

派遣期間の途中で解約は？

派遣先は、派遣先の事情により労働者派遣契約に定められた期間の途中で契約を解除する場合は、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図り、これができないときは、派遣元に対して解除の少なくとも30日以上前に予告を行わなければなりません。予告を行わない場合は、当該労働者の少なくとも30日分以上の賃金相当額の損害賠償を行わなければなりません。

また、労働者と派遣元との雇用契約は継続しており、直ちに解雇につながるものではありません。派遣元は、別の派遣先を確保したり、それまでの休業期間の賃金（休業手当として60%以上）を支払わなければなりません。派遣労働者の解雇についての考え方は、通常の労働者の場合と同じです。

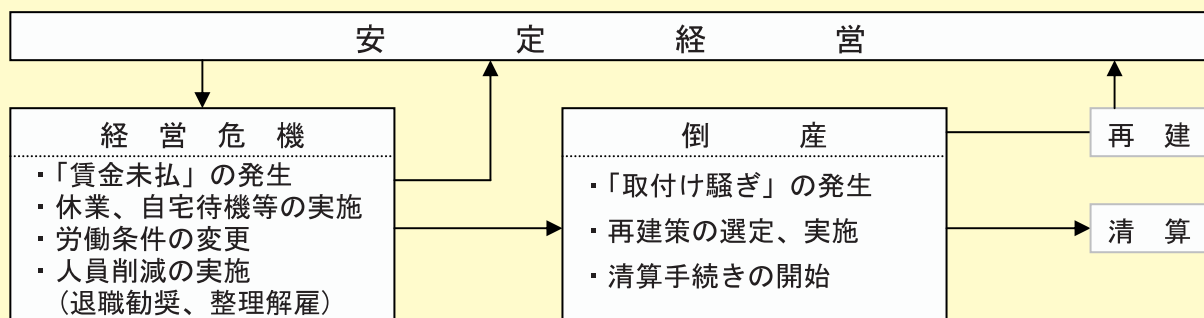
有期雇用契約の更新拒否（雇止め）の場合は？

有期の雇用契約の更新をしないことを雇止めと言いますが、1年を超えて継続雇用している場合及び3回以上契約が更新されている場合には、少なくとも期間満了前の30日前までに予告しなければなりません。また、反復更新を繰り返し、期間を定めていないと同視できるような場合や雇用継続の期待を持たせるような言動を使用者がしていた場合には、その雇止めは解雇に準じた合理的理由が必要とされます。またそのような状態がない場合でも、雇止めには一定の合理的理由が必要です。

経営活動の流れについて

景気の変動等により経営活動にも様々な波があり、先行き何が起こるかわかりません。経済情勢の変化が急速である現代社会においては、経営が順調に進んでいる時でも、常に、労使とも突然の経営環境の変化に備えた知識を持つことが必要です。

経営活動の流れ



経営危機、倒産のときに

どうしても業績回復が望めなければ、事業主は経営規模の縮小も考えられますが、休業や人員削減等の実施で最も影響を受けるのは労働者です。その実施に当たって、事業主としては当然、計画案作成の段階から労働者の意見を聞く必要があります。

労働者の方も事業主任せにするのではなく、自らの問題であることを自覚し、先行きを見通した対応が必要になってきます。

もし、万一、倒産状態に陥った場合であっても、労使ともにそれぞれの立場ですべきことがあります。倒産したからといって「もうすべておしまい」というわけではありません。

倒産とは

- ・「倒産」という言葉は法律用語ではありません。ひとこと言えば、「経営的に行き詰まり、経済的に破綻した」状態のことです。
- ・最も典型的な例が、手形や小切手の不渡りを2回出してしまっ、銀行取引の停止処分を受けた場合です。そうなれば、取引のすべてを現金で決済するしかなく、現実に経済活動を続けることは非常に困難です。

倒産時の対応とは

- ・使用者には「労働者の解雇はあたりまえ」、労働者には「もう先はない。取れるものも取れない」といった誤解もあり、事実、労使双方とも一切の手続きを放棄する例や、いつのまにか事態がうやむやとなる例もあります。
- ・倒産の時こそ、労使ともにそれぞれの立場での迅速な対応が必要です。
- ・適用される法律（会社更生法、民事再生法等）により、若干の違いはありますが、基本的に労働債権は保護されますので、使用者はその確保を最優先に考えることが必要ですし、労働者も法で保障された権利を確保する努力が必要です。