

事業主の皆様へ

○ 経営環境の変化により事業規模の縮小を余儀なくされる場合であっても、事業主の皆様には、できる限り、雇用の安定に努めていただくようお願いします。

○ やむを得ず**一定期間内に相当数の離職者が発生する場合**や**高年齢者・障害者・外国人を解雇する場合**は、**ハローワークに届出や通知を行うことが必要**です。

ハローワークでは、事業主から届出・通知のあった労働者に対して再就職支援等を行います。

【ハローワークへの届出や通知が必要な場合】

- ・ 一定期間内に相当数の離職者が発生する場合
- ・ 新規学卒者の採用内定取消し等を行う場合
- ・ 高年齢者等が解雇等により離職する場合
- ・ 障害者を解雇する場合
- ・ 雇用する外国人が離職する場合

○ 事業主は、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者が発生する場合や労働者派遣契約を中途解除する場合は、**再就職の援助等を行うよう努めること**とされています。

事業主が雇用の維持や離職する労働者の再就職支援に取り組む場合、**支援策が用意されています**ので、ぜひご活用ください。



【事業主の責務】

事業主が解雇等を行う場合、ハローワークへの届け出や、離職する労働者の再就職に向けた支援等について、以下の責務が課せられています。

一定期間内に相当数の離職者が発生する場合

再就職援助計画の作成

事業規模の縮小等に伴い、1ヶ月以内に30人以上の労働者（※1）が離職を余儀なくされることが見込まれる場合、最初の離職が発生する1ヶ月前までに、再就職援助計画を作成し、ハローワークに提出し、認定を受けなければなりません。（雇用対策法第24条）

大量雇用変動の届出

自己の都合又は自己の責めに帰すべき理由によらないで、1ヶ月以内に30人以上の離職者（※1）が発生する場合、最後の離職が発生する1ヶ月前までに、その離職者の数等について、大量雇用変動の届出を作成し、ハローワークに提出しなければなりません。（雇用対策法第27条）

- ※1 雇用期間が6ヶ月以上であれば、雇用期間に定めのある労働者も原則として対象になります（雇用期間に定めのある労働者のうち一定期間雇用されている者については、雇用契約期間満了による雇止めの場合も対象になります）。
- ※2 再就職援助計画の認定の申請をした事業主は、その日に大量雇用変動の届出をしたものとみなされます。
- ※3 「再就職援助計画」及び「大量雇用変動届」において対象者に障害者が含まれる場合は、その人数を内訳として記載していただく必要があります。

新規学卒者の採用内定取消し等を行う場合

採用内定取消しの防止

- ・ 新規学校卒業者に対しての事業主の一方的な都合による採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。
- ・ このため、事業主は、法令で定められている公共職業安定所への通知（注）はもとより、採用内定取消しや入職時期繰下げの防止について、以下の事項について十分考慮すべきです。

- 事業主は、採用内定を取り消さないものとする。
- 事業主は、採用内定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ずるものとする。

なお、採用内定の時点で労働契約が成立したと見られる場合には、採用内定取消しは労働契約の解除に相当し、解雇の場合と同様、合理的理由がない場合には取消しが無効とされることについて、事業主は十分に留意するものとする。

- 事業主は、やむを得ない事情により、どうしても採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ公共職業安定所に通知するとともに、公共職業安定所の指導を尊重するものとする。この場合、解雇予告について定めた労働基準法第20条及び休業手当について定めた同法第26条等関係法令に抵触することのないよう十分留意するものとする。

なお、事業主は、採用内定取消しの対象となった学生・生徒の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、採用内定取消し又は入職時期繰下げを受けた学生・生徒から補償等の要求には誠意を持って対応するものとする。

～「新規学校卒業者の採用に関する指針」より抜粋～

（注） 新規学卒者の募集の中止又は募集人員の削減を行おうとする場合並びに採用内定取消し又は入職時期繰下げを検討しなければならない場合には、あらかじめ安定所又は学校長に通知するものとされています（職業安定法施行規則第35条）。

労働者派遣契約を中途解除する場合

派遣先（派遣労働者を受け入れている事業主）の責務

- ・ 派遣先は、労働者派遣契約を解除する際には、事前に派遣会社に申し入れ、派遣会社の合意を得なければなりません。遅くとも 30 日前の予告が必要です。
- ・ 派遣先は、関連会社での就業をあっせんするなど、派遣労働者の就業機会の確保を図るようにしてください。
- ・ 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、労働者派遣契約解除の理由を明らかにしなければなりません。

（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 の 6）

派遣会社（派遣労働者を雇用する派遣元事業主）の責務

- ・ 労働者派遣契約と労働契約は別であり、労働者派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- ・ 派遣会社は、派遣先と連携して、派遣先の関連会社での就業のあっせんを受けるなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。
- ・ やむを得ず派遣労働者を解雇しようとする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たさなければなりません。

（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 137 号）第 2 の 2）

高年齢者等が解雇等により離職する場合

多数離職届の提出

雇用する高年齢者等が 1 カ月以内に 5 人以上定年や解雇等により離職する場合は「多数離職届」をハローワークに提出しなければなりません。（高年齢者雇用安定法第 16 条）

求職活動支援書の作成

解雇や継続雇用制度に係る基準に該当しなかったことにより離職する高年齢者等が再就職の支援を希望する場合は、職務経歴などの高年齢者等の再就職に資する事項などを明らかにした「求職活動支援書」を作成し、高年齢者等に交付しなければなりません。（高年齢者雇用安定法第 17 条）

障害者を解雇する場合

解雇の届出

事業主が常時雇用する身体・知的・精神障害者である労働者（重度身体・知的障害者、又は精神障害者である短時間労働者を含む。）を解雇する場合には、速やかに当該労働者の勤務先事業所を管轄する公共職業安定所に対し、次の事項を記載した書面により届け出なければなりません。（障害者雇用促進法第 81 条）

- ・ 解雇する障害者である労働者の氏名、性別、年齢及び住所
- ・ 解雇する障害者である労働者が従事していた職種
- ・ 解雇の年月日及び理由

雇用する外国人が離職する場合

労働・社会保険の適用

労働・社会保険は外国人労働者にも等しく適用されます。

労働・社会保険は労働者にとってのセーフティーネットであり、外国人労働者にも等しく適用されるとともに、これらへの加入は事業主の責務です。

また、離職の際は、離職票の交付手続や、ハローワークの案内など必要な援助をしてください。

安易な解雇の予防及び再就職支援

安易な解雇の予防及び再就職支援は、事業主の責務です。

安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず、解雇等を行う場合には、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供など、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助に努めてください。（以上、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 278 号））

雇用状況の届出

やむを得ず離職させた場合には、「雇用状況の届出」が必要です。外国人（特別永住者を除く。）の離職の際には、その都度、当該外国人の氏名、在留資格等を確認し、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。（雇用対策法第 28 条）

【雇用維持・再就職援助のための支援策】

事業主が雇用の維持や離職する労働者の再就職支援に取り組む場合、以下のような支援策が用意されています。詳細については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金

雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化等に伴う経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、休業等（休業及び教育訓練）又は出向を行った事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成するもので、失業の予防を目的としています。

中小企業緊急雇用安定助成金

中小企業事業主向けに雇用調整助成金の助成内容等を拡充した制度です。

※ 雇用調整助成金や中小企業雇用安定助成金は、スキルが不足している外国人に対し、助成金を活用した日本語教育や職業訓練を行い、雇用を維持しつつスキルアップを図る場合にも活用することができます。

労働移動支援助成金

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、次のような支援を行う事業主に助成金を支給するものです。

- ・ 求職活動等のための休暇を付与する場合
- ・ 再就職先となり得る事業所において職場体験講習を受講させる場合
- ・ 職場体験講習を実施した事業主が当該労働者を雇い入れる場合
- ・ 民間の職業紹介事業者に再就職支援を委託し、再就職を実現させた場合