

令和2年3月31日

奈良県中小企業団体中央会会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配意を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症については、国内の複数地域で、感染経路が明らかではない患者が散発的に発生しており、一部地域では小規模の患者クラスター（集団）が把握されている状態になっています。また、経済的には海外からの観光客の減少に加え、製造業のサプライチェーンに与える影響を懸念する声や、各種イベントの中止、外出自粛により国内の消費活動が短期的に下押しされ、こうした状況が長引けばより厳しい状況になることも懸念されています。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省として事業主の皆様の雇用維持の努力を一層強力に支援するため、雇用調整助成金の特例措置を講じるとともに、そうした内容を踏まえた各種支援のご案内に係るリーフレットを労働局等を通じて周知しているところです。また、小学校等の臨時休業等に伴う保護者の休暇取得支援に向けた新たな助成制度を創設したところです。

貴団体におかれましては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けて、発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう、従業員の方々が休みやすい環境整備に協力していただくとともに、下記の事項につきまして、周知啓発に向けたご協力をお願い申し上げます。

なお、厚生労働省においては、特別相談窓口を設置し各種相談に応じております。相談窓口の設置箇所、特例措置等の各種支援の内容につきましては厚生労働省 HP (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html#hatarakukata) をご参照いただきますようお願いいたします。

- 一 今般、雇用調整助成金の特例の対象となる事業主を、新型コロナウイルスの感染症の影響を受ける全ての事業主に拡大するとともに、北海道のように緊急事態宣言を発出して活動の自粛を要請している地域に対しては生産指標要件の更なる緩和、助成率の引上げ等の措置を行うこととしております。

こうした特例措置を活用していただき、従業員の雇用維持に努めていただくようお願いいたします。また、教育訓練を行った場合には雇用調整助成金の助成額が加算されますので、新入社員については教育訓練の機会を設けるなど将来の戦力として雇用を維持していただくようお願いいたします。

二 職を失った方を対象とした求人を積極的に提出していただくなど、職を失った方々の雇入れについて特段のご配慮をお願いいたします。

三 新卒の内定者の取扱いについて、特段のご配慮をいただくとともに、2020 年度卒業予定者等に対する採用に係る広報活動についても、多様な通信手段を活用した説明会の実施などの十分な情報発信を行うよう特段のご配慮をお願いいたします。

四 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等の雇用の安定とその保護を図るため、特段の配慮をお願いいたします。

五 障害者の方など課題を抱える方の雇用の安定に向け、特段の配慮をお願いいたします。



令和2年3月31日

奈良県中小企業団体中央会会長 殿

新型コロナウイルス感染症に係る有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者の方々と並びに新卒の内定者等の雇用維持等に対する配慮に関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚くお礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じており、経済全般にわたって甚大な影響をもたらしているところ です。

特に、急激な事業変動の影響を受けやすい有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者並びに新卒の内定者の方々等については、その解雇・雇止め等やそれに伴う社員寮等の退去により、生活の基盤を失うおそれがあります。

つきましては、下記の事項につきまして、なお一層のご協力をお願い申し上げます。

記

- 一 有期契約労働者、パートタイム労働者及び派遣労働者並びに新卒の内定者の方々等の雇用の安定とその保護を図るため、以下の点を十分に踏まえ、対応をお願いいたします。外国人労働者についても同様の配慮をお願いいたします。

さらに、新卒者を雇い入れようとする企業におかれては、年度末から新年度初めにおける内定者の内定取消しや、入職時期を延期していた内定者の内定取消しの防止のために最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じていただくとともに、やむを得ない場合においても、対象者の就職先の確保についての最大限の努力や、対象者から

・ 労働者の解雇について、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされていること（労働契約法第16条）。特に、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないこととされていること（労働契約法第17条）。採用内定者についても、労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされること。

・ 有期契約労働者から、労働契約の更新の申込みがあった場合、その労働者の雇止めについては、以下のいずれかに該当すると認められる場合には、解雇と同様に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、これまでと同一の労働条件で、その申込みを承諾したものとみなされること（労働契約法第19条）。

① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

※ やむを得ず解雇、雇止めを行う場合は、労働基準法や「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）に規定された措置を講じる必要があることにも留意してください。

※ 今般、雇用調整助成金の特例の対象となる事業主を、新型コロナウイルスの感染症の影響を受ける全ての事業主に拡大するとともに、地方公共団体の長が、一定期間、住民・企業の活動の自粛を要請する旨の宣言を発出している地域（現時点では北海道）は、その期間中、生産指標要件の更なる緩和、助成率の引上げ等の措置を行ったところです。

二. また、派遣労働者を受け入れている派遣先企業におかれては、年度末を迎えるに当たっての労働者派遣契約の解除や不更新は、派遣労働者の雇用の不安定化に直結するものであることに十分ご留意いただき、安易な解除や不更新はお控えいただくとともに、やむを得ない場合においても、派遣元とも協力しつつ派遣労働者の新たな就業機会の確保を図っていただくなど、派遣労働者の雇用の安定とその保護を図るため、特段の配慮をお願いいたします。

※ 労働者派遣契約の解除に当たっては、以下の点に留意が必要です。

- ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60 年法律第 88 号）

（労働者派遣契約の解除に当たって講ずべき措置）

第 29 条の 2 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

- ・ 派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）

第 2 派遣先が講ずべき措置

6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

(3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

三 やむを得ず雇止め、解雇等をしようとする場合でも、労働者の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、社員寮等に入居している労働者については離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮に努めて頂くようお願いいたします。

奈良労働局長
川村 徹宏



令和2年3月31日

奈良県中小企業団体中央会会長 殿

奈良労働局長



新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた2020年度卒業・修了予定者等の
就職・採用活動及び2019年度卒業・修了予定等の内定者への
“特段の配慮に関する要請について”

2020年度卒業・修了予定者等を対象とした就職・採用活動については、本年3月1日から企業の広報活動が開始されており、6月1日には採用選考活動の開始が予定されております。

しかしながら、現在、新型コロナウイルスの感染拡大を防止するため、政府においては、イベントの開催の必要性について主催者等に検討をお願いし、またそれを踏まえて、全国規模のイベントについては中止、延期、規模縮小等の対応を要請したところです。

こうした状況などを踏まえ、多数の学生が集まるような企業説明会については、中止、延期又は規模縮小等の対応が行われています。このため、学生に不安が生じていることや、学生が企業を十分に理解する機会が失われ企業に対する理解が進まず、雇用のミスマッチが生じる可能性があることなど、今後の就職・採用活動等への影響が懸念されます。

以上の状況に鑑み、引き続き、新型コロナウイルス

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた 2020 年度卒業・修了予定者等の
就職・採用活動及び 2019 年度卒業・修了予定等の内定者への特段の配慮に関する
要請事項

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて、2020 年度(2021 年 3 月)に卒業・
修了予定の学生を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活
動を行う主体に特段の配慮を要請する事項は、以下のとおりです。

また、2019 年度卒業・修了予定等の内定者の取扱いについても、特段の配慮を
お願いいたします。

＜要請事項＞

Ⅰ. 2020 年度卒業・修了予定者等について

1. 企業説明会について

(必要性の検討)

- ① 現時点で全国一律の自粛要請を行うものではないが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、感染の広がり、会場の状況等を踏まえ、開催の必要性を改めて検討すること。

(開催の場合)

- ② 出席者へのマスクの着用や手洗いの推奨、アルコール消毒薬の設置、こまめな換気の実施など感染の拡大防止に十分配慮すること。
③ 学生が出席できなかったことをもって、その後の採用選考に影響を与えることがない旨を積極的に情報発信すること。

(中止・延期の場合)

- ④ 学生の交通、宿泊等への影響に鑑み、可能な限り速やかに中止・延期の連絡を行うこと。
⑤ インターネットをはじめ多様な通信手段を活用した代替的な企業説明会を積極的に実施すること

II. 2019 年度卒業・修了予定等の内定者について

- ① 採用内定の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じること。
- ② やむを得ない事情により採用内定の取消し又は採用・入職時期の延期を行う場合には、対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

※ 内定者の取扱いについては、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）第二の一（二）において、採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等を示しておりますので、御確認いただくようお願いいたします。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000498459.pdf>

※ 新型コロナウイルス感染症については、日々状況が変化しておりますので、下記ホームページにより最新の情報を御確認いただき、安全対策に最新の注意を払っていただくようお願いいたします。

- 首相官邸 新型コロナウイルス感染症対策本部
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/novel_coronavirus/taisaku_honbu.html
- 内閣官房 新型コロナウイルス感染症の対応について
https://www.cas.go.jp/jp/influenza/novel_coronavirus.html
- 厚生労働省 新型コロナウイルス感染症について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html