

## 「農業支援外国人適正受入サポート事業」情報 No7

### 外国人農業支援人材の中途解除や就労拒否は慎重な対応が必要

派遣先は、派遣労働者に問題があった場合であっても派遣先事業場での就労を拒否できるに過ぎず、解雇することはできません。農家・農業法人は、派遣契約の中途解除や外国人農業支援人材の就労拒否を行う場合は、当該労働者の解雇につながりかねませんので慎重な対応が求められます。

また、派遣元は、派遣先が派遣労働者の就労を拒否したことだけをもって派遣労働者を解雇することはできません。特定機関等は、外国人農業支援人材に対してほかの農家・農業法人を紹介するなどの解雇を回避する努力等を行わなければ、解雇が無効になる蓋然性が高いといえます。

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。(労働契約法第16条)

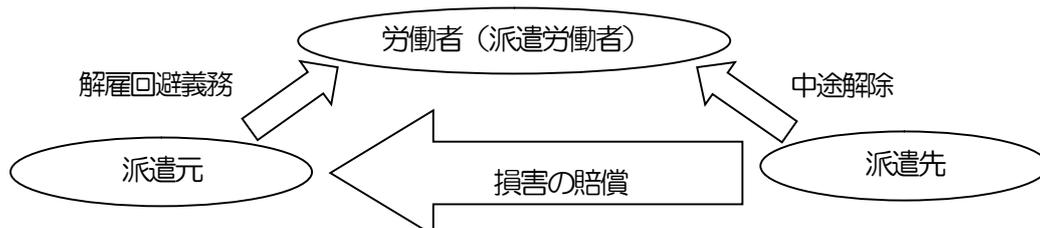
例えば、派遣先の就労拒否の理由が外国人農業支援人材との間の誤解から生じている場合などもありますので、関係者間で話し合い等の情報交換をすることによりトラブルの防止や解決を図ることが必要です。

派遣先が派遣契約の中途解除を行う場合の措置については、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、

- (ア) 派遣元の合意を得るとともに、あらかじめ相当の猶予をもって申し入れる
- (イ) 派遣先の関連会社での就業を斡旋する等派遣労働者の新たな就業機会を確保する
- (ウ) (イ) ができないときは、少なくとも中途解除により派遣元に生じた損害（例えば休業手当相当額、やむを得ず解雇するときの解雇予告手当相当額以上）の賠償を行う

ことが規定されています。これらの措置については、派遣契約締結時に、派遣契約にこれらの事項を定める必要がありますが、契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行う必要があります。

### ＜労働者派遣の中途解除や就労拒否は慎重に＞



〔発行所：一般社団法人全国農業会議所／執筆：特定社会保険労務士 入来院 重宏〕