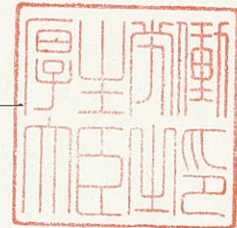


平成20年12月12日

全国中小企業団体中央会
会長 佐伯 昭雄 殿

厚生労働大臣
舛 添 要



現下の雇用失業情勢における雇用の安定の確保について

昨今の経済情勢の悪化等に伴い雇用失業情勢は大変厳しい状況にあり、派遣労働者や請負労働者をはじめとする非正規労働者の大量離職が懸念され、特に労働者派遣契約等の中途解除や契約期間満了に伴う契約の不更新による、いわゆる「派遣切り」が既に多く見られるところであり、また、新規学卒者の内定取消しも懸念される。

このような情勢の下、貴団体の会員団体・企業においては、雇用調整助成金の活用等により労働者の雇用の安定に万全を期していただくとともに、特に下記の事項について積極的な取組を促していただくよう特段のご配慮をお願いします。

記

1 派遣労働者及び請負労働者の雇用の安定の確保について

派遣労働者及び請負労働者の雇用主は派遣元事業主及び請負事業主であり、当該労働者の雇用の維持については派遣元事業主や請負事業主が責任を持つべきものであるが、派遣先や発注者からの労働者派遣契約等の中途解除等により、やむを得ず解雇に至る場合が多く、雇用の安定が損なわれている現状にある。このため、労働者派遣の役務の提供を受けている企業や請負を活用している企業においては、安易に労働者派遣契約等の中途解除や契約の不更新を行うことなく、派遣労働者や請負労働者の雇用の安定の確保に努めること。

また、やむを得ず労働者派遣契約を中途解除する場合には、「派遣先の講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第138号）の規定に基づき、関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

2 期間従業員等の直接雇用している有期契約労働者の雇用の安定の確保について

有期契約労働者については、やむを得ない事由がある場合でなければ契約期間中に解雇することができないものであること。裁判例によれば、有期労働契約であっても、反復更新の実態等の状況に照らし、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められない場合があること。したがって、安易に解雇や雇止めを行うことなく雇用調整助成金の活用等により雇用の維持に努めること。

なお、社員寮等に入居している労働者に対し、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、離職後も一定期間の入居について配慮すること。

3 内定取消しについて

採用内定のうち労働契約が成立したと認められる場合には、その取消しには労働契約法の解雇権濫用に関する規定が適用されることに十分に留意し、その防止に最大限の経営努力を講じること。

やむを得ず内定を取り消す場合には、事前に公共職業安定所に通知するほか、学生生徒の就職先の確保等に最大限努力すること。

4 正規労働者の雇用の安定の確保について

正社員も含めた雇用調整の動きもあることから、派遣労働者等の非正規労働者のみならず、正規労働者についても、雇用調整を行わざるを得ない場合であっても、解雇以外に方法がないか慎重に検討を行うことが望まれること。この場合、社会通念上相当と認められない解雇は、無効となるものであること。したがって、安易に解雇を行うことなく雇用調整助成金の活用等により雇用の維持に努めること。