

令和2年6月12日
事務連絡

都道府県
各 指定都市 生活困窮者自立支援制度主管部局 御中
中核市

厚生労働省社会・援護局
地域福祉課生活困窮者自立支援室

住まいの確保のための支援策の周知及びハローワーク等との連携について

平素より、厚生労働行政の推進につき、ご理解とご協力を賜り感謝申し上げます。また、今般の新型コロナウイルス感染症対策に関する生活困窮者への支援に関してご協力を賜り感謝申し上げます。

住まいに困窮する方への支援にあたっては、住居確保給付金の支給対象の拡大への対応や居住が不安定な方に対する一時的な宿泊場所の確保等に努めて頂いているほか、安定した住居の確保のための居住支援（居宅生活移行緊急支援事業）について第二次補正予算に盛り込んでいるところです。

各施策につきましては、個別施策の利用による支援のみでなく、複合的・段階的に利用することで、より支援の効果が現れる場合があるため、下記のとおり改めて各施策を複合的に活用した支援例をお示ししますので、各自治体におきましては、住まいに困窮する方への支援の参考としていただきますようお願いいたします。

なお、各都道府県におかれては、管内市町村（指定都市及び中核市を除く。）及び保護の実施機関へ周知頂くとともに、各福祉事務所設置自治体におかれては、管内の自立相談支援機関へ周知頂きますようお願いいたします。

記

1 住居喪失者への支援について

離職や廃業等により住まいを失った方への支援については、

- ①生活困窮者自立支援制度における一時生活支援事業を活用し自立支援センター等における一定期間の宿泊場所や衣食の提供

②一時生活支援事業の加算措置としている地域居住支援事業や第二次補正予算案に盛り込んでいる居宅生活移行緊急支援事業を活用したアパート等へ入居するまでの相談支援や入居後の見守り支援等

③アパート等への入居にあたって、支給要件を満たしている場合に支給が可能な住居確保給付金の支給

といった各支援策を複合的・段階的に活用することにより、安定した住まいの確保が可能であると考えられることから、相談者の状況に応じて支援を図っていただくようお願いいたします。

その際には、6月2日付け事務連絡「生活困窮者向け相談窓口に対する住宅関連情報の提供について」において、各都道府県の住宅部局から福祉部局を経由して各自治体及び自立相談支援機関へ情報提供されることとなっている公営住宅等の相談窓口一覧を活用し、空き室情報等を入手いただくほか、セーフティネット住宅の活用等も含め、住宅部局とも連携のうえ進めて頂きますようお願いいたします。

2 社員寮に住む方への支援について

社員寮に住む方が離職等により住居を失うおそれが生じている場合には、各自治体において新たな住居の確保支援を行うほか、ハローワーク等において新たな住居が確保されるまでの間、社員寮に引き続き居住すること等について、以下の(1)により事業主等へ理解を求めるとともに、(2)に社員寮に引き続き居住する場合に活用可能な支援策について、事業主及び相談者へ周知することとしております。

自立相談支援機関においては、社員寮に住んでいる困窮者等について、ハローワーク等から支援策の担当窓口への誘導があった場合には、支援策も参考として必要な支援に努めて頂きますようお願いいたします。

(1) 事業主等への住まい確保に関する配慮の要請等について

- ・有期契約労働者等に対する雇用維持等に関しては、厚生労働省より、経済団体等へ数次にわたって要請を行っております。(参考資料①)
- ・その上で、やむを得ず雇止め又は解雇等を行う場合であっても、社員寮等に入居している労働者について、引き続き一定期間入居できるよう、配慮に努めて頂くことについても併せて要請を行っております。(参考資料①)
- ・離職等による住居喪失者を出さないため、改めて事業主等へ離職者の住まいの確保に関する配慮を要請するとともに、住まいに困窮する方が活用可能な支援策（住居確保給付金等の支給）について、ハローワークから事業主等へ周知することを予定しています。

(2) 社員寮に住む方への各支援策について

社員寮に住む方が離職した場合、1に記載する一時的な居所の確保や次の居住先確保に向けた支援を行うほか、社員寮に当面滞在する場合には以下の様な対応が可能である。

① 住居確保給付金の支給

事業主と入居者が合意して、新たに社員寮について賃貸借契約を結んだ場合、その他の支給要件を満たせば住居確保給付金の支給対象となり得ること。この場合、一定期間の居住を前提とするため、定期借家契約（参考資料②、③）の活用が考えられること。

② 一時生活支援事業の活用

自治体と事業主との調整が整った場合、当該社員寮への滞在について、一時生活支援事業として一定期間の借り上げ料を支給することが可能であること。

以上

(参考資料①)

これまでの経済団体等への要請書

日付	表題	要請先
3月27日	新型コロナウイルス感染症に係る有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々並びに新卒の内定者等の雇用維持等に対する配慮に関する要請書	日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国商工会連合会、全国中小企業団体中央会
3月27日	新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に対する配慮に関する要請書	日本人材派遣協会、日本生産技能労務協会、NEOA
4月10日	新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮及び感染拡大防止に向けた取組みに関する要請書	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、全国商工会連合会
4月13日	新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請について	関係事業者団体
5月26日	新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請書	日本人材派遣協会、日本生産技能労務協会、NEOA、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、全国商工会連合会

令和2年3月27日

一般社団法人 日本経済団体連合会 殿

新型コロナウイルス感染症に係る有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々並びに新卒の内定者等の雇用維持等に対する配慮に関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じており、経済全般にわたって甚大な影響をもたらしているところです。

3月5日に新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請をしたところではございますが、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並びに新卒の内定者の方々等については、その解雇・雇止め等やそれに伴う社員寮等の退去により、生活の基盤を失うおそれがあります。

つきましては、下記の事項につきまして、なお一層のご協力をお願い申し上げます。

記

一 有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者並びに新卒の内定者の方々等の雇用の安定とその保護を図るため、以下の点を十分に踏まえ、対応をお願いいたします。外国人労働者についても同様の配慮をお願いいたします。

さらに、新卒者を雇い入れようとする企業におかれては、年度末から新年度初めにおける内定者の内定取消しや、入職時期を延期していた内定者の内定取消しの防止のために最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じていただくとともに、やむを得ない場合においても、対象者の就職先の確保についての最大限の努力や、対象者からの補償等の要求には誠意を持って対応いただくようお願いいたします。

なお、事業主の皆様は雇用維持の努力を一層強力に支援するため、雇用調整助成金の特例措置を講じています。

※ 労働者の解雇や雇止め、内定取消しに当たっては、以下の点に留意が必要です。

- ・ 労働者の解雇について、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されていること（労働契約法第16条）。特に、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないこととされていること（労働契約法第17条）。採用内定者についても、労働契約が成立したと認められる場合には、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採用内定の取消しは無効とされること。
- ・ 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その労働者の雇止めについては、以下のいずれかに該当すると認められる場合には、解雇と同様に、使用者が雇止めをすることが、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ときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされること（労働契約法第19条）。
 - ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
 - ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

※ やむを得ず解雇、雇止めを行う場合は、労働基準法や「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）に規定された措置を講じる必要があることにも留意してください。

※ 今般、雇用調整助成金の特例の対象となる事業主を、新型コロナウイルスの感染症の影響を受ける全ての事業主に拡大するとともに、地方公共団体の長が、一定期間、住民・企業の活動の自粛を要請する旨の宣言を発出している地域（現時点では北海道）は、その期間中、生産指標要件の更なる緩和、助成率の引上げ等の措置を行ったところです。

二 また、派遣労働者を受け入れている派遣先企業におかれては、年度末を迎えるに当たっての労働者派遣契約の解除や不更新は、派遣労働者の雇用の不安定化に直結するものであることに十分ご留意いただき、安易な解除や不更新はお控えいただくとともに、やむを得ない場合においても、派遣元とも協力しつつ派遣労働者の新たな就業機会の確保を図っていただくなど、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るため、特

段の配慮をお願いいたします。

※ 労働者派遣契約の解除に当たっては、以下の点に留意が必要です。

- ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)

(労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置)

第29条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

- ・ 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)

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

(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。

三 やむを得ず雇止め、解雇等をしようとする場合でも、労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないように、社員寮等に入居している労働者については離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮に努めて頂くようお願いいたします。

厚生労働省労働基準局長

坂 口 卓

厚生労働省職業安定局長

小 林 洋 司

厚生労働省人材開発統括官

定 塚 由 美 子

令和2年3月27日

一般社団法人日本人材派遣協会会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る 派遣労働者の雇用維持等に対する配慮に関する要請書

労働者派遣事業関係業務の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り厚く感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に対する配慮については、3月5日付けで要請したところですが、労働者派遣契約や労働契約の更新等が多くなる年度末を迎えること等を踏まえ、改めて、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るための対応をお願いいたします。

具体的には、「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)に規定するように労働者派遣契約の解除や不更新により派遣労働者の就業場所が確保できない場合であっても、派遣先と協力しながら従業員の休暇に伴う代替人員を求める別の派遣先等の就業場所を確保していただくなど派遣労働者の新たな就業機会の確保を図るようお願いいたします。

また、上記の就業機会の確保ができない場合でも、休業等により労働者の雇用の維持を図った場合に、それに要した休業手当等の一部を助成する雇用調整助成金(新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主に対する支給要件の緩和等の特例措置を実施済み。加えて、地方公共団体の長が、一定期間、住民・企業の活動の自粛を要請する旨の宣言を发出している地域(現時点では北海道)は、その期間中、1週間の所定労働時間が20時間に満たない労働者も助成対象。)を活用いただき、年度末を迎えるに当たっても安易な雇止めは行わず、休業等を行うことにより、雇用の維持を図っていただくようお願いいたします。

特に、派遣先の同一の組織単位での派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者については、雇用安定措置(派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供等の措置)の義務等が生じることから、派遣元事業主としての責務を適切に果たしていただく必要があります。

なお、やむを得ず雇止め、解雇等をしようとする場合でも、労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないよう、社員寮等に入居している労働者については離職後も引き続き一定期間の入居について、派遣先とも協力して、できる限りの配慮に努めて頂くようお願いいたします。

派遣労働者の雇用維持・確保等に向けて、上記のとおり、貴団体の会員企業に対し、御協力をお願いし、周知啓発をお願い申し上げます。

厚生労働省職業安定局長

小林 洋 司

令和2年4月10日

一般社団法人日本経済団体連合会会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮
及び感染拡大防止に向けた取組みに関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、都市部を中心に感染者が急増し、4月7日に新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が東京都をはじめ7都府県に対して出されました。また、内外経済に甚大な影響をもたらしており、我が国経済は厳しい状況に置かれています。

事業主の皆様の雇用維持の努力を一層強力に支援する必要があり、厚生労働省としてはこれまで、被保険者期間が6ヶ月未満の労働者も対象にするなど雇用調整助成金の特例措置等を実施し、また貴団体に対しても雇用維持等に対する配慮の要請を行ってきたところですが、こうした状況を踏まえ、政府としては4月7日に緊急経済対策を取りまとめたところ。緊急経済対策では、国民生活にとって最も重要な雇用の維持に引き続き全力を挙げて取り組むこととしており、雇用調整助成金については、緊急対応期間において解雇等を行わない雇用を維持する企業に対して、中小企業は9/10、大企業でも3/4に引き上げるとともに、雇用保険被保険者でない非正規雇用労働者も対象とするなどの拡充、制度を利用する事業者の利便のため、残業相殺の停止、至急迅速化のための事務処理体制の強化、手続きの簡素化を行うこととしております。

また、爆発的な感染の拡大を防ぐために、可能な限りの外出自粛等が求められており、テレワークの活用など職場においても感染拡大防止に向けた取組が求められています。

つきましては、下記の事項につきまして、周知啓発に向けたご協力をお願い申し上げます。

厚生労働省においては、特別労働相談窓口を設置し各種相談に応じております。相談窓口の設置箇所、特例措置等の各種支援の内容につきましては厚生労働省 HP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html#hatarakukata) をご参照いただきますようお願いいたします。

- 一 雇用調整助成金の特例措置等を活用していただき、従業員の雇用維持に努めていただくようお願いいたします。また、教育訓練を行った場合には雇用調整助成金の助成額が加算されますので、新入社員については教育訓練の機会を設けるなど将来の

戦力として雇用を維持していただくようお願いいたします。

- 二 職を失った方の再就職を促進するためにも求人積極的に提出していただくなど、職を失った方の雇入れについて特段のご配慮をお願いいたします。また、新卒者については、中長期的な視点に立って採用を進めていただくようお願いいたします。
- 三 2019 年度卒業業者等のうち入職時期の繰下げをしていた内定者については、できるだけ早期の入職日を確定させるなど、特段のご配慮をいただくとともに、対象となった方からの補償等の要求には誠意を持ったご対応をお願いいたします。
- 四 2020 年度卒業予定者等が十分な就職活動を行えるよう、多様な通信手段を活用した説明会や面接・試験等、柔軟な日程の設定などによる一層の募集機会の提供を行うなど最大限柔軟な対応を行うようお願いいたします。
- 五 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段の配慮をお願い申し上げます。また、外国人労働者についても、日本人と同様の配慮をお願いいたします。
- 六 今般の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止などを行う場合でも、可能な限り、従業員の雇用維持に努めていただくようお願いいたします。また労働者を休業させるときには、労使がよく話し合って労働者の不利益の回避に努めていただくようお願いいたします。なお、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言や要請などがなされた場合でも、一律に労働基準法第 26 条の休業手当の支払義務がなくなるものではないことにご留意ください。
- 七 有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々等の雇用の安定とその保護を図るため、解雇、雇止めや安易な労働者派遣契約の解除や不更新はお控えいただく等、特段の配慮をお願いいたします。やむを得ず雇止め、解雇等をしようとする場合でも、労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないよう、社員寮等に入居している労働者が離職後も引き続き一定期間入居できるよう、できる限りの配慮に努めて頂くようお願いいたします。
- 八 労働者が新型コロナウイルス感染症の陽性者等になったことをもって解雇・雇止めを行うことのないようお願いいたします。また、新型コロナウイルスへの感染や、新型コロナウイルスに関連して労働者が休暇を取得したこと等を理由とするいじめ・嫌がらせが行われることのないよう、本年6月から職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が施行されることも踏まえ、労働者に周知・啓

発する、適切な相談対応を行うなど、必要な対応を徹底していただくようお願いいたします。

九 新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子どもの保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用労働者か非正規雇用労働者かを問わず、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成金を創設しましたが、対象期間を6月30日まで延長しました。従業員が安心して子どもの世話を専念できるよう、有給の休暇制度導入をお願いいたします。

十 新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐため、有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々を含め、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備、テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進、従業員の感染の予防にむけた取組等を行っていただきますようお願いいたします。その際、妊娠中の女性労働者や、高齢者、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方々に十分な配慮をしていただくようお願いいたします。

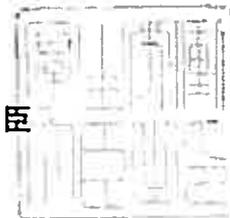
厚生労働大臣

加藤勝信

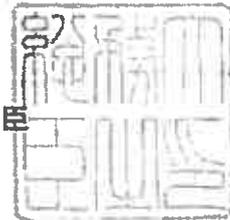
厚生労働省発職 0410 第 1 号
総情流 第 3 1 号
入管庁政 第 9 0 号
2 文科総 第 4 号
令和 2 年 4 月 1 3 日

関係事業者団体代表者 殿

厚生労働大臣



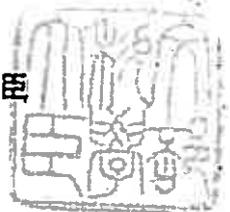
総務大臣



法務大臣



文部科学大臣



新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請について

新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じており、経済全般にわたって甚大な影響をもたらしているところ です。

また、4月7日には新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく新型インフルエンザ等緊急事態宣言が発出され、今後、更なる経済へ影響がもたらされることも懸念されます。

こうした状況等を踏まえ、政府としては、過去にない規模となるGDPの2割に当たる事業規模108兆円の経済対策を講じてまいります。特に、事業継続や雇用維持のため、実質無利子・無担保の資金繰り支援策を民間金融機関に拡大するとともに、特に厳しい状況にある中小・小規模事業者等に対する給付金制度の創設、納税や社会保険料の支払い猶予等の措置を講じてまいります。また、雇用調整助成金の特例措置もさらに拡充し、解雇等を行わない雇用を維持する企業に対して、正規、非正規に関わらず、中小企業は9/10、大企業でも3/4に引き上げるなどの助成率の上乗せや、雇用保険被保険者でない労働者の休業の対象への追加、申請に係る負担の軽減などの追加措置を実施します。

貴団体におかれましては、これらの施策も活用いただくとともに、新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大と緊急事態宣言という前例のない状況下において、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並びに新卒の内定者の方々等の雇用の維持を図るため、改めて、下記の事項につきまして、なお一層のご協力をお願い申し上げます。

記

- 一 事業継続に向けた資金繰り支援を活用していただくとともに、雇用調整助成金の特例措置等を活用していただき、従業員の雇用維持に努めていただくようお願いいたします。また、教育訓練を行った場合には雇用調整助成金の助成額が加算されますので、新入社員については教育訓練の機会を設けるなど将来の戦力として雇用を維持していただくようお願いいたします。

- 二 職を失った方の再就職を促進するためにも求人積極的に提出していただくなど、職を失った方の雇入れについて特段のご配慮をお願いいたします。また、新卒者については、中長期的な視点に立って採用を進めていただくようお願いいたします。
- 三 2019 年度卒業者等のうち入職時期の繰下げをしていた内定者については、できるだけ早期の入職日を確定させるなど、特段のご配慮をいただくとともに、対象となった方からの補償等の要求には誠意を持ったご対応をお願いいたします。
- 四 2020 年度卒業予定者等が十分な就職活動を行えるよう、多様な通信手段を活用した説明会や面接・試験等、柔軟な日程の設定などによる一層の募集機会の提供を行うなど最大限柔軟な対応を行うようお願いいたします。
- 五 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段の配慮をお願い申し上げます。また、外国人労働者についても、日本人と同様の配慮をお願いいたします。
- 六 有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々等の雇用の安定等を図るため、解雇、雇止めや安易な労働者派遣契約の解除等はお控えいただくなど特段の配慮をお願いいたします。やむを得ず解雇、雇止め等をしようとする場合でも、労働者の生活の激変を緩和し就職活動への支障が生じないよう、社員寮等に入居している労働者が離職後も引き続き一定期間入居できるよう、できる限りの配慮に努めて頂くようお願いいたします。
- 七 新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐため、有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々を含め、有給の特別休暇制度を設けるなど労働者が休みやすい環境の整備、テレワークや時差通勤の積極的な活用の促進、従業員の感染の予防にむけた取組等を行っていただきますようお願いいたします。その際、妊娠中の女性労働者や、高齢者、基礎疾患（糖尿病、心不全、呼吸器疾患など）を有する方々に十分な配慮をしていただくようお願いいたします。また、小学校等が臨時休業となる場合等もありますので、子どもの世話が必要な労働者が休みやすい環境の整備をお願いいたします。

以上

令和2年5月26日

一般社団法人日本人材派遣協会会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る派遣労働者の雇用維持等に関する要請書

日頃より、厚生労働行政の推進に格別の御配意を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、全国を対象として発出された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言が昨日全ての都道府県で解除される等、経済活動が再開しつつありますが、引き続き内外経済や雇用情勢への影響が懸念されるところであり、特に、派遣労働者については、今後、労働者派遣契約や労働契約の更新の時期を迎える方が多くなるものと考えております。したがって、緊急事態宣言解除後も派遣労働者の雇用を維持するためには、派遣元事業主の積極的な御対応が不可欠な状況になっていると認識しております。

こうした状況を踏まえ、政府としては、派遣元事業主の皆様を含め、事業主による雇用の維持を強力に支援するため、休業等により労働者の雇用の維持を図った場合に、それに要した休業手当等の一部を助成する雇用調整助成金について、助成率の引上げや支給要件の緩和、申請に係る負担の軽減等の特例措置を講じてきております。また、本日、雇用調整助成金の更なる拡充案と、休業中であるが賃金を受けられない中小企業の労働者に対する新たな個人給付制度の創設を公表したところです。

派遣元事業主にとって重要な人財である派遣労働者の雇用の維持を図り、業界としての姿勢を社会に示すため、これまでにない対応が必要となっております。貴団体におかれては、下記の事項についての御対応を強く会員企業に働きかけていただくようお願い申し上げます。

記

- 労働者派遣契約の解除や不更新は派遣労働者の雇用の不安定に直結するという認識を派遣先企業としっかりと共有いただき、企業活動の再開に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、派遣先企業と協力しながら、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図ること

二 労働者派遣契約の解除や不更新があった場合であっても、

- ① 「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(昭和 60 年法律第 88 号) に基づき、同一の派遣先の派遣就業見込みが一定期間以上である派遣労働者について、雇用安定措置(派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供等の措置)の義務等(派遣就業見込みが 3 年の場合は義務、1 年以上 3 年未満の場合は努力義務)を適切に果たすこと
- ② 「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) に基づき、まずは、派遣先企業と協力しながら派遣労働者の希望する別の派遣先等の就業場所を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること

三 派遣労働者の就業機会の確保ができない場合であっても、雇用調整助成金の特例措置の拡充や新たな個人給付制度の創設を踏まえ、これらの活用を通じて、休業や教育訓練を実施して次の派遣就業に向けた準備を進めていただくことにより、安易な雇止め、解雇等を行わず、派遣労働者の雇用の維持を図ること

四 派遣労働者の生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないように、社員寮等に入居している労働者については離職した場合も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮を行うこと

厚生労働大臣

加藤勝信

定期建物賃貸借契約について

参考資料②

- 定期建物賃貸借契約とは、普通の賃貸借契約と異なり、契約で定めた期間が満了することにより、更新されることなく、確定的に賃貸借契約が終了する制度です。
- 社員寮等に引き続き一定期間居住する場合にも活用が可能です。

(主な相違点)

	定期建物賃貸借契約	普通の賃貸借契約
契約方法	<ul style="list-style-type: none">・書面による契約が必要・契約書のほか、書面により「契約で定めた期限経過により契約が終了する」旨の説明が必要	<ul style="list-style-type: none">・書面又は口頭による契約
更新の有無	<ul style="list-style-type: none">・なし(双方合意による再契約は可能)	<ul style="list-style-type: none">・賃貸人に正当な事由がある場合には更新拒絶可能
期間を1年未満とする契約の効力	<ul style="list-style-type: none">・有効	<ul style="list-style-type: none">・期限の定めのない契約とみなされる。

(参考)

国土交通省ホームページ

https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000059.html

← 定期借家の概要、Q&A

https://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000030.html

← 定期借家契約書の雛形等

《大家さんのための》 定期建物賃貸借契約

定期建物賃貸借契約では、契約で定めた期間が満了することにより、更新されることなく、確定的に賃貸借契約が終了します。契約期間や収益の見通しが明確になり、経済合理性に則った賃貸住宅経営が可能となります。



定期建物賃貸借契約と普通建物賃貸借契約との比較

	定期建物賃貸借契約	普通建物賃貸借契約
契約方法	<ul style="list-style-type: none"> ① 公正証書等の書面による契約に限る ② 賃貸人は「更新がなく、期間の満了により終了する」ことを契約書等とは別に、予め書面を交付して説明しなければならない 	書面による契約でも、口頭による契約のいずれでも可（口頭の合意だけでも契約は成立しますが、紛争を防止する観点から、契約書を作成し、契約条件を明確にしておくことが望ましい）
更新の有無	期間満了により終了し、更新がない（ただし、再契約は可能）	賃貸人による更新拒絶等に「 正当事由 」がある場合を除いて更新
期間を1年未満とする建物の賃貸借の効力1年	1年未満の契約も有効	期間の定めのない賃貸借とみなされる
賃借料の増減請求権の排除の可否	増額請求権、減額請求権のいずれも特約で排除可能	増額請求権のみ特約で排除可能
貸借人からの中途解約の可否	<ul style="list-style-type: none"> ① 床面積200㎡未満の居住用の建物については、借家人が、転勤、療養、親族の介護などのやむを得ない事情により、建物を生活の本拠として使用することが困難となった場合には、貸借人の方から中途解約の申入れをすることが可能（申入れの日後1か月の経過により賃貸借契約が終了） ② ①以外の場合は中途解約に関する特約があればその定めに従う 	中途解約に関する特約があれば、その定めに従う

「正当事由」の判断は・・・

- 建物の賃貸人及び賃借人（転借人を含む）双方の建物の使用を必要とする事情の比較
- 建物の利用状況及び建物の現況
- 建物の賃貸借に関する従前の経過
- 建物の賃貸人が建物の賃借人に対して財産上の給付（立退料等）をする旨の申出をした場合におけるその申出など、上記のことを総合的に考慮して判断されることになります。

定期建物賃貸借契約の流れ



1 契約

貸貸人が賃借人に対し、「この賃貸借契約は更新がなく、期間の満了により終了する」旨を（契約書とは別に）書面を交付して、その旨を対面、電話、ITなどによって説明（＝「事前説明」）します。



契約締結にあたり、宅地建物取引業者が仲介する場合は、宅地建物取引業者が貸貸人の代理として「事前説明」を行うことができます。

その際、重要事項説明書の中に「事前説明」を併せて記載し、同時に説明することができます。

契約は書面により行います。（必ずしも「公正証書」である必要はありません。）



2 入居

床面積が200㎡未満の居住用の建物については、賃借人に、転勤、療養、親族の介護などのやむを得ない事情がある場合には、賃借人の方から中途解約の申入れをすることが可能です。申入れの日から1か月後に賃貸借契約が終了します。



契約期間

期間満了の
1年前



期間満了の
6か月前

定期建物賃貸借の期間が1年以上の場合、貸貸人は賃借人に、期間満了の1年前から6か月前までの間に、「期間の満了により賃貸借契約が終了する」旨を通知します（賃借人に契約終了の注意を喚起し、代替物件を探すために必要な期間を確保するため）。

4 再契約へ ← 3 期間満了 → 4 契約終了

貸貸人・賃借人双方が合意すれば、再契約することも可能です。



主な活用事例

▶ 建て替えの予定に合わせて貸したい!

物件の建て替えに伴い、入居者に退去してもらった場合、建て替え時期を契約の終期とする定期建物賃貸借契約であれば、部屋の明渡しがスムーズに進むほか、建て替え時期までの短期間でも入居者を募集できるため、空室の有効活用が可能です。



▶ 大規模修繕の予定に合わせて貸したい!

大規模修繕計画に基づく適切な維持管理は、安定した賃貸住宅経営のために大変重要です。定期建物賃貸借契約であれば、計画に合わせて契約期間を設定できるため、短期間に集中的に工事を進めることが可能です。



▶ 転勤等の間の留守宅を貸したい! (リロケーション)

転勤することになった場合、自宅を留守にしたままでは手入れがされずに傷みが加速してしまいます。また、住宅ローン返済中であれば、転勤先での住居費と住宅ローンの二重の負担が生じます。定期建物賃貸借契約であれば、自宅に戻る時期に合わせて契約の期間を設定できますし、その賃料を住宅ローンの返済に充てることも可能です。



最近の活用事例

▶ 短期間でも貸したい! (マンスリー等)

定期建物賃貸借契約であれば、転勤や長期出張、学生の就職活動などに合わせた期間で貸し出すことが可能です。



▶ ペット共生住宅として貸したい!

ペット共生住宅では、近隣の迷惑にならないよう規約を守ってペットを飼育してもらうことが大切です。定期建物賃貸借契約であれば、規約を守らない入居者と再契約を結ばないことでモラルのある入居者を確保し、近隣とのトラブル防止につなげやすくなります。



▶ 別荘やセカンドハウスを貸したい!



オフシーズンのため所有者が使用していない別荘やセカンドハウスを、定期建物賃貸借契約によって一定期間貸し出すことで、賃料収入を得ることも可能です。

▶ シェアハウスとして貸したい!

シェアハウスでは、入居者がルールやマナーを守って生活することが大切です。共同生活に適応した入居者を確保するため、定期建物賃貸借契約を活用して、例えば体験入居等、柔軟な契約期間の設定も考えられます。



その他の活用事例

▶ 良好な居住環境を保ちたい!

近隣トラブルを起こす入居者が居ても、定期建物賃貸借契約であれば、契約期間の満了により契約を終了することができるため、中長期的にモラルのある入居者を確保し、近隣とのトラブル防止につなげやすくなります。



▶ 賃料不払い等への不安を解消したい!

受け入れに当たって不安のある入居希望者に対しても、定期建物賃貸借契約であれば、契約期間の満了により契約を終了することができるため、例えば賃料不払いのリスク等を軽減し、安定した賃貸住宅経営が可能です。



▶ デイサービス施設やグループホーム施設として貸したい!

空き家をデイサービス施設やグループホーム施設として長期の定期建物賃貸借契約で貸し出すことにより、資産の有効活用が可能です。



“よくある質問” question and answers



Q1 定期建物賃貸借契約を利用する貸貸人と賃借人のメリットは何ですか。

A1 貸貸人のメリットとしては、期間満了により確実に賃貸借契約を終了させることができるため、契約期間や収益の見通しが明確になり、安定した賃貸住宅経営が可能になることが挙げられます。賃借人のメリットとしては、定期建物賃貸借の物件は、良好な居住環境が保ちやすいと言われております。また、短期間の契約ができることもあるため、ライフスタイルに合わせて借りることが可能です。

Q2 定期建物賃貸借契約の事前説明の内容に誤りがあった場合、契約はどのように扱われますか。

A2 事前説明の内容に誤りがあった場合や事前説明をしなかった場合、期間の定めのない普通建物賃貸借契約として扱われます。

Q3 普通建物賃貸借契約を定期建物賃貸借契約に切り替えることはできますか。

A3 現在の普通建物賃貸借契約の始期が「平成12年3月1日」以降であれば可能です。その際、貸貸人と賃借人の間で「普通建物賃貸借契約を解約すること」と「定期建物賃貸借契約を締結すること」をしっかりと合意することが大切です。

Q4 契約期間が1年未満の場合、終了通知を出さなくても大丈夫でしょうか。

A4 法令上の義務はありませんので、終了通知を出さなくても問題ありません。

Q5 定期建物賃貸借契約を再契約する際に、気を付けなければいけないことは何でしょうか。

A5 更新ではなく、再度新たな契約を結び扱いとなるため、最初の契約時と同じこと(事前説明等)を行いましょう。

Q6 定期建物賃貸借契約を再契約する場合、敷金の精算等の費用はどのように扱われるのですか。

A6 敷金の精算は最終的な退去時に行えばよく、必ずしも再契約時に行う必要はありません。

●国土交通省では、定期建物賃貸借契約の締結の際に参考にしていただける、契約書のひな形(定期賃貸住宅標準契約書)を作成しています。

URL http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk3_000030.html

国土交通省 住宅局 住宅総合整備課 賃貸住宅対策室

〒100-8918 東京都千代田区霞が関2-1-3 TEL:03-5253-8111(内線39365)

公益財団法人日本賃貸住宅管理協会

〒100-0004 東京都千代田区大手町2-6-1 朝日生命大手町ビル17階 TEL:03-6265-1555