



ご連絡先: 〒444 - 0224  
愛知県岡崎市中島中町4丁目3 - 17  
電話 : 0564-43-3216 FAX : 0564-43-1439  
URL : <http://office-miura.jp>  
e - mail : [office-miura@office-miura.jp](mailto:office-miura@office-miura.jp)

社会保険労務士・行政書士

## 三浦法務事務所便り

### 景気悪化・大不況に伴う 企業の動向と政府の対策

#### 非正社員の失業、給与の減少...

景気悪化に伴う未曾有の大不況が大きな社会問題となっており、マスコミ等でも連日報道されています。

不況を理由として企業が実施するリストラによる非正社員の失業者が、今年10月から来年3月までに、全国で477件、合計で約3万人に上るとの推計結果が、厚生労働省から発表されました。自動車などの輸出産業の減産を反映し、製造業における派遣労働者が全体の約65%を占めています。そして、非正社員だけでなく、正社員のリストラや退職勧奨、賃金減額なども行われるなど、深刻な問題となっています。

また、同省から10月の毎月勤労統計調査(従業員5人以上)が発表されましたが、それによると、海外需要の低迷により輸出企業などの残業時間が短くなったことなどが影響して、現金給与総額が1人平均27万4,751円(前年同月比0.1%減)と10カ月ぶりに減少したそうです。製造業では、7カ月連続で残業時間が減少しています。

#### 政府による対策は？

景気悪化により新卒者の内定取消が相次いでいる問題に関しては、内定取消を行った企業名を公表し、また、内定が取り消された学生を雇用した企業に1人数

十万～100万円程度の奨励金を支給するとする雇用対策案が発表されています。詳細についてはまだ決まっていないようですが、厚生労働省では、来春ごろまでに実施したい考えです。

また、同省は、労働者派遣契約の中途解除に係る指導・対応に関して、都道府県労働局長あてに通達(職発第1128002号)を11月下旬に出しました。「事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づく徹底した指導を要請し、派遣先に対象労働者の直接雇用を求めていくとする内容となっています。

#### 雇止め非正規労働者の 失業手当受給要件を緩和へ

雇用保険関連では、雇止めされた非正規労働者などが失業手当を受給するために必要な雇用保険の加入要件について、現行の「1年以上の雇用見込み」から「6カ月以上」に短縮する方針が明らかになりました。また、失業手当の給付日数も60日程度上乗せされるようです。厚生労働省では、来年1月の通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、2009年度から実施する意向です。

#### 政府による新たな雇用対策

上記に記載した対策も含め、政府(新たな雇用対策に関する関係閣僚会合)は、12月9日に「新たな雇用対策について」と題する、今後実施していく施策を発表しています。詳細は下記の首相官邸ホー

ムページをご参照ください。

<http://www.kantei.go.jp/jp/kakugou/ikettei/2008/1209koyou.pdf>

## **裁判員制度による休みは 有給？ 無給？**

### **企業としての対応が迫られている**

2009年5月から始まる裁判員制度、一般市民が司法に参加するこの制度は、平日に裁判に参加することになり、勤労者は仕事を休む必要が出てきます。裁判員に選ばれた人の所属する企業では、その休みへの対応が迫られています。

### **裁判員制度とは**

裁判員制度は、一般市民が刑事裁判に参加することにより、裁判が身近で分かりやすいものとなり、司法に対する信頼の向上につながることを期待されています。一般市民が裁判に参加する制度は、アメリカやイギリス、フランス、ドイツ等でも行われています。

日本の裁判員制度では、まず、地方裁判所ごとに裁判員候補者名簿が作られます。選ばれた候補者へ、調査票と共に候補者となったことが通知されます。2009年5月以降、事件ごとに初公判の6週間前までに、くじで候補者が選ばれて呼び出され、最終的にその中から6名が裁判員として選ばれ裁判に参加します。

辞退については、70歳以上の人や学生、重い病気やケガで参加できない人などは1年間を通じて辞退できます。ただし、仕事を理由とした辞退については、単なる「仕事が忙しい」という理由では原則辞退できません。

### **有給・無給は各企業の判断による**

裁判員制度に基づいて裁判に参加することは、いわゆる労働基準法の「公の職務の執行」に当たるため、その時間は保障されねばなりません。多くの就業規則ではその旨の規定がありますが、裁判員

の仕事に従事するための休暇制度を設けることは義務付けられていません。したがって、有給か無給かについては、各企業の判断に委ねられることとなります。

有給の場合は、裁判員としての日当と会社の給与を、両方受け取れることとなります。また、無給の場合は、裁判員としての裁判への参加意欲が減退することが危惧されます。

裁判所としては、裁判員が仕事を休みやすい環境作りが急務であることから、「裁判員としての仕事を行うための特別な有給休暇制度を作っていただくことが重要であり、法務省、検察庁、弁護士会とも連携し、各種経済団体、企業等に対し、休暇制度の導入の検討をお願いしている」と、ホームページ上などで説明しています。

正社員はもちろん、派遣社員にも「裁判員休暇」を与える企業や、配偶者が裁判員に選ばれた際に、有給で育児・介護休暇を取得できる制度を導入する企業など、積極的に制度に協力する企業も見受けられます。今後、制度が定着するには、企業側のこのような協力が重要な要素となってくることでしょう。

## **「改正労働基準法」が可決・成立！**

### **審議入りから1年8カ月の難産**

平成19年3月の閣議決定を経て長らく国会審議入りしていた「改正労働基準法案」が、1年8カ月を経て、ようやく成立しました。

本法の施行は平成22年4月とまだ先ですが、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」と「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」が大きな柱である本改正は、今後の労務管理実務に大きな影響を与えることが予想されます。