

政府与党の「新たな雇用対策」 9 事業

3年間で2兆円

1. 雇用維持対策

(1) 雇用調整助成金等の特例措置 1次補正と2次補正

企業が教育訓練、出向、休業を行い、雇用の維持を図った場合に賃金等の一定割合（中小企業は5分の4、1次補正、大企業は2/3、2次補正）を助成する雇用調整助成金等について雇用期間が6か月未満の非正規労働者を特例的に追加。支給限度日数も拡充（中小企業について3年で200日→3年300日）2次補正

(2) 派遣労働者を派遣先事業主が雇い入れた場合の助成措置の創設 2次補正

派遣先事業主に対し、労働者1人当たり100万円（有期雇用の場合は50万円）（大企業は各半額）を支給。

2. 再就職支援

(1) 雇用保険制度の機能強化(雇用保険法改正) 来年度から

現行要件の1年以上雇用見込みを6か月以上の雇用見込みに緩和（21年当初から）。被保険者機関1年以上を契約更新されなかった有期契約労働者は6か月以上に緩和。地域や年齢を踏まえ、特に再就職が困難な場合は給付日数を特例的に60日分延長。倒産や解雇の場合は、給付日数を条件に応じて90日～330日。

(2) 「ふるさと雇用再生特別交付金（仮称）」の実施。事業実施状況等を踏まえ、積み増し。2次補正

都道府県に交付金を交付し、地方公共団体が民間企業等に事業を発注して地域において安定的な雇用機会（原則1年の雇用契約）を創出する事業を支援。

(3) 「緊急雇用創出事業の（仮称）」創設。雇用情勢の悪化等を踏まえ、積み増し。2次補正と来年度

都道府県に交付金を交付し、これに基づく基金を財源として、地方公共団体やシルバー人材センター等が職を失った非正規労働者や中高年齢者を対象に一時的な雇用・就業機会（6か月未満の雇用契約）の創出事業及びこれらの者に対する生活・就労相談を総合的に支援する事業を実施。森林整備や介護福祉、教育など。

(4) 派遣労働者等に対する総合的な支援 12月15日～

非正規労働者就労支援センターやハローワーク（全国で合計190か所）において、担当者制によるきめ細かな就労支援、派遣労働者等に対する職業相談、職業紹介や職業訓練、訓練期間中の生活保障、住宅確保対策等の相談等を実施。

(5) 住宅確保対策の全国実施 12月15日～

寮の退去を余議なくされた離職者等について、住宅入居初期費用等の貸与を実施。入居初期費用上限50万円、生活・就職活動費上限100万円。雇用促進住宅（空戸1万3千戸）の最大限活用。

3. 内定取消し対策

(1) 内定取消しに関する相談、企業指導等の強化（企業名公表は省令改正） 来年早々

(2) 内定を取り消された就職未決定者の雇い入れについて助成 2次補正 対象者1人につき中小企業は100万円、大企業は50万円。

民主党提案 ①労働契約法の一部を改正する法律案（採用内定取り消し規制法案）

項目	内容	民主党案の問題点	政府与党の対応
総論		<ul style="list-style-type: none"> 採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、民主党案の多くは労働契約法等の規定で対応可能。 内定取消しを規制することで、事業主が内定を出すことに極めて慎重になる。 	
労働契約成立の推定	採用内定通知の発出時点で労働契約成立を推定	労働者の意向に関わらず、使用者の一方的な意思表示のみで労働契約の成立とすることが適当であるか、慎重な検討が必要。	平成 20 年 12 月 9 日に取りまとめられた「新たな雇用対策について」に基づき、
内定取消しの効力	内定取消しは、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ない場合は、権利を濫用したものとして、無効。	採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、労働契約法第 16 条の解雇権濫用についての規定が適用されるため、新たに同一内容の規定を設ける必要はない。	① 採用内定取消しに係る裁判判例の通知を徹底 ② 内定取消しに関する相談、企業の公表も含む、企業指導等の強化 ③ 内定取消し学生のマッチングの推進 ④ 新卒者の雇用の安定確保
(会社名の公表)	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としている。(法案に規定なし)	政府与党は、企業名の公表はすでに決定しており、職業安定法施行規則の改正を来年早々に交付、施行予定。	⑤ 22 年 3 月卒業予定者に対する就職支援の強化を実施することとしている。

民主党提案 ②派遣労働者等の解雇の防止に関する特別措置法

項目	内容	民主党案の問題点	政府与党の対応
雇用調整助成金の対象者	2 か月以上勤務している非正規労働者も対象。(現行は被保険者期間が 6 か月以上)	雇用保険の被保険者以外の者の休業等を一律に対象にすることは、雇用保険の雇用安定事業として疑問。就職後 2 か月たたないと助成金の対象にならない。	被保険者期間が 6 か月未満の者を対象に追加予定(12 月 9 日から適用)。法改正ではなく、省令改正で対応可能。
特別措置の期間	6 か月間の特別措置法	6 か月間だけの特別措置では対応が不十分。延長には法改正を要し、迅速な対応が困難。	当分の間の措置として、必要な期間を実施。

民主党提案 ③④雇用保険法の一部改正案（住まいと仕事の確保法案を含む）

※雇用保険制度については、現在、セーフティネット強化等の観点から、労働政策審議会において、議論を進めているところであり、保険料負担者である労使の意見を踏まえずに法改正案を提出することは、政策決定にあたり労使の参加を求めている ILO 条約の規定からも問題が大きい。

項目	内容	民主党案の問題点	政府与党の対応
派遣労働者等に対する住宅・生活支援	職業紹介・指導と一体的に住宅を貸与し、生活支援金（最高月額 10 万円）を給付。解雇等の後も引き続き住宅に居住させている事業主には家賃を補助。	住宅への入居の支援の内容が不明確。借り上げによる現物貸与を行うとすれば、管理が困難で非現実的。	雇用促進住宅への受け入れは開始。住宅入居初期費用等の貸与（最高 86 万円）を全国実施する（貸与の相談はすでに実施）ほか、離職後に引き続き住宅を無償提供する事業主への助成（月 4～6 万円）を予定。
雇用保険の適用範囲	現行では 1 年未満の雇い止め規定があると被保険者にならないことから、雇い止め規定にかかわらず、適用。	「雇用見込み」にもかかわらず、適用した場合、一次的・臨時的な労働者も適用され、保険料だけ払って給付を受けられない労働者が生じる（一定の受給資格期間は必要）。	適用基準である「1 年以上の雇用見込み」を「6 か月以上」に緩和予定。
雇用保険の受給資格	基本手当の受給資格要件を現行の被保険者期間 12 月から 6 月に。	被保険者期間を一律に 6 月にすることは、定期的に受給を繰り返すことや安易な離職が起きうるため問題。	現行、解雇・倒産は 6 月、雇い止めは 1 年→6 月に緩和予定。
雇用保険の基本手当	基本手当の日額を増額。賃金日額 4060 円以下は給付率 100%。現行は 80%。	基本手当を大幅に増額した場合、再就職賃金を超える給付となる可能性があり、失業者の再就職意欲を阻害。	
短期雇用特例被保険者	雇用期間 1 年未満の派遣労働者を同制度の対象とし、支給額増額（40 日分→60 日分）	雇用形態等も異なり、季節労働者向けの同制度を派遣労働者を対象とすることは慎重な検討が必要。	「支給額（一時金）は平成 19 年改定で 50 日分→30 日分（当分の間 40 日分）」
雇用保険の保険料率	賃金の 1.2%（労使折半）（現行のまま）	国民の負担軽減の観点から「雇用保険料引き下げ」へ向けた取組が必要。	平成 21 年度に限り 0.4%引下げ予定。
雇用保険の国庫負担	本来の額の 55%としている暫定措置の廃止	国庫負担の暫定措置の在り方は、雇用保険や国の財政状況や労使の意見等を踏まえ、総合的に検討・対応すべきもの。	

民主党提案 ⑤労働契約法の一部を改正する法律案（有期労働契約遵守法案）

項目	内容	民主党案の問題点	政府与党の対応
総論		有期契約を原則禁止する法案であり、働く人も雇う人も、自由度が狭められる。	
いわゆる入口規制	有期労働契約を締結できる事由を制限する	労使のニーズに応えられなくなり、雇用機会が失われるほか、使用者側の大きな反発が予想される。	「新たな雇用対策」に基づき、 ① 解雇や雇い止め等に係る労働契約法や裁判例の啓発指導の実施 ② 労働条件特別相談窓口の設置 ③ 大量整理解雇等を行う事業場等の指導を実施
差別的取扱い	労働条件について、通常の労働者との一律的な差別的取扱いを禁止する	何を差別的と捉えるかが非常に難しく、社会の混乱を招くために慎重に検討	
契約期間途中の退職	1年以上勤務している労働者は、契約期間途中でいつでも退職できる	労働者側のみに解約権を認めることは、労使のコンセンサスが得られないため慎重に検討	
雇い止めの制限	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ない場合は、更新を拒否できない。	期間満了でも雇い続けなければいけないとすることは行き過ぎ	