

**Q** 派遣先が契約期間途中にもかかわらず、契約を切ると言っている

**A** 派遣先と派遣元が労働者派遣契約を中途解除したことを理由に、派遣元は契約期間途中の派遣労働者を解雇することはできない

## 法律のポイント

有期労働契約の場合、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、期間途中の契約解除はできない（労契法第17条）。派遣労働者の使用者は派遣元であり、派遣先と派遣元の労働者派遣契約の中途解除はやむを得ない事由とはならない。

### 解説

#### 解雇と契約解除

派遣労働者も解雇には客観的に合理的な理由と社会的相当性が必要であること（労契法第16条）、30日前に予告するか、又は30日分の解雇予告手当が必要であること（労基法第20条）などは一般労働者の場合と同じである。

さらに、登録型の場合などの有期労働契約であれば、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ期間途中の契約解除はできない（労契法第17条）。

#### 派遣元の責任

派遣元は、派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって、派遣契約の解除が行われた場合は、派遣先と連携して派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けるなどにより、就業機会の確保を図ることが求められている。たとえ、新たな就業機会の確保ができなくても、派遣労働者の雇用の維持を図るとともに、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責任を果たすことが求められる（派遣元指針）。

#### 派遣先の義務

改正派遣法では、派遣先は、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合は、①派遣労働者の新たな就業機会の確保、②休業手当などの支払いに要する費用の負担などの措置を講じることが義務として明記された（派遣法第29条の2）。

#### 派遣労働者の労働組合の加入・結成

派遣労働者も労働組合を結成または加入して、団体交渉することができる。

登録型の派遣労働者で、まだ労働契約を結んでいない人も、労働組合の結成・加入ができる。

<団体交渉、不利益取扱いの禁止>

派遣労働者の交渉相手は、直接雇用契約を結んでいる派遣元で

## 通勤手当の課税

あるが、派遣先での労働条件と密接に関係する内容については、派遣先と団体交渉が認められ得る。また、労働者派遣の役務の提供を受ける者は、労働組合の正当な活動を理由に、労働者派遣契約を解除することはできない（派遣法第27条）。使用者は、労働組合員であることや、労働組合の正当な活動を理由に、解雇等の不利益な取扱いをすることも当然禁止される（労組法第7条）。

一般的に給与所得者の通勤手当は、一定額（例：電車・バス通勤の場合1ヵ月最高10万円）までは、課税されないことになっている。しかし、賃金が、「通勤手当」と区分されていない、いわゆる通勤費込みの賃金体系となっている場合（登録型派遣に多い）は、非課税の扱いを受けることができず、賃金全体が課税の対象とされる。

ただし、特定支出（通勤費・研修費・資格取得費等）の合計額が給与所得控除額を超える場合には、確定申告で給与所得控除後の給与等の金額からその超える金額を差し引くことで、所得税の還付を受けることができる（特定支出控除）。この申告のためには、雇用先の証明書や、領収書等の書類が必要。

（参考）例えば、給与等の収入額が500万円の人の場合は、1年間の特定支出の合計額が154万円を超える場合に、特定支出控除の適用を受けることができる。

\*給与所得控除額（2013年分）

給与等の収入金額 (給与所得の源泉徴収票の支払金額)		給与所得控除額
	1,800,000円以下	収入金額×40% 650,000円に満たない場合には650,000円
1,800,000円超	3,600,000円以下	収入金額×30% + 180,000円
3,600,000円超	6,600,000円以下	収入金額×20% + 540,000円
6,600,000円超	10,000,000円以下	収入金額×10% + 1,200,000円
10,000,000円超	15,000,000円以下	収入金額×5% + 1,700,000円
15,000,000円超		2,450,000円（上限）

(注) 同一年分の給与所得の源泉徴収票が2枚以上ある場合には、それらの支払金額の合計額で適用する。