

政府、各政党、労働組合などが

当面の雇用対策を発表

非正規労働者三万人が来年三月までに失職見込み

世界的な金融危機の影響で、雇用への影響が懸念されるなか、採用内定を取り消された〇九年三月の大卒予定者が三〇〇人を超え、一〇月から来年二

月までの半年間で契約満了時に契約更改をしない等によって離職を余儀なくされる非正規労働者数も三万人を超えることが一月二十八日に厚生労働省の調査で明らかになった。職を失う非正規労働者のうち、雇用形態別にもっとも多いのは派遣社員で一万九七七五人。

次に期間工など契約社員が五七八七人で続いている(図1)。
厚労省が緊急雇用対策本部を設置

こうした事態を受け、厚労省は同日付で緊急雇用対策本部を設置。契約更新送りや契約の途中解除が相次ぐ派遣労働者、期間工と、来春の新規学卒予定者などに対する当面の支援策を発表した。

派遣労働者の雇用安定化策

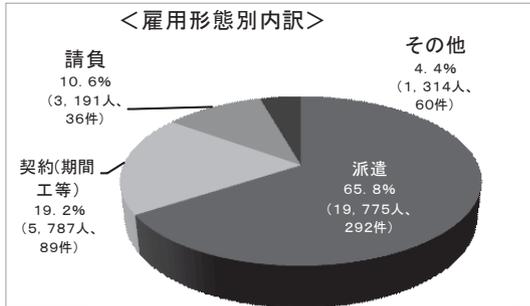
労働者派遣契約の解除については、派遣元・派遣先双方に対し、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」並びに「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に基づく指導を徹底。指導に当たっては、新たに発出した十一月二十八日付職業安定局長通達「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について」に基づいて行うよう求めた。

通達は「企業業績の悪化等に伴い、とくに労働者派遣の役割提供を受けている事業所では、契約期間の満了に伴う不更新や満了前の契約解除等により、受け入れ派遣労働者数を削減する動き

図1 非正規労働者の雇止め等

I. 全国集計結果

派遣または請負契約の期間満了、中途解除による雇用調整及び有期契約の非正規労働者の期間満了、解雇による雇用調整について、本年10月から来年3月までに実施済みまたは実施予定として、11月25日時点で把握できたものは、全国で47都道府県・477件・30,067人となっている



※10月報告(製造業における派遣・請負労働者等の雇止め状況)の約4,940人の事例のうち、約4,200人の事例を含む

II. 雇用形態別・産業別の集計結果

雇用形態	産業計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
○派遣					
	産業計=19,775				
期間満了	5,991人	5,985	0	0	6
その他※1(中途解除等)	13,784	13,471	15	202	96
○契約(期間工等)					
	産業計=5,787人				
期間満了	4,128	4,118	0	10	0
その他※2(解雇等)	1,659	1,420	59	146	34
○請負					
	産業計=3,191人				
期間満了	886	821	0	0	65
その他※1(中途解除等)	2,305	1,772	30	0	503
○その他					
	産業計=1,314人				
期間満了	489	381	0	63	45
その他※2(解雇等)	825	277	51	304	193

※1:各雇用形態別、産業別の人数のうち、期間満了として報告のあったものを集計※2:「その他(中途解除等)」「その他(解雇等)」はそれぞれ、中途解除及び不明、解雇及び不明である

資料出所:厚生労働省発表資料「非正規労働者の雇止め等の状況について」。全国の労働局及び公共職業安定所の企業に対する聞き取り等調査に基づく

図2 採用内定の取消し状況

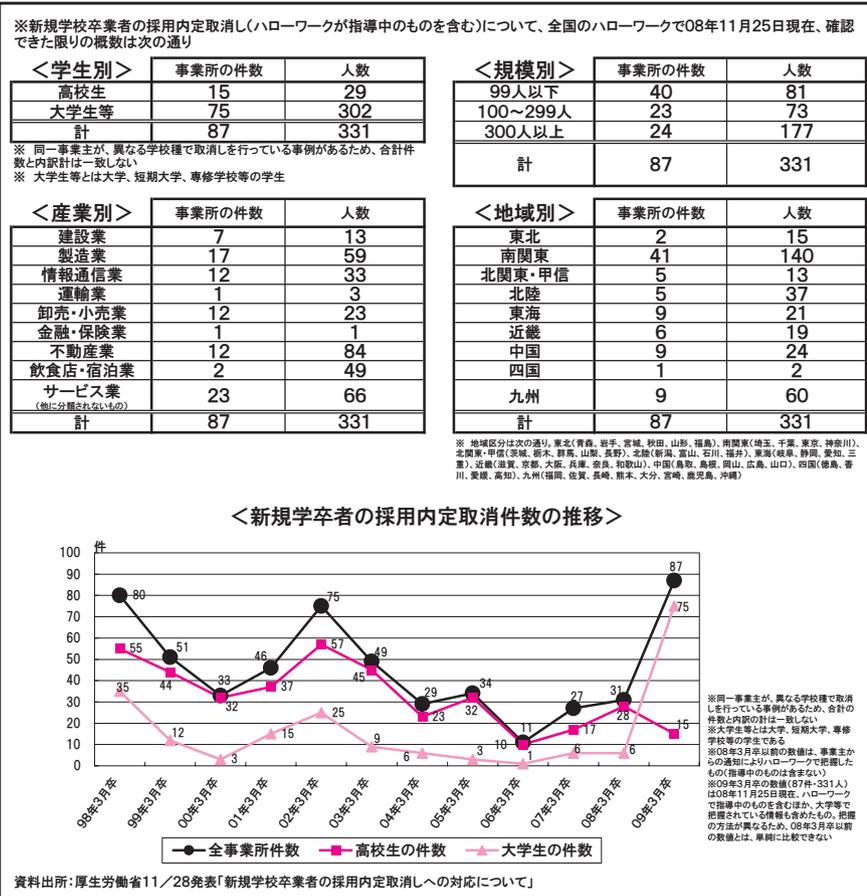


図3 新規学校卒業予定者の採用に関する指針

3 採用内定

採用内定は、学生・生徒にとっては、その企業への採用が保証されたものとして、当該企業を信頼して、他の企業を選択する権利を放棄するものであることから、重大な意義をもつものです。このため、事業主は採用内定を行うに当たり、次の事項について考慮すべきです。

- ①事業主は、採否の結果を学生・生徒に対して明確に伝えるものとする
- ②事業主は、採用内定を行う場合には、確実な採用の見通しに基づいて行うものとし、採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び採用内定期間中の権利義務関係を明確にする観点から取消し事由等を明示するものとする
- ③採用内定は、法的にも、一般には、当該企業の例年の入社時期を就労の始期とする労働契約が成立したとみられる場合が多いことについて、事業主は十分に留意するものとする

4 採用内定取消し等の防止

新規学校卒業者に対しては、事業主の一方的都合による採用内定取消し及び入社時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、とくに採用内定取消しについては、対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与え、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。このため、事業主は次の事項について十分考慮すべきです。

- ①事業主は、採用内定を取り消さないものとする
- ②事業主は、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等、あらゆる手段を講ずるものとする。なお、採用内定の時点で労働契約が成立したと見られる場合には、採用内定取消しは労働契約の解除に相当し、解雇の場合と同様、合理的理由がない場合には取消しが無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする
- ③事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入社時期繰下げを検討しなければならぬ場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入社時期繰下げを受けた、学生・生徒からの補償等の要求には誠意を持って対応するものとする

も見られる」と指摘。そのうえで、「それ自体が労働者派遣法に違反するものではないものの、派遣労働者の雇用の安定を損う恐れがある」として、①期間満了に伴い派遣契約が更新されない事案については、雇用主である派遣元に対し当該派遣労働者の雇用維持に努めるよう求める②期間満了前に契約を解除しようとする事案については、派遣元・派遣先双方に対し、前述の指針に基づき派遣労働者の雇用安定を図るための措置を講ずるよう指導する――

また、通達は関連して、この間行ってきた労働者派遣法違反に当たる偽装請負等の是正指導にも言及。「雇用安定のため指導を行っているところだが、是正指導後の雇用状況を見ると、離職に至った労働者も見受けられる」として「今後、是正指導に当たっては改めて、労働者の雇用の安定を図るための措置について指導を徹底する」と明記する。これと併せて、「今般、国会に提出された労働者派遣法改正案で

は、適用除外業務への派遣労働者の受入れ、派遣可能期間の制限や偽装請負等に違反した役割の提供を受ける者に対し、当該派遣労働者への労働契約の申込みをするよう勧告できるとされて「ことさらに、今後はさらに同案の趣旨も踏まえ、派遣先または発注者に対し、対象労働者の直接雇用を推奨する」との姿勢を明らかにした。

内定取消し事業主・学生への対処策

次に、採用内定の取消しを行おうとする事業主や、採用内定を取消された学生等(図2)に対する具体策としては、別に発表した「新規学校卒業者の採用内定取消しへの対応について」を含め、次のような方針を示している。

まず、事業主に対しては、①採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずる

こと②採用内定の時点で労働契約が成立したと見られる場合には、合理的理由がない限り取消しは無効とされること——等の考慮事項を明示した「新規学校卒業者の採用に関する指針（図3）」の周知を徹底。そのうえで、採用内定の取消しを行うとする事業主に對しては、「その回避等について指導を実施」するとしている。

また、採用内定を取消された学生等に対しては、円滑な就職を強力に支援するため、「内定取消し通知を受けた大學生等からの特別相談窓口を、全国の学生職業センター等に設置」。高校生については原則、学校またはハローワークが職業紹介等を行う仕組みのため、引き続きハローワーク等で相談対応する。そのうえで、学生等の意向を十分に踏まえ、学校とも緊密に連携を図りつつ、求人情報の提供、職業紹介等の支援を行うとしている。

非正規に対する再就職支援策

こうした方策を講じたうえで、やむなく離職を余儀なくされたとりわけ非正規労働者については、次のような支援策も講じる。まず、「非正規労働者だった者等が、就業機会を求めて求職者として（ハローワークに）来所した場合、それぞれの態様に応じ、求職者のニーズに則したきめ細かな就職支援を実施」するほか、「必要に応じ個別の求人開拓を実施」するとしている。

また、とくに「住居を必要とする求職者に対しては、社員寮付きの求人や住み込み可能求人の情報提供、職業相談及び職業紹介を行うとともに、求職

者のニーズに応じ求人担当部門と連携の上、求人開拓に努める」とした。

この後、厚生労働省は二月九日に雇用対策本部の本部長に渡辺孝男副大臣を就任させ、関係部局を構成員とするものに格上げした。各都道府県労働局、ハローワーク、労働基準監督署において取り組むべき事項を明らかにするということと通知を發出。経済情勢の悪化により、雇用調整の対象とされる可能性の高い非正規労働者だけでなく、高齢者、障害者、外国人労働者などの離職にかかわる支援について充実・強化し、適切に対応するよう指示している。

与野党も雇用対策を策定

与野党も独自の雇用対策を打ち出し、政府にその実行を求めている。

自公与党の「新雇用対策に関するプロジェクトチーム」（座長 川崎二郎・元厚生労働相）は四日、今後、経済情勢の悪化により失業率が六%となり、一六〇万人の失業者が新たに発生する事態が想定し、これまで検討してきた五兆円にのぼる雇用保険料の積立金から一兆円支出するだけではなく、一般財源から三年間で計一兆円を雇用対策に支出する方針を固め、対策案を麻生総理に提出した。

当面する最大課題である派遣社員の雇用安定に向けて、正規社員として採用する企業には一人当たり最大一〇〇万円（大企業は五〇〇万円）を支援する緊急雇用安定制度の導入を打ち出した。また失職によって発生する住宅退去などによる住居問題にも配慮。こうした

求職者に対して、仕事が見つかるまでの間、独立行政法人雇用・能力開発機構が保有する雇用促進住宅に入居できるようにする案も盛り込んだ。住宅を退出する際に必要な引越費用も政府が貸し出す。また、雇用期間が六カ月未満の派遣社員や期間従業員も雇用保険に加入している場合、雇用調整助成金の対象に加える。

一方、内定取り消し対策として、採用内定を取り消された学生を採用した企業に特別奨励金を支給し、悪質な採用内定取り消しがあれば企業名を公表する。

麻生総理、総額二三兆円の緊急対策を発表

麻生太郎総理は二月二日、総額二三兆円の「生活防衛のための緊急対策」を発表し、「第二次補正予算および平成二年度の当初予算において、ぜひ対策を打ちたい」と思い考えております。特に年末を控え国民生活を防衛するため、雇用と企業の資金繰りを最重要課題といたします」ことなどに重点を置く考えを表明した。

雇用対策については、「まず急がなければならぬのは、雇用対策だと存じます。特に、年末までに急がなければならぬ。年度末ではありません。年末までにやらなければならぬことは、雇止めや解雇された方々の住宅問題、住居問題です。住宅を追い出されるとすむ場所がなくなる。この方たちのためにも直ちに、引き続き社員寮などは住み続けられるよう、事業主に要請します。そして後日、事業主の方々には

助成をいたしたいと存じます。一万三〇〇〇戸ある雇用促進住宅、ここにおいての受け入れを行います。また、住宅入居費用を貸し付けたいと存じます。加えて、内定取り消し、この対策として、企業名の公表を含めて指導を徹底したいと存じます。また、第二次補正（予算）において職を必要とする非正規労働者などに、地域において雇用機会というものをつくるため、すでに生活対策で発表したものと合わせて過去最大四〇〇〇億円の基金を創設いたします。二一年度におきましては、雇用保険料の引き下げと、給付の見直し。そして非正規労働者などの雇用維持対策、再就職への新たな支援を行いたいと存じます。これらは合計で約一兆円の追加となります」と述べた。

野党三党で緊急雇用対策関連法案提出——就労支援は年内決着を強調

民主党、社民、国民新の野党三党は共同で二月五日、緊急雇用対策関連四法案を参議院に提出した。派遣労働者などが職を失った場合、住居問題が発生することを踏まえ、改正法は年内実施を求めている。法案内容は以下の通り。

1. 採用内定取消しを規制する「労働契約法改正案」。客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ内定取消しが無効であることを明確にするもので、悪質な内定取消しについては会社名の公表を政府に求める。
2. 非正規労働者も雇用調整助成金の

対象にする「派遣労働者等解雇防止特別措置法案」。契約期間中の解雇や派遣切りをできる限り防止するため、事業主に対して助成される雇用調整助成金について、要件の緩和や支給日数の延長などを緊急に実施し、二カ月以上勤務している非正規労働者の休業等も助成対象とする。また、労働日すべてについて支給されるものとする。

3. 派遣労働者等の就労支援のための住まいと生活の支援する「住まいと仕事の確保法案」。雇い止めや解雇により住居を失った派遣労働者や、雇用保険の受給資格がなく生活に困窮する失業者等に対する支援のため、職業訓練や職業紹介とセットで、住宅を貸与し、生活支援金を給付する。貸与する住宅は、雇用促進住宅や公営住宅、民間アパートやワンルームマンションなどを借り上げにより確保する。生活支援金は最高月額一〇万円とし、一定の要件があれば返済を免除する。急を要する施策であり、公布の一カ月施行、年内の実施を目指す。雇用保険の二事業のうち雇用安定事業のメニューとして実施する（雇用保険法改正案）。派遣労働者に寮などを賃貸している派遣会社等に対して、雇い止め後、即時退去を求めないよう配慮を求め、一定期間提供した事業主には家賃を助成する（雇用保険法改正案）。

4. 雇用保険制度の拡充によりセーフティネットと雇用を確保する「雇用保険法改正案」。現行では一年未満の雇止め規定があると被保険者にならない場合があることから、雇止め

の有無にかかわらず、被保険者とする。基本手当の受給資格要件の被保険者期間を現行の一二月から六月にする。雇止めにより失業した場合は非自発的失業者と認定する。基本手当の日額を増額し、一定の非自発的失業者に対する給付日数を延長する。短期の雇用で就く派遣労働者についても、短期雇用特例被保険者とする。特例一時金の給付期間を現行四〇日分から六〇日分に延長する。国の雇用政策の責任を明確化するためにも、雇用保険の国庫負担を堅持し、保険料率の引き下げは行わない。こうした施策の実施により、非正規労働者を広く雇用保険でカバーし、セーフティネットの対象範囲を拡大する。

5. 期間の定めのある労働契約の締結更新、終了のルールを明らかにする「有期労働契約遵守法案」。契約期間中の解雇は基本的に無効であることは労働契約法第一七条に明示されているにもかかわらず、安易に派遣労働者や期間従業員に対する契約期間中の解雇が安易になされている事態を踏まえ、有期労働契約の締結事由や差別的取扱いの禁止、有期労働契約における解雇の取扱い、契約期間途中の退職、雇止めの制限等を定める。

一方、共産党の志位和夫委員長は五日、麻生総理と会談し、雇用と中小企業対策を申し入れた。自民党総裁である首相と共産党トップの会談は極めて異例のことだ。志位委員長は、年度末までに三万人の失職が予想される派遣労働者の問題について、「大企業と経済団体に対する政府の強力な監督と指導

で辞めさせないといけない」と要求。その他、雇用保険の失業給付改善に向け、①受給資格を六カ月に戻し、給付期間を緊急に延長する②「雇い止め」の場合も、「会社都合」の離職者として給付する③離職者が雇用保険未加入であった場合は、「週及（そきゅう）加入」の手続きをとるように企業を指導する——ことなどを要請している。

連合も要請行動を活発化

連合が二月一日に発表した「緊急雇用実態調査結果」によると、雇用調整を実施した企業は三社に一つで、今後さらに増加する見込みであることがわかった。調査対象は連合加盟の民間組合で、一月一四日～二八日に実施。対象の五二〇一組合中、一三六三組合（回収率二六・二％）からの回答を集計した。

それによると、過去三カ月間で雇用調整を実施した企業は三五・一％に達していた。雇用調整を実施した企業は「製造業—加工組立等」（四八・三％）

で割合が高く、ほぼ半数。雇用調整の内容では、第一位が「残業削減・規制」（二〇・二％）、二位が「派遣労働者の削減」（二二・一％）、三位が「配置転換（九・三％）」となっている。

こうした動向を受け連合も一二月四日、首相官邸で麻生総理と「政労会見」を行い、厳しさを増している雇用情勢への対応として、政府に対して雇用・生活対策の強化を求めた。その内容は、①緊急雇用対策本部を設置し、派遣労働者、有期契約労働者等の解雇・雇い止めに対する雇用対策を行う②雇用保険の国庫負担を堅持するとともに、雇用保険料率および雇用保険二事業の料率引き下げは当面行わない③現在政府で検討されている二兆円規模の定額給付は実行せず、中低所得者層や生活困窮者を対象に、物価上昇分に相当する家計援助に限定し実施する。なお、課税最低限以下の世帯に対する「定額給付金」は、「負の所得税」給付つき税額控除の制度創設につなげる方向で検討する——ことなど。

これを受け、麻生総理は「きわめて厳しい経済情勢であり生活者の不安も高まっている」との認識を示した上で、生活者、地方、中小企業といった観点での政府としての対策を強化していると述べた。

また、連合は一二月末までを「緊急取り組み期間」と位置づけ、行政だけでなく政府・政党のほか、経営団体に対する要請行動を強化させる。このほか、一二月九～一二日には独自の取り組みとして、雇用緊急アンケートや内定取り消し相談ダイヤルを実施した。

（調査・解析部）

