

法案名：①労働契約法の一部を改正する法律案(採用内定取消し規制法案)

項目	内容	民主党案の問題点	政府の対応
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、<u>民主党案の多くは労働契約法等の規定で対応可能</u> ・<u>内定取消を規制することで、事業主が内定を出すことに極めて慎重になる</u> 	
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を欠き、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例の周知を徹底 ② 内定取消しに関する相談、企業名の公表も含む、企業指導等の強化 ③ 内定取消し学生のマッチングの促進 ④ 新卒者の雇用の安定確保 ⑤ 22年3月卒業予定者に対する就職支援の強化
〔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公布、施行予定。〕	を実施することとしている。

法案名：②派遣労働者等の解雇の防止に関する特別措置法案

項目	内容	民主党案の問題点	政府の対応
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。 <u>就職後2か月たたないと助成金の対象にならない。</u>	被保険者期間が6か月未満の者も対象に追加予定(12/9から適用)(法改正で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として不十分。 <u>延長には法改正を要し、迅速な対応が困難。</u>	当分の間の措置として、必要な期間実施。

法案名:③、④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、セーフィ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改正法案を提出することは前例もなく、政策決定にあたり労使の参加を求めているILO条約の規定から見ても、問題が大きい。

項目	内容	民主党案の問題点	政府の対応
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186万円)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	現行では一年未満の雇い止め規定があること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」にかかわらず適用した場合、一時的・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ずる(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4,060円以下は給付率100%(現行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年改正で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あり方は、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。	

法案名：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	労使のニーズに答えられなくなり、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、
差別的取扱	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	何を差別と捉えるかが非常に難しく、社会の混乱を招くため慎重に検討	① 解雇や雇止め等に係る労働契約法や裁判例の啓発指導の実施
契約期間途中の退職	一年以上勤務している労働者は、契約期間途中にいつでも退職できる	労働者側のみには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	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への指導を実施
雇止めの制限	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	