

# さらなる緊急雇用対策に関する提言 (主なポイント)

平成 2 1 年 3 月 1 9 日  
与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム

## I 雇用調整助成金の拡充等

### 1 支給の迅速化・簡素化

- ① 初回は申請後2月以内、2回目以降は1月以内の支給
- ② 支給までの「つなぎ資金」融通の円滑化

### 2 制度の拡充

- ① 解雇等しない場合に助成率を上乗せ
- ② 残業を大幅に削減し、解雇等しない場合を助成対象に 等

### 3 必要額の確保

## II 労働者派遣に係る今後の対応

- 1 中途解除に伴う派遣元の損害額(休業手当等)の派遣先による賠償の確保、派遣元による労働基準法の遵守及び派遣先の確保
- 2 製造業務派遣に係る上記「1」等についての重点監督の実施
- 3 資産要件、現金・預金要件等の許可要件の厳格化

## III 再就職支援・能力開発対策

- 1 ハローワークの機能の抜本的強化等
- 2 「緊急人材育成・就職支援基金(仮称)」の創設
  - ① 雇用保険を受給していない者に対する職業訓練の抜本拡充及び訓練期間中の生活保障のための訓練・生活支援給付(仮称)の支給
  - ② 中小企業の人材ニーズを踏まえた、十分な技能・経験を有しない求職者に係る実習雇用・雇入れの支援
  - ③ 長期失業者及び住居喪失・就職活動費が不足する者について、民間職業紹介事業者に委託して再就職支援、住居・生活支援

## IV 雇用創出対策

- 1 緊急雇用創出事業の積み増し
- 2 地方公共団体への好事例の紹介等
- 3 ふるさと雇用再生特別交付金による基金への企業拠出の仕組みの創設

## V 内定取消し対策

- 1 内定取消しをした企業名の3月中の公表
- 2 未内定学生等対象の就職面接会の開催
- 3 早期の採用選考活動(青田買い)の抑制の事業主団体への要請、就職協定の復活等

## VI 外国人労働者対策

- 1 定住外国人施策推進室による総合的対策の推進
- 2 帰国を希望する日系人に対する、家族分を含めた帰国支援金の支給、チャーター便の手当て
- 3 技能実習生について、新たな実習先を見つけることの支援及び帰国費用の立て替え払い

## VII 体制整備

緊急雇用対策に必要な人員体制の増強

## VIII その他

下請の雇用の維持・確保についての大企業に対する要請・指導

## さらなる緊急雇用対策に関する提言

～100年に一度の経済危機への対応～

平成21年3月19日（木）

与党新雇用対策に関するプロジェクトチーム

米国のサブプライム問題を発端とする経済危機の影響による雇用失業情勢の悪化に対応するため、本P Tは、昨年12月5日、雇用の維持、再就職支援、内定取消し問題への対応や、雇用保険制度の機能強化を図るための雇用保険法の改正を含む雇用対策を取りまとめている。

これらの対策は、昨年末以降順次実施に移され、雇用調整助成金の申請が大幅に増加する等、大きな成果を上げている。

しかしながら、雇用失業情勢は急速な変化を続け、全国のハローワークを訪れる会社都合の離職者は、今年1月には前月よりも129.2%増加し、派遣労働者や期間工等の解雇、雇止め等の数は、本年2月末時点で、昨年10月から3月までの間において約15万8000人と増加を続けるなど、我々を取り巻く環境は日々厳しさを増している。

年度末となる月末にかけては、雇用調整がさらに本格化し、製造業を中心に、派遣労働者や期間工等の解雇、雇止めなどが大量に発生するピークを迎えることに加え、内定取消し等による学卒未就職者が現実には失業者となるなど、非正規雇用者の割合が10年前と比べ、10%以上高まっている中で、3月～5月にかけては、正社員の雇用にも悪影響を及ぼす危険があり、国民の雇用不安は史上空前の高まりを見せるおそれが高い。

こうした事態を乗り切るため、本P Tとしては、昨年12月に提言した総額2兆円の「新たな雇用対策」の迅速かつ効果的な実施に加え、史上空前の危機を乗り越えるべく、さらに強力な緊急の対応が必要であると考え、自公両党が精力的な検討を行い、先日の総理による追加経済対策検討の指示も踏まえ、雇用維持対策、派遣労働者対策、再就職支援・能力開発対策、雇用創出対策、内定取消し対策、外国人労働者対策、雇用保険法改正からなる「さらなる緊急雇用対策」をとりまとめた。

このさらなる対策の実施に当たっては、与党・政府一丸となつての総合的な経済対策や産業政策の実施により、新たな産業・雇用機会の創出を併せて積極的に行っていくことが必要不可欠である。

政府においては、この提言を踏まえ、国民の安心を確保すべく、迅速かつ適切な対応を行っていただきたい。

本P Tでは、引き続き、雇用失業情勢や社会経済の変化を踏まえ、適時適切な提言を行っていく。

## I 雇用調整助成金の拡充等

雇用調整助成金については、別紙のとおり累次にわたる見直しを行ってきたが、この活用促進によるさらなる雇用の維持を図るため、以下の事項を実施する。

### 1 支給の迅速化

#### ① 申請手続きの一層の迅速化

初回の支給申請については申請後2月以内の支給を目指し、2回目以降の支給申請については、1月以内に支給する。

#### ② 労働局等の助成金窓口体制の整備

助成金の手続きの迅速化を図るため、相談窓口・審査処理体制を充実強化するとともに、申請手続きの支援を図る（専門相談員の増員、社会保険労務士の活用、商工会議所等民間団体の活用等）。

これらに係る人員・組織体制の抜本的充実・強化を図る。

#### ③ 助成金の支給申請から実際に支給されるまでの経営維持に必要な「つなぎ資金」の確保を図るため、政府系金融機関ならびに民間金融機関に対する協力要請を実施する。

### 2 支給の簡素化

#### ① 残業相殺の撤廃、助成対象となる教育訓練の基準の明確化、提出書類の削減等。

#### ② 申請時の「休業計画」届出の柔軟化を図る。

### 3 制度の拡充

#### ① 枠組みの拡充

深刻の度を増している雇用失業情勢の下、ワークシェアリングに取り組む企業に対する支援に緊急に対応するため、今月内できるだけ早く、現在の雇用調整助成金の枠組みを拡充する。

- ・ 正規・非正規労働者の解雇等を行わない場合に、助成率を上乗せ
- ・ 残業を大幅に削減し、正規・非正規労働者の解雇等を行わない場合に、非正規労働者一人当たり一定額を助成

#### ② 内容の更なる拡充

- ・ 大企業に対する教育訓練費の引き上げ
- ・ 1年間の支給限度日数の撤廃
- ・ 出向者の受給要件の改善（出向先事業所との雇用保険関係がない出向者に対する配慮）

### 4 必要額の確保

3による拡充に併せ、必要な予算額を確保する。

## 5 雇用維持・確保に係る大企業への指導

親会社たる大企業に対し、1次下請、2次下請の雇用の維持・確保について、最大限の支援を果たすよう要請・指導。

## II 労働者派遣に係る今後の対応

労働者派遣法改正案の早期成立に全力をあげるとともに、次の対策を講じる。

### 1 派遣切りの防止など派遣労働者保護のための対応策

- ① 派遣先の責に帰すべき事由による派遣契約の中途解除に関して、次の事項を指針に明記する。
  - ・ 労働者派遣契約に、派遣先は派遣元における中途解除に伴う損害額（休業手当等）の賠償を行うことを規定する
  - ・ 労働者派遣契約に規定がない場合であっても、派遣先は派遣元の損害額の賠償を行う
  - ・ 派遣元は、労働基準法に規定された責務を遵守するとともに、派遣先を確保する
- ② 製造業務派遣に係る派遣元・派遣先に対する重点監督の実施（上記改正された指針の徹底、違法解雇の防止、休業手当の支払の徹底等）。
- ③ 派遣労働者の処遇の改善（正社員等との均等・均衡待遇を含む）
  - ・ 改正法案成立後、職務の内容、職務の成果等を勘案し、賃金を決定する努力義務規定に基づき指導
- ④ 適正な雇用管理を行えない派遣会社の規制（一定の経過措置を講じる）
  - ・ 許可要件の厳格化（要領の改正）。
    - 資産要件：「1,000万」→「2,000万」
    - 現金・預金要件：「800万」→「1,500万」
    - 派遣元責任者の要件：
      - 「雇用管理経験＋派遣労働者としての業務経験で3年」
      - 「雇用管理経験3年」
    - 同責任者講習：「5年ごと」→「3年ごと」
  - ・ 社会保険の適用または資格取得手続きを怠った事業主が罰金刑以上の刑を受けた場合、労働者派遣事業の許可の取り消し処分を講じるとともに、社会保険事務所やハローワークの調査等により、社会保険等の適正な加入が行われていない派遣元については、許可の更新をしない等許可要件の運用を厳格化
  - ・ 再三の督促にもかかわらず、事業報告の提出のない派遣元（特に特定労働者派遣事業）に対する、事業停止命令・許可取消等
- ⑤ 請負については、偽装請負とならないよう以下の措置を講ずる。

- ・ 偽装請負の一掃を図るための厳正な指導監督の徹底
  - ・ そのため、派遣と請負の区分を明確化する観点から、37号告示に関する疑義応答集を発出
  - ・ 請負ガイドラインの周知による請負事業の適正化
- ⑥ 2009年問題への対応として、奨励金の活用により、需要のある派遣先への直接雇用を促進。

## 2 労働者派遣及び請負制度の在り方等

- ① 政府提出の労働者派遣法改正案の早期成立により、日雇派遣の原則禁止、マージンなどの情報公開の義務化等を図ることとする。
- ② その際、派遣先・派遣元による労働者保護の強化のため、派遣先・派遣元が講ずべき措置に関する指針の一部を法律に格上げする問題、いわゆるマージン率に係る更なる規制の問題について、検討を行う。
- ③ 製造業務派遣や登録型派遣を禁止すべきという問題、請負法制の問題、正規・非正規労働者の処遇の均等・均衡の確保の問題等について、1年程度を目途にその在り方を検討する。

## Ⅲ 再就職支援・能力開発対策

### 1 ハローワークの機能の抜本的強化等

- ① 現下の厳しい状況を踏まえ、労働局及び全国ネットワークによる職業紹介等の雇用対策を推進するハローワークについて、来訪者の待ち時間の短縮、利用者サービスの向上を図るため、定員増を図るなど人員・組織体制を抜本的充実・強化（民間人材の積極的な活用を含む）するとともに、ワンストップで職業紹介、能力開発に関する相談、生活相談等を行える拠点を整備する。

また、各種相談窓口の土曜日、夜間の対応やハローワークの電話相談体制の強化を図るとともに、解雇が予定されている人に対する雇用保険手続き、再就職支援などアウトリーチ（出張相談支援）の体制を強化する。

さらに、労働局主催のイベントだけでなく、県や中小企業団体や他省庁主催の会合とも連携を強化する。その際、平日以外で行われる場合のハローワークにおける対応を検討するとともに、商工会議所等が行う事業者向けの説明会等の取組への支援を通じて各種雇用施策の周知を進め普及促進を図る。

- ② 早期再就職実現のためハローワークにおいてキャリアコンサルティング、職業訓練に関する情報の集約・提供の体制の強化を図る。また、ハローワークが地方公共団体、関係機関等と一体となってマッチングを図る。（対象分野：医療、介護、情報通信、農業を始め今後の人材受け入れが見込まれる分野）

③ 雇用創出が見込まれる分野への円滑な労働移動と人材の定着に向けた公的訓練プログラムの開発・実施を図るとともに、教育訓練における民間の施設・人材の活用を拡大する。

④ 短時間でも正社員としての安定した就職を実現するため、短時間労働者均衡待遇推進等助成金及び両立支援レベルアップ助成金を充実する。

非正規労働者を正社員として雇用する場合の助成措置の周知・徹底を図り、相談支援など活用促進を図る。

⑤ 住宅喪失者対策として、雇用促進住宅の最大限活用を行うこととし、それに伴い、閣議決定等について必要な見直しを行う。この際、現入居者への配慮を行う。

また、地域住宅交付金の一層の活用促進を図る。

## 2 人材育成・就職支援のための緊急対策の推進（「緊急人材育成・就職支援基金（仮称）」の創設）

「緊急人材育成・就職支援基金（仮称）」を造成し、ハローワークが中心となって、雇用保険の受給資格のない者に重点を置いて、以下のような職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に推進する。

① 雇用保険を受給していない者（雇用保険の受給資格がない者、受給が終了した者、自営廃業者等）を対象に、職業訓練を抜本的に拡充する。

イ 訓練期間中の生活保障のための「訓練・生活支援給付（仮称）」を支給する。

ロ 上記訓練の受入れ枠の確保等を図るため、コース設定、講師育成等の費用の支援など、人材育成機関への支援を行う。

② 中小企業の人材ニーズを把握し、その人材ニーズについて十分な技能・経験を有しない求職者を実習雇用として受け入れる中小企業に対し、実習雇用及びその後の雇い入れの支援。

③ 介護、ものづくり分野などについて、理解を深め、就職を促進するため、関係事業主団体等と連携して、職場体験、職場見学等を実施する。

④ 雇用保険の受給が終了した者など長期失業者のうち就職意欲が高い者について、民間職業紹介事業者に委託して再就職支援及び就職後の定着支援。また、必要な者については生活資金の貸し付けを行う。

⑤ 雇用保険の受給資格がない者で、住居喪失、就職活動費不足のため就職活動が困難な者について、民間職業紹介事業者に委託して住居・生活支援と就職支援をあわせた支援。

## 3 障害者の雇用対策

- ① 障害者の雇用維持を図るため、雇用調整助成金について、休業・出向・教育訓練を行う場合の助成率を引き上げる。
- ② 「特定求職者雇用開発助成金」や新たに創設した「特例子会社等設立促進助成金」、「障害者雇用ファーストステップ奨励金」などの広報周知と利用促進を図る。
- ③ 特別支援学校等の未内定卒業者等について、職業訓練校への受け入れ、委託訓練の活用。
- ④ 公的機関におけるチャレンジ雇用の拡大と障害者就労施設への優先発注（地方公共団体における緊急雇用創出事業の活用も含む。）。
- ⑤ 「ハート購入法」の早期成立を図る。
- ⑥ ハローワークの雇用支援員の大幅増員など体制の強化。

#### 4 ジョブ・カード制度の普及促進

- ① ICカード化について検討を進めるとともに、ハローワーク以外にジョブカフェや民間職業紹介会社等における普及促進を図る。
- ② ジョブ・カードセンター（各都道府県商工会議所）とジョブカフェの連携を強化し、ジョブ・カードの企業側への普及促進にジョブカフェを活用する。

#### 5 ジョブカフェの拡充等

- ① サテライト施設（常駐型、巡回型）を増設する。
- ② 20県のモデル事業を全国的に展開する。

### IV 雇用創出対策

- ① 地方公共団体の行う雇用創出事業について、都道府県と都道府県労働局が一体となって推進する。
  - ・ ハローワークから地方公共団体へ、地域の求職者の状況など、必要な情報を提供
  - ・ 地方公共団体が行う事業について、ハローワークによる適切なマッチング
  - ・ インターネット上に全国の地方公共団体を実施する事業や当該事業に係る求人が検索できるサイトを設け、それら事業への円滑な就業を促進
- ② 厚生労働省が都道府県等における事業の実施状況を把握し、地方公共団体に好事例を紹介すること等を通じ、地方公共団体における効果的かつ機動的な取組を支援する。
- ③ 緊急雇用創出事業について、雇用情勢が厳しくなっていることから、積み増しを行う。

- ④ ふるさと雇用再生特別交付金による各都道府県の基金に企業が拠出できる仕組みを設ける。

## V 内定取消し対策

- ① 先般創設した企業名公表制度に基づき、内定取消しを行った企業名の公表を3月中に実施し、不適切な企業行動の抑止を図る。
- ② 未内定の学生等を対象とした就職面接会の開催等の就職支援を実施。
- ③ 内定を取り消されて未就職のまま卒業した高校生等について、専修学校などの民間教育訓練機関等への委託訓練（離職者訓練）を活用。
- ④ 平成22年3月卒業予定者について、ものづくり企業・中小企業等を含む地域の企業との就職面接会を拡充するとともに、新規学卒者の採用枠の拡大について事業主団体に要請。
- ⑤ 就職・採用活動の早期化・長期化は、大学教育の効果を阻害し、学生の質の低下も招き、内定取消しの一因にもなっている。企業、学生双方にとってメリットをもたらす就職・採用活動の実現のため、早期の採用選考活動（青田買い）の抑制を事業主団体に要請するとともに、就職協定の復活、インターンシップ制度の導入を促進し、新卒至上主義の是正を図るため、ジョブ・カード制度の普及を促す。

## VI 外国人労働者対策

- 1 定住外国人施策推進室を中心に、集住地域等における医療や教育の確保などの総合的な支援を行うとともに、集住する地方自治体に対し、国が財政的な支援を行う。  
それに併せ、再就職支援について以下の施策を強化する。
  - ① 通訳・相談員の増配置など機動的な相談・支援機能の強化。
  - ② 日本語能力も含めたスキルアップのための就労準備研修を円滑に実施。
  - ③ 国と地方公共団体との連携により日本語研修や職業訓練を実施。（地方公共団体による緊急雇用創出事業の活用を含む）。
- 2 日系人については、時限的に以下の施策を講ずる。
  - ① 日本で就労していた者のうち帰国を希望するものについては、積極的に支援することとし、家族分を含めた帰国支援金を支給する。また、チャーター便の手当てを行う。  
帰国支援金の額については、帰国を希望する者が雇用保険受給期間中の場合はそれに配慮したものとする。
  - ② ①の帰国支援措置を受けて帰国したものについては日系人の身

分に基づく再入国は認めない。

- ③ 在外公館における査証申請時に、我が国の厳しい雇用情勢を説明し、仲介人のみならず、申請者本人に対し、就労先があることを確認する等の指導を行うものとする。

その上で、今後の状況によっては、日系人の身分に基づく新たな入国審査のあり方について検討する。

### 3 技能実習生の雇止めに対する時限的な対応

- ① 適切な新たな技能実習先を見つけるよう支援する。
- ② 帰国を希望する者、帰国せざるを得ない者について、受入れ団体、受入れ企業に帰国費用の支払いを指導する。
- ③ 帰国費用の支払いを受けられない者について、JITCOによる帰国費用の立て替え払いを行う。

## VII 雇用保険法改正（雇用のセーフティネットのさらなる強化）

現在国会に提出されている雇用保険法改正案については、改正法が適用される労働者を大幅に拡大するために、衆議院で施行日が修正されたが、その施行日である本年3月31日前のできる限り早期の成立に全力をあげる。

また、雇用保険の適用の徹底を図るため、体制の充実を図る。

- ・ 非正規労働者の適用範囲の拡大（雇用見込1年以上→6ヶ月以上）
- ・ 雇止めの場合の受給資格要件の緩和（加入期間1年→6ヶ月）
- ・ 給付日数について60日分延長
- ・ 訓練延長給付の活用（離職者訓練の実施規模の拡充、安定雇用の実現に向けた長期的訓練（最大2年間）の実施）

(別紙)

## 雇用調整助成金に係るこれまでの見直し

### 1 自民党中小企業労働者問題プロジェクトチームの提言

- 中小企業向けに支給要件を緩和するとともに（最近6か月の生産量が前年同期10%以上減→最近3か月の生産量が5%以上減等）、助成率（2/3→4/5）や教育訓練費（対象労働者1人1日当たり1,200円→6,000円）を引き上げた中小企業緊急雇用安定助成金を創設（昨年12月1日）。

### 2 与党新雇用対策に関するプロジェクトチームが取りまとめた新たな雇用対策等に基づく見直し

- 支給要件については、雇用量が増えていないことという雇用量要件を撤廃するとともに（昨年12月9日）、生産量要件については、前年同期だけではなく直前3か月との比較も可能に（12月11日）。また、生産量要件については、サービス業等にとってより利用しやすい制度とするため、「売上高又は生産量」で把握することに（本年2月6日）。
- 大企業の助成率を1/2から2/3に引き上げ（本年2月6日）。
- 支給限度日数を1年間100日、3年間200日（大企業150日）から、1年間200日、3年間300日に引き上げるとともに、1年間助成を受けると次の1年間は助成を受けられないというクーリング期間を撤廃（本年2月6日）。
- 休業等の規模が一定割合（中小企業1/20、大企業1/15）以上でないとは助成対象とならないという休業等規模要件を廃止（本年2月6日）。
- 労働者ごとに1時間単位で行う短時間休業が可能に（本年2月6日）。
- 支給申請書等の記入項目を概ね3分の2程度に削減（本年2月6日）。
- 労働局・ハローワークの助成金窓口の体制を強化（本年2月）。