



日本はひとつ
しごとプロジェクト

平成 23 年 10 月 25 日

【照会先】

労働基準局 労働条件政策課

課 長 田 中 誠 二
調 査 官 青 山 桂 子
課 長 補 佐 澁 谷 秀 行

(代表電話) 03 (5253) 1111 (内線 5370)

(直通電話) 03 (3595) 3183

職業安定局 派遣・有期労働対策部

需給調整事業課

課 長 田 畑 一 雄
課 長 補 佐 草 野 哲 也

(代表電話) 03 (5253) 1111 (内線 5747)

(直通電話) 03 (3502) 5227

雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課

課 長 吉 永 和 生
課 長 補 佐 藤 原 裕 子

(代表電話) 03 (5253) 1111 (内線 7875)

(直通電話) 03 (3595) 3273

報道関係者 各位

円高の影響を受けた非正規労働者への配慮について要請しました

～厚生労働大臣から、主要経済団体や人材派遣関係団体に対し、非正規労働者の雇用の安定や保護を図っていただくよう要請～

急激な円高の影響を受けた有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者といった非正規労働者に対して、事業主が雇用の安定と保護のために最大限の配慮を行っていただくよう、このたび、小宮山洋子厚生労働大臣が、主要経済団体や人材派遣関係団体に対して要請を行いました。

具体的には、主要経済団体や人材派遣関係団体に対して、

- (1) 非正規労働者の雇用の安定と保護を図るための最大限の配慮を行っていただくこと
- (2) 雇用の維持を図るため、配置転換等を通じて就業機会の確保に努めていただくこと
- (3) やむを得ず休業する場合には、雇用調整助成金を活用するなどして、休業についての手当を支払っていただくこと
- (4) 現在締結されている労働者派遣契約をできる限り継続していただくことを要請しました（別添 1 参照）。

（要請団体については、別添 2 参照）

平成 23 年 10 月 25 日

(各団体の長) 殿

円高の影響を受けた非正規労働者への配慮に関する要請書

労働行政の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

今般の急激な円高の進展により、経済活動と雇用情勢に重大な影響が生じることが懸念されています。特に、急激な事業変動の影響を受けやすい有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者といった非正規労働者については、解雇・雇止めにより、生活の基盤となる職場を失うおそれがあります。

このため、事業主の皆様には、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成 15 年厚生労働省告示第 357 号)及び労働契約法における解雇・雇止めに関するルールを遵守していただくとともに、特に派遣労働者については、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成 11 年労働省告示第 137 号)及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」(平成 11 年労働省告示第 138 号)に規定する措置を講じていただき、非正規労働者の雇用の安定とその保護を図るための最大限の御配慮をお願いいたします。

非正規労働者を雇用する事業主の皆様には、雇用の維持を図るため、まずは配置転換等を通じて非正規労働者の就業機会の確保に努めていただくようお願いいたします。

雇用の維持を図りつつも、やむを得ず休業する場合は、雇用調整助成金の活用などを通じて、休業についての手当を支払っていただくようお願いいたします。また、雇用調整助成金については、事業主の皆様の雇用維持の努力を一層強力に支援するものであり、これについてのご相談は、労働局又はハローワークで承っておりますので、こうした措置を是非御活用ください。

また、派遣先事業主の皆様には、まずは、現在締結されている労働者派遣契約についてできる限り継続されるようお願いいたします。やむを得ず労働者派遣契約を継続しない場合であっても、休業等により生じる派遣元事業主の損害を契約に基づき適切に賠償すること等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めていただくようお願いいたします。

このように、非正規労働者の雇用維持・確保に向けて、貴団体の会員企業に対し御協力をお願いしたく、周知啓発されるようお願い申し上げます。

厚生労働大臣
(署名)

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(平成 15 年 10 月 22 日厚生労働省告示第 357 号)

(契約締結時の明示事項等)

第 1 条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前 2 項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

第 2 条 使用者は、有期労働契約(当該契約を 3 回以上更新し、又は雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第 2 項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第 3 条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第 4 条 使用者は、有期労働契約(当該契約を 1 回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して 1 年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長く努めなければならない。

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）

（平成 11 年労働省告示第 137 号）

第 2 派遣元事業主が講ずべき措置

2 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 雇用契約の締結に際して配慮すべき事項

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、当該労働者の希望及び労働者派遣契約における労働者派遣の期間を勘案して、雇用契約の期間について、当該期間を当該労働者派遣契約における労働者派遣の期間と合わせる等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除が行われる場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めるよう求めること。

(3) 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置

派遣元事業主は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該労働者派遣契約に係る派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けること、当該派遣元事業主において他の派遣先を確保すること等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。また、当該派遣元事業主は、当該労働者派遣契約の解除に当たって、新たな就業機会の確保ができない場合は、まず休業等を行い、当該派遣労働者の雇用の維持を図るようにするとともに、休業手当の支払等の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等に基づく責任を果たすこと。さらに、やむを得ない事由によりこれができない場合において、当該派遣労働者を解雇しようとするときであっても、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）の規定を遵守することはもとより、当該派遣労働者に対する解雇予告、解雇予告手当の支払等の労働基準法等に基づく責任を果たすこと。

派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）

（平成 11 年労働省告示第 138 号）

第 2 派遣先が講ずべき措置

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

(2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

(4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、当該労働者派遣契約に(1)に掲げる事項の定めがない場合であっても、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは 30 日分以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が 30 日に満たないときは当該解雇の日の 30 日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

(5) 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

円高の影響を受けた事業主に対する 雇用調整助成金の特例を設けました

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用を維持するために休業等を実施した場合、休業手当などの事業主負担相当額の一定割合を助成する制度です。

【支給要件】（現行）

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 経済上の理由により、最近3か月の生産量、売上高などがその直前の3か月または前年同期と比べ、原則として5%以上減少していること
- 休業等を実施する場合、事前に都道府県労働局またはハローワークに計画の届け出をすること

円高の影響を受けた事業主に対する雇用調整助成金の特例

円高の影響を受けた事業主で、雇用調整助成金を利用する対象期間の初日が平成23年10月7日以降である事業主の方を対象に、次の特例を設けました。

特 例

- ① 生産量等の確認期間を、最近3か月ではなく最近1か月に短縮。
- ② 最近1か月の生産量等がその直前の1か月又は前年同期と比べ、原則として5%以上減少する見込みである事業所も対象とする。
(ただし、支給決定の際に実際に減少していなかった場合は、支給対象外となります)

雇用調整助成金の支給額

◆ 雇用調整助成金は、事業主が休業手当などを労働者に支払った場合、それに相当する額に以下の助成率を乗じて支給しています。なお、事業主が解雇等を行っていないなど、一定の要件を満たした場合は、さらに高率（カッコ内）の助成となります。

- 大企業 : 助成率 2/3 (3/4)
- 中小企業 : 助成率 4/5 (9/10)

※ 大企業、中小企業ともに1人1日当たり7,890円が上限となります。

※ 中小企業向けの雇用調整助成金は中小企業緊急雇用安定助成金といいます。

◆ また、教育訓練を実施した場合は、訓練費として1人1日あたり以下の金額を加算します。

- 大企業 : 2,000円又は4,000円
- 中小企業 : 3,000円又は6,000円

※ 教育訓練の実施方法、内容などにより異なります。



(要請先)

社団法人日本経済団体連合会

日本商工会議所

全国中小企業団体中央会

社団法人日本人材派遣協会

社団法人日本生産技能労務協会

一般社団法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会

日本サービス業人材派遣協会

中部アウトソーシング協同組合