

愛知県経営者協会
会長 加藤 宣明 殿

日頃より、労働行政の推進に格別のご配意を賜り、厚くお礼申し上げます。新型コロナウイルス感染症の発生は、一旦は落ち着いたものの、第二波、さらに第三波と拡大の動きを示しており、非正規雇用労働者を中心とした雇い止めや、新規学卒者の採用活動の取りやめなど、雇用環境への影響が大きく生じているところです。

このような状況を踏まえ、厚生労働省においては事業主の皆様の雇用維持の取り組みを支援するため、雇用調整助成金の特例措置による支給、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の創設、雇用に係る各種相談への対応のための特別相談窓口の設置等、各種支援を推進し、さらに、この度、雇用調整助成金の特例措置及び休業支援金・給付金について令和3年2月末まで延長いたします。

また、コロナ禍の下、特に厳しい環境に置かれている就職氷河期世代、企業説明会の延期・中止や企業の採用縮小により厳しい内定状況となっている新規学卒者等に対し、一層の支援の強化を図っているところです。

事業主の皆様におかれましては、新型コロナウイルス感染症の生産活動等への影響により厳しい事情を抱えているところとは存じますが、新型コロナウイルス感染症の収束を見通し、中長期的な視点により雇用の維持、採用維持・促進を図っていただきたく存じます。

つきましては、貴団体におかれましても、傘下企業に対し、下記について周知啓発に向けたご協力をくださいますようお願い申し上げます。

記

一 新規学卒者等の採用維持・促進

先般、厚生労働省及び文部科学省等が公表した2020年度新規大卒者の就職内定率は69.8%と、前年同月比7.0ポイント低下しており、加えて、愛知県が公表した県内の大学・短大の就職内定率は68.9%、昨年同月比7.6ポイント低下と、県下学生の就職状況についても全国と同様に悪化している現状が明らかになりました。

このような状況を踏まえ、愛知労働局においても、「第二の就職氷河期世代を作らない」との観点から、2020年度及び2021年度新卒者等の採用が着実に進むよう、新卒応援ハローワーク等において、新卒者等への就職支援の強化を図っているところです。

事業主の皆様におかれましても、2020年度及び2021年度新卒者等の採用維持・促進を図っていただきますようお願い申し上げます。

あわせて、意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供することが重要であることから、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者等の採用枠に応募できるよう、改めて若者雇用促進法に基づく指針を踏まえた対応についてもお願い申し上げます。

二 有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の安易な雇い止め等の防止

有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々について、解雇、雇い止めや安易な労働者派遣契約の解除等はお控えいただくようお願いいたします。

また、派遣労働者を受け入れている派遣先企業におかれでは、事業活動の回復に当たって、派遣労働者の能力を最大限に活用するという観点に立って、可能な限り労働者派遣契約の更新等を図っていただきますよう併せてお願い申し上げます。

三 就職氷河期世代を対象とした職場実習等就職支援の協力

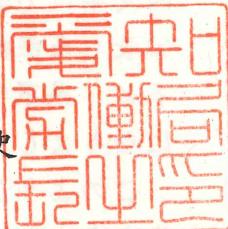
愛知労働局では就職氷河期世代の方に向けて、貴団体をはじめ関係機関のご協力の下、就職氷河期世代専門窓口の開設や就職氷河期世代限定求人・歓迎求人の開拓、民間のノウハウを活用した就職支援など様々な取組を進めてまいりました。

このたび、就職支援の一環として就職氷河期世代の方に就労体験を通じて業種・職種への理解を深めていただくことを目的とし、労働局及び公共職業安定所において、職場実習・体験を実施することとなりましたので、当該職場実習・体験事業についてのご周知及び受入のご協力とともに、就職氷河期世代の方を対象とした求人・採用促進についてお願い申し上げます。

令和2年12月7日

愛知労働局長

伊藤 正史



派遣先の事業主の皆さんへ

労働者派遣契約の安易な中途解除はしないでください

- 労働者派遣契約が解除されることなどに伴い、派遣労働者の雇用にも多大な影響を与えることになります。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、**労働者派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。**
- また、派遣先の都合により、やむを得ず労働者派遣契約を中途解除する場合、労働者派遣法第29条の2に基づく労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置や、派遣先の講ずべき措置に関する指針（以下「派遣先指針」）に基づき、適切に対応することが必要です。

1 労働者派遣契約の解除の事前申し入れ（派遣先指針）

- 派遣先は、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うことが必要です。

2 派遣先における就業機会の確保（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

3 労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置（労働者派遣法第29条の2及び派遣先指針）

- ① 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、少なくとも中途解除によって派遣元事業主に生じた損害※の賠償を行うことが必要です。損害賠償は、例えば、次のように行う必要があります。
 - ア 派遣元事業主が派遣労働者を休業させる場合は、休業手当に相当する額以上を賠償
 - イ 契約解除の申し入れが相当な猶予期間をもって行われなかった場合に派遣元事業主がやむを得ず解雇する場合は、次の賃金に相当する額以上を賠償
 - (i) 派遣先の予告がないために派遣元事業主が解雇予告ができなかつたときは、30日分以上
 - (ii) 解雇予告の日から解雇までの期間が30日に満たないときは、当該解雇の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上
- ② その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講じることが必要です。
- ③ 派遣先は、派遣元事業主から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣元事業主に対し明らかにすることが必要です。

※ なお、労働者派遣契約の締結に当たって、労働者派遣契約に2と3①の事項を定める必要がありますが、労働者派遣契約に定めがない場合であっても、派遣先は措置を行なう必要があります。



派遣元（派遣会社）事業主の皆さんへ

新型コロナウイルス感染症にかかる派遣労働者の雇用維持のための積極的な対応をお願いします

- 労働者派遣契約（以下「派遣契約」）と労働契約は別の契約であり、派遣契約の中途解除や不更新があった場合であっても、労働契約の期間中に即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。派遣元事業主は派遣先企業と協力しながら、派遣労働者の新たな就業機会を確保するなど雇用維持に向けた取組を行っていただくようお願いします。
- ※ 派遣労働者を解雇・雇止めする場合は、労働基準法と労働契約法の規定を踏まえた対応をお願いします。
- ※ 一定の場合については、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる必要があります。雇用安定措置については、都道府県労働局において遵守のための助言・指導等が行われます。

雇用安定措置の内容

- ① 派遣先への直接雇用の依頼
- ② 新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
- ③ 派遣元事業主での（派遣労働者以外としての）無期雇用
- ④ その他安定した雇用の継続を図るための措置（雇用を維持したままの教育訓練、紹介予定派遣など）※雇用調整助成金の活用等による雇用維持も当該措置に含まれます。

派遣労働者から希望する雇用安定措置の内容を把握し、希望する措置を講ずるように努めてください。

令和3年4月1日から希望する措置内容の聴取及び聴取した内容の派遣元管理台帳への記載が義務化されます。

雇用安定措置の対象者

雇用安定措置の対象者	派遣元事業主の責任の内容
A：同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる義務（※3）
B：同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある方（※1）	①～④のいずれかの措置を講じる努力義務
C：（上記以外の方で）派遣元事業主に雇用された期間が通算1年以上の方（※2）	②～④のいずれかの措置を講じる努力義務

※1 いずれも、本人が継続して就業することを希望する場合となります。

※2 次の派遣先が予定され、現在、いわゆる「登録状態」にある方も、この対象者の中に含まれます。

※3 ①の措置を講じた結果、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元事業主は②～④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

■就業機会の確保ができない場合や雇用安定措置の対象とならない派遣労働者についても、雇用調整助成金や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を活用し、休業や教育訓練を実施することで、安易な雇止め、解雇等は行わず、**派遣労働者の雇用維持のための積極的な対応をお願いします。**

■社員寮等に入居している派遣労働者については、離職した場合も引き続き一定期間の入居について配慮を行うようお願いします。



厚生労働省・都道府県労働局

LL021127需01

派遣元（派遣会社）事業主の皆さんへ

キャリアアップ措置や雇用安定措置等の派遣元の責務が強化されます

()内は改正された省令・告示の施行・適用日

1 派遣労働者の雇入れ時に説明する事項の追加（令和3年1月1日）

- 派遣労働者として雇用しようとする労働者に対し、キャリアアップ措置（教育訓練やキャリアコンサルティングの内容）について説明することが必要となります。【労働者派遣法施行規則第25条の14第2項第4号】
- また、教育訓練計画の内容やその変更について、派遣労働者に説明を行うことが必要となります。【派遣元事業主が講すべき措置に関する指針第2の8（5）口】

2 雇用安定措置に関する派遣労働者の希望の聴取（令和3年4月1日）

- これまでも、派遣元事業主は、一定の場合、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる必要がありましたが、当該雇用安定措置を講じるにあたっては、予め派遣労働者から希望する当該措置の内容を聴取することが義務化されます。【労働者派遣法施行規則第25条の2第3項】
- また、派遣労働者から聴取した内容について派遣元管理台帳に記載を行うことが必要となります。【労働者派遣法施行規則第31条第10号】

3 マージン率等のインターネットでの提供（令和3年4月1日）

- マージン率等（※）については、原則として、インターネットの利用による情報提供が必要となります。【労働者派遣法施行規則第18条の2第1項、派遣元事業主が講すべき措置に関する指針第2の16】

（※）事業所毎の派遣労働者数、派遣先数、マージン率（派遣料金の平均額・派遣労働者の賃金の平均額）、教育訓練、労使協定の締結の有無（労使協定の範囲、有効期間）（注）下線部はこれまで情報提供の対象項目ですが、新たにインターネットによる情報提供が必要となる項目です。

- 「人材サービス総合サイト（厚生労働省運営）」による情報提供（無料）も可能です。

4 日雇派遣における労働者派遣契約の解除等の措置（令和3年1月1日）

- 派遣元事業主は、労働者派遣契約の解除がなされた場合、新たな就業先の確保ができない場合には、休業等を行い、日雇派遣労働者の雇用の維持、休業手当の支払い等の労働基準法等に基づく責務を果たすべきことを明確化しました。【日雇派遣労働者の雇用の安定等を図るために派遣元事業主及び派遣先が講すべき措置に関する指針第2の5（2）】

5 労働者派遣契約の電磁的記録による作成（令和3年1月1日）

- 労働者派遣契約について、書面によらず、電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもって調製する方法により作成を行うことができます。【厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令別表第2】



事業主の皆さんへ

就職氷河期世代を対象にした 職場実習・体験の受け入れにご協力をお願いします。

- この「職場実習・体験」は、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いているなど、さまざまな課題に直面している就職氷河期世代の方々に、就労体験を通じて業種・職種に対する理解を深めていただくことを目的に実施するものです。
- 事業主の皆さん、職場実習・体験の受け入れにご協力をお願いします。

職場実習・体験の内容

事業所の職員の方が、実際に従事している業務の一部または全体を体験・見学できるような内容としてくださいますようお願いします。

受け入れの流れと手続き

1 「受入条件票」の作成・提出

職場実習・体験の内容や受け入れ条件を様式に記入いただきます。

2 希望者情報の受け取り

貴社での職場実習・体験を希望する方の情報をハローワークからお送りします。

3 実施計画書の作成・提出

受け入れを承諾いただける場合、実施計画書を作成・提出いただきます。

4 職場実習・体験の実施

必要に応じて、労働局やハローワークの担当者がサポートします。

5 「実施結果報告書」の作成・提出

職場実習・体験終了後、実施結果報告書を作成・提出いただきます。

6 協力謝金の受け取り

受け入れ人数1人当たり最大2万円の謝金を労働局よりお支払いします。

お問い合わせ・連絡先

* 詳細は、裏面をご覧ください。

愛知労働局 職業安定課 人材確保支援係 / TEL 052-219-5505

※氷河期世代は、おおむね1993（平成5）年から2004（平成16）年に学校卒業期を迎えた世代を指しますが、本事業は、おおむね35歳以上55歳未満の方を対象にします。

※本事業は、就職氷河期世代の方に、安定就労に向けて職場体験を積んでいただくためのものです。
実習終了後に受け入れ先事業所に雇用義務が生じるものではありません。

就職氷河期世代職場実習・体験に係る留意事項

1. 事業の概要

(1) 実習等の内容・目的

就職氷河期世代職場実習・体験（以下「職場実習等」といいます。）の内容は、受入事業所の職員が実際に従事している業務の一部又は全体を体験・見学できるものとしていただき、就職氷河期世代の方々が業種に対する理解を深めることを目的とします。採用選考ではありませんので、紹介状交付後に当人に対して実習を行うことはできませんのでご留意ください。

実習内容については、危険が伴わない内容となるようご留意下さい。

* 職場実習等の受け入れ後に対象者を雇用する義務はございません。

(2) 職場実習等対象者

職場実習等の対象者は、ハローワークを利用する就職氷河期世代（概ね35歳～55歳未満）のうち、正社員での就職を希望しているものの非正規雇用などの不安定な就労状態にある方や、企業での就業経験等が不足している方、離職から期間が経過している方等であり、ハローワークが職場実習等を実施することが適当と認めた方といたします。

(3) 受入事業所

以下の①～③を満たしている事業所が対象となります。

- ① 労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険等の社会保険に加入していること。
- ② 労働基準法（昭和22年法律第49号）及び労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に規定する安全、衛生やその他の作業条件が整備されていること。
- ③ 職場実習等を行う事業所の従業員の中から、対象者が実習等の際に従事する業務に精通している職場実習等の担当者を選任し、対象者の作業指導を行うことが可能であること。

(4) 実施日数・時間

実施日数は3日から2週間程度を目安とします。1日あたりの実施時間は3時間以上を目安とし、事業所の所定労働時間を超えない範囲内で設定していただきます。

(5) 謝金

職場実習等の受入にご協力いただいた場合、受入れをした対象者1人当たりにつき、1日あたり2,000円、最大で20,000円を労働局からお支払いします（＊実施日数が10日以下の場合は、20,000円×実施日数÷10日で計算。）。

(6) 損害賠償等

対象者が職場実習等受入事業所に損害を与えた場合、労働局又はハローワークの指導に重大な過失がない限り、労働局又はハローワークは一切の責任を負わないものといたします。

なお、対象者は、労働局を通じて、職場実習等実施期間中及び通所途上に本人が事故等により怪我をした場合に備えて、傷害保険に加入します。

(7) 職場実習等に係る経費について

職場実習等に係る消耗品や材料などの諸経費は、職場実習等受入事業所の負担となります。

上記を確認のうえ、実習事業所としてご協力いただける場合は、職場実習等受入条件票（様式第1号）を愛知労働局職業安定課人材確保支援係までご提出をお願いします。（ハローワーク経由で提出していただくことも可能です。）

また、愛知労働局就職氷河期特設ホームページからご登録いただくことも可能です。

そのほか、実習事業にかかる様式も当ホームページからダウンロードしていただくことができます。

愛知労働局職業安定課人材確保支援係
〒460-0003
名古屋市中区錦二丁目14番25号
ヤマイビル13階
連絡先：052-219-5505
FAX：052-220-0571

ひと、くらし、みらいのために
 厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

愛知労働局就職氷河期
支援特設ホームページ



愛知労働局 就職氷河期世代支援キャラクター「氷河くん」