者が派遣労働者の休業手当を全額負担しています。

このまま推移すれば、休業手当を支給できなくなり、派遣労働者の雇用を維持できなくなる恐れがあるので、当協会は、4月30日付けJSLA情報通信でお知らせしたとおり、厚生労働省に対し、「派遣労働者への休業手当に関する助成措置の抜本的強化について」という要請書を提出しましたが、その際に行った提案を絞り込んで、5月18日以降、雇用調整助成金のさらなる拡充を行政、経済団体はじめ関係方面に要請しております。[\(要請書はこちら\)](#)

派遣先が休業した場合、派遣先で直接雇用される労働者は雇用調整助成金の対象となるのに、同じ就業先で働く派遣労働者は雇用調整助成金の対象とならない事例が多く生じており、派遣労働者の雇用を確保する上で、大きな課題となっています。

当協会は、この問題を解決し、派遣労働者の雇用確保が図られるよう、下記提案のとおり、派遣労働者への休業手当に対する雇用調整助成金のさらなる拡充に向けて、引き続き、取り組んでまいります。

### 記

新型コロナウイルスへの緊急対応期間(2020年4月1日～6月30日)に限定した対策として、以下の2つの雇用調整助成金の支給要件の緩和方を提案します。

#### 1 提案1

派遣事業者は、派遣労働者を休業させる場合、特例措置として、生産指標要件及び休業規模要件について、派遣元事業所単位ではなく、派遣先ごとに判断して要件を満たせば、雇用調整助成金を申請・受給できることとする。

(これにより、派遣事業者は、個々の派遣先の休業の実情に応じて、雇用調整助成金を利用できるようになる。)

#### 2 提案2

派遣事業者は、派遣労働者を休業させる場合、特例措置として、派遣先が自ら雇用する労働者の休業に関し雇用調整助成金を申請・受給した場合には、派遣事業者もこれに連動して、派遣元事業所単位の生産指標及び休業規模にかかわらず、当該派遣先に就業していた派遣労働者の休業に関し、雇用調整助成金を申請・受給できるものとする。

(これにより、派遣労働者は、派遣先の労働者と同じように雇用調整助成金の保護を受けることができる。)

#### 【お問い合わせ先】

一般社団法人 日本生産技能労務協会 事務局 TEL:(03)6721-5361 FAX:(03)6721-5362