

Dプロデュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：http://www.d-produce.com/

■施行「改正雇用保険法」のポイント！

◆ついに改正法が成立！

改正雇用保険法が成立し、3月31日から施行されています。成立から施行までの期間が非常に短く、しかも年度末からの施行ということで、雇用情勢の厳しい現実が伺えます。果たして失業者を救う改正となるのでしょうか。

今回の改正点を大きく分類すると、以下の7点が挙げられます。

- (1) 雇用保険の適用範囲の拡大
- (2) 雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件の緩和と所定給付日数の拡充
- (3) 再就職が困難な方に対する給付日数の延長
- (4) 再就職手当の給付率引上げおよび支給要件の緩和
- (5) 常用就職支度手当の給付率引上げおよび支給対象者の拡大
- (6) 育児休業給付の統合と給付率引上げ措置の延長
- (7) 雇用保険料率の引下げ

◆改正の具体的内容

- (1) 短時間労働者や派遣労働者の雇用保険の適用基準について、従来は「週所定労働時間が20時間以上あり、1年以上引き続き雇用されることが見込まれること」が条件でしたが、1年以上の雇用の見込み期間が「6カ月以上」と短縮さ

れました。

- (2) 特定受給資格者に該当しない方でも、期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむを得ない理由により離職された方（特定理由離職者）については、基本手当の受給要件が「離職日以前2年間に被保険者期間が通算して12カ月以上」必要なところ、「離職日以前1年間に被保険者期間が通算して6カ月以上」あれば要件を満たすようになりました。基本手当の給付日数も解雇等による離職者並みに手厚くなりました。
- (3) 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に給付日数が60日分延長されることになりました。
- (4) 再就職手当の支給要件が、従来の「所定給付日数を3分の1以上かつ45日以上残している場合」から「所定給付日数を3分の1以上残している場合」に緩和されました。さらに、再就職手当の給付率についても、現行の30%から40%（支給残日数が3分の2以上ある場合は50%）に引き上げられました。
- (5) 障害者等の就職困難者が所定給付日数を残して安定した職業に就いた場合に支給される常用就職支度手当の給付率が、従来の30%から40%に引き上げられました。
- (6) これまで、「育児休業基本給付金（30%）」と「育児休業者職場復帰給付金

(20%)」と分けて支給されていた育児休業に関する給付が、平成22年4月からは、統合され、休業中に「休業開始時賃金日額×支給日数×50%」が支給されることとなります。

(7) 失業給付に係る分の雇用保険料率が各業態とも0.4%（労使とも0.2%ずつ）引き下げられ、この結果、別途の事業主負担分0.3%を合わせた雇用保険料率は、一般の事業で1.1%（農林水産・清酒製造業1.3%、建設業1.4%）となりました。

■指針改正で定められた派遣先企業の賠償責任

◆数年ぶりの指針改正

いずれも平成11年に労働省（現在の厚生労働省）が定め、派遣元・派遣先が講じるべき事項を示した「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣元指針」）・「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（以下「派遣先指針」）というものがあります。「派遣先指針」においては、派遣先企業が講じるべき事項として「派遣契約の解除の事前の申入れ」「派遣先における就業機会の確保」などが定められています。

このたび、この2つの指針が数年ぶりに見直され、今年の3月31日から適用されています。ここでは、この両指針について、どのような目的から、どのような改正が行われたのかを見ていきたいと思います。

◆指針改正の趣旨は？

昨今の不景気の影響により、労働者派遣契約の中途解除に伴う派遣労働者の解雇や雇止め等が、いわゆる「派遣切り」として新聞紙上でも大きく報道されています。

両指針の改正は、派遣元や派遣先が適切に対処することにより、派遣労働者の雇用の安全を確保しようという趣旨で行われました。

厚生労働省は、改正された指針に基づき、

派遣契約中途解除への適切な対応について「周知啓発」や「的確な指導監督」を進めていくこととしています。

◆改正指針の内容は？

今回の「派遣元指針」・「派遣先指針」の主な改正内容は次の通りです。

(1) 派遣契約の中途解除に当たって、派遣元事業主は、まず休業等により雇用を維持するとともに、休業手当の支払い等の責任を果たすこと

(2) 派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により派遣契約を中途解除する場合は、休業等により生じた派遣元事業主の損害を賠償しなければならないこと

(3) 派遣契約の締結時に、派遣契約に(2)の事項を定めること

◆「非正社員の安全網整備」がポイントに

マスコミ報道等でもご承知の通り、政府は4月上旬に「未来開拓戦略」と称する経済対策を明らかにしましたが、雇用に関係する分野では、非正社員への対策として7,000億円の基金を3年間の時限措置として設置し、雇用保険の受給資格のない失業者に月10～12万程度の職業訓練中の生活費を支給することを発表しました。

派遣社員のみならず、「非正社員全体の安全網整備」が重要なポイントであると、国も認識しているようです。

■新たに創設された「残業削減雇用維持奨励金」

◆制度の目的は？

不況の影響により大幅な減産となり、事業活動の縮小が余儀なくされた企業に対する助成制度としては、すでに「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」がありますが、要件が緩和されたことなども影響して支給申請が急増しているようです。

そして、このたび、同じような目的から、

「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」両制度の一環として、新たに「残業削減雇用維持奨励金」が創設されました。

この奨励金は、従業員の残業を削減することによって有期契約労働者や派遣労働者の解雇を回避し、雇用の安定（雇用の維持）を図ることが目的とされています。また、政労使で合意された、いわゆる「日本型ワークシェアリング」（残業の削減、休業、教育訓練、出向などにより雇用維持を図ろうとするもの）を促進することが期待されています。

以下では、この奨励金の具体的な支給要件、支給額をご紹介します。

◆支給要件は？

この奨励金の支給を受けるためには、最近3カ月における売上高（または生産量等）の月の平均値がその直前の3カ月（または前年同期）と比べて「5%以上減少」している事業所において、以下の要件を満たしていることが必要です。

- (1) 判定期間における事業所労働者1人1月あたりの残業時間が、比較期間の平均値と比べて2分の1以上かつ5時間以上削減されていること。
- (2) 判定期間の末日における事業所労働者数が、比較期間の月平均事業所労働者数と比べて5分の4以上であること。
- (3) 計画届の提出日から判定期間の末日までの間に事業所労働者の解雇等（雇止め、派遣契約の中途解除等も含まれる）を行っていないこと。

◆支給額は？

それぞれの判定期間の末日時点での有期契約労働者・派遣労働者1人につき、判定期間ごとに以下の金額が支給されます。

なお、上限は、有期契約労働者・派遣労働者それぞれ100人とされており、残業削減計画届の提出日の翌日以降に雇い入れ

られた人などは対象にはならないとされています。

【中小企業事業主以外の事業主】

- ・有期契約労働者…10万円（年間20万円）
- ・派遣労働者…15万円（年間30万円）

【中小企業事業主】

- ・有期契約労働者…15万円（年間30万円）
- ・派遣労働者…22万5,000円（年間45万円）

■これからどうなる？「偽装請負」への対応

◆偽装請負をめぐるこれまでの動き

偽装請負（実態は労働者派遣であるにもかかわらず請負と偽っている違法な形態）については、平成18年の夏にマスコミが取り上げたことを発端として話題となりました。大手企業が恒常的に偽装請負を行っていたとの報道には大きなインパクトがありました。

その後、厚生労働省は、社会問題化した違法派遣や偽装請負を一掃することを目的として、昨年4月に「緊急違法派遣一掃プラン」をスタートさせましたが、制定された「日雇派遣指針」の効果も上がらず、労働者派遣法改正案も国会審議が進んでいないようです。

◆新たな通達と「疑義応答集」

厚生労働省では、今年3月末、偽装請負への指導をさらに強化していくため、全国の労働局宛てに労働者派遣と請負の区分基準を明確化する通達を出したそうです。また、同省のホームページに『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』（37号告示）に関する疑義応答集の掲載を開始しました。

◆わかりにくい派遣と請負の区分基準

『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準』は、昭和61年に労働者派遣制度が開始された際に厚生

労働省が発表したものです。しかし、この基準をもってしても「派遣と請負を区分する基準はわかりづらい」との声が上がっていました。

そこで、具体例を用いてその区分基準を明らかにしたのが上記の「疑義応答集」です。いわゆる「労働者派遣の2009年問題」にも対応するものだとされています。

◆「疑義応答集」の具体的内容

全部で15のQ&Aからなる「疑義応答集」は、どのようなケースが偽装請負に該当するのか、以下の項目ごとに具体例を挙げて示していますので、非常に参考になります。

ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/haken-shoukai03.pdf>) でご確認ください。

- (1) 発注者と請負労働者との日常的な会話
- (2) 発注者からの注文（クレーム対応）
- (3) 発注者の労働者による請負事業主への応援
- (4) 管理責任者の兼任
- (5) 発注者の労働者と請負労働者の混在
- (6) 中間ラインで作業する場合の取扱い
- (7) 作業工程の指示
- (8) 発注量の変動する場合の取扱い
- (9) 請負労働者の作業服
- (10) 請負業務において発注者が行う技術指導
- (11) 請負業務の内容が変動した場合の技術指導
- (12) 玄関、食堂等の使用
- (13) 作業場所等の使用料
- (14) 双務契約が必要な範囲
- (15) 資材等の調達費用

■編集後期（益子）

現在多くの企業では休業の実施や経費の切り詰め、役員報酬や従業員の給与をやむを得ず引き下げたりとこの厳しい景気局面へ様々な対策を打っています。特に「給与の引き下げ」は誰にとっても生活に関わることなので深刻な問題ですが、経営者は給与を下げなければどうしようもない状態になったのであればその決断をしなければなりません。その時に大切なことは、会社は（社長）はその大きな決断をしたときには従業員の何倍も働いて必死な姿を従業員に見せなければなりません。当然結果も残さなければなりません。少なくとも従業員に社長（上司は）仕事をしていないなどと思われるような行動をとってはなりません。例えば誰よりも早く出社したり、会社の掃除をしたりしてもいいと思います。ポイントは皆に伝わるように社長の必死さを形で示すことが重要なのです。人は言葉だけでは動かないものですので、社長のそうした姿がなければ、従業員も給与が下がったことを恨みこそすれ、尊敬することはないでしょう。だからこそ、社長が変わったということ、必死だということを言葉ではなく行動で示なければなりませんし、そんな社長の姿を見て何とも思わない従業員であれば、今後一緒に頑張っていく価値はないと思ったほうがいいのかもかもしれません。今のような厳しい経営環境の中でやらなければならないのは原因追究ではなく、現状打開です。そのためには社長の必死さを従業員にどう伝えるかが重要です。役員報酬を下げることも重要でしょう。しかし、最も大切なのは、社長のその決意を従業員にわからせることです。そのためには、まず、社長自身が変わらなければならないと思います。