



## 残業削減雇用維持奨励金

「残業削減雇用維持奨励金」がスタートしました。（3月31日施行）この奨励金は売上・生産量減であっても雇用の維持を行う企業を奨励するものです。現在、雇用維持の方法・助成金の選択肢が広がっています。雇用維持に関する各種助成金・奨励金についてはお気軽にご相談ください。（リスクマネジメント本部・石山）

### 派遣労働者 100名、有期労働者 100名を雇入れている大企業の場合の支給例

- ① 最近3ヶ月とその直近3ヶ月を比べ、売上高もしくは生産量が5%減少。
- ② その半年後において、残業代が1/2以上かつ5時間以上削減。
- ③ 従業員数の4/5を超える維持。
- ④ 解雇、有期労働者の雇止め、派遣労働者の中途解除を出していない。

上記4要件を満たした場合、申請から半年後に計2,500万円が支給されます。

有期労働者 100名 × 100,000円 = 10,000,000円  
派遣労働者 100名 × 150,000円 = 15,000,000円

その後、継続して要件を半年間満たし続けた場合、同額の2,500万円が再度支給されます。合計で5,000万円もの助成金が支給されることになります。

## 揺れる労働者派遣法

### 労働者派遣法 10月の主要改正点

- ① 事前面接の解禁
  - ② 政令26業務、労働契約申込み義務の廃止
  - ③ 派遣先へ即時の是正勧告が可能に
- ※①②は、常用雇用の派遣社員限定

今年の10月に改正が予定されている労働者派遣法の最大の関心事の一つは、派遣先が派遣社員の候補者に対して行う「事前面接」の解禁かと思えます。但し、これは予定される派遣社員が派遣元との間で期間の定めのない労働契約を締結している場合に限ってのことです。

推測しますと、「派遣社員の選定は雇用責任を持つ派遣元が行う」という考え方と「業務に対する派遣社員のスキルのミスマッチを解消し、雇用の安定を図る」という考え方の狭間で揺れ動いた末に出てきた改正案かと思われます。

実際の運用の場面で、企業は派遣元に対して派遣社員の労働契約期間をどのように確認すればよいのか、また企業が行う事前面接ほどの程度の時間やボリュームをかけて良いものなのか。過日、派遣先企業担当者の抱える疑問をカリキュラムを盛り込んだ実務対応の「派遣先OJTセミナー」を開催致しました。今後もお客様と共に人材ビジネスへの取り組みを真摯に行って参ります。（リスクマネジメント本部・清水）

## M&Aと労働条件

企業の「合併・買収」いわゆるM&Aにおいては企業の競争力や業界勢力図などの話題ばかりが目立ちがちですが、社員の立場で最も気掛かりなのは労働条件の変更です。変更は従業員にとって有利なものばかりではなく、時には経営再建のために厳しい変更もありえます。

労働者に対する不利益な労働条件の変更は、「合理的な場合に限る」と制限されています。この合理的な場合とは次の基準で判断します。

- ① 従業員が被る不利益の程度
- ② 変更の必要性、程度
- ③ 就業規則の内容の相当性
- ④ 代償措置やその他の労働条件の改善状況
- ⑤ 変更の際しての従業員や労働組合との協議の経緯
- ⑥ 他の従業員や労働組合の反応
- ⑦ 他の同業種の状況

制度の違い・社風の違いなどM&Aに伴い企業が乗り越えるべき課題は多くありますが、根底には労働者の信頼関係が不可欠であり、その為の対話が最も重要なものとも言えます。「理解に基づくルール」が労働関連のリスクマネジメントの要点となります。（リスクマネジメント本部・平井）

