



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

社会保険労務士・行政書士

三浦法務事務所便り

最低賃金、今年は据置きが大勢か？

引上げ額の目安は全国平均 7 ~ 9 円

厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会（小委員会）は、2009年度の最低賃金の改定額の目安を決定しました。35 県については現状維持とし、最低賃金額が生活保護支給額を下回る12 都道府県に限り引上げの方針を打ち出しています。その結果、引上げ額は全国平均で 7 ~ 9 円となり、昨年度実績（16 円）を下回る見込みです。

最低賃金は、企業が従業員に支払う義務のある最低限の賃金で、都道府県ごとに決まっています。現在は、最も高いのが東京都、神奈川県などの「766 円」、最も低いのが宮崎県、鹿児島県、沖縄県などの「627 円」となっており、全国平均は「703 円」（いずれも自給換算）です。

今回の目安を反映すると、2009 年度には最低賃金額は 710 ~ 712 円となる見通しです。

景気後退の影響は

今回の審議においては、生活保護の支給額が最低賃金の額を上回る地域の解消と、昨秋以降の景気後退の影響をどうみるかが焦点です。昨年は 47 都道府県すべてで引上げが示されましたが、昨秋以降の急速な景気後退に配慮し、今回は 35 県を現状維持としました。

引上げを示したのは 12 都道府県にと

どまりました。それも、最低賃金の額が生活保護の支給額を下回る状況を解消するのが狙いで、最も引上げ額が大きいのは東京の 20 ~ 30 円、最も低いのは秋田の 2 円でした。

賃金の底上げは小幅となる見通し

2007 年度・2008 年度は賃金底上げを狙い、10 円を上回る大幅な引上げ額の目安が示され、2009 年度で引上げ実績は 7 年連続ですが、賃金の底上げは小幅になりそうです。

前述の小委員会は中央最低賃金審議会に結果を報告し、これを受け、審議会が厚生労働大臣へ答申する見通しです。その後、都道府県ごとの最低賃金審議会でも議論され、各地域の引上げ額が決められます。今秋には新しい最低賃金が適用される見込みです。

「実習型雇用支援事業」がスタート

人材確保を考えている企業を支援

昨今の厳しい雇用情勢において、休業を実施することにより雇用を維持しようとする事業主を支援する助成金（雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金）が広く利用されていることから、助成金への関心が高まっていますが、7 月から、人材確保を考えている中小企業等を支援する新たな制度である「実習型雇用支援事業」がスタートしました。

企業が、十分な技能や経験を有しない

求職者を「実習型雇用」により受け入れることにより、求職者の円滑な再就職と中小企業等の人材確保を促進するものです。

具体的には、ハローワークから職業紹介を受けた求職者と企業が、原則6カ月間の有期雇用契約を結び、「実習計画書」に基づいて、技能および経験を有する指導者の下で指導を受けながら実習や座学などを通じて必要な技能や知識を身に付けることで、企業のニーズにあった人材を育成し、その後の正規雇用へとつなげることを目的とします

助成額と要件

実習型雇用により求職者を受け入れた事業主に対しては、「緊急人材育成・就職支援基金」より、以下の通り助成金が支給されます。

- (1) 実習型雇用期間(6カ月)
... 1人あたり月額10万円
 - (2) 実習型雇用終了後の正規雇入れ
... 1人あたり100万円(ただし、正規雇用6カ月後に50万円、その後6カ月後に50万円と2回に分けて支給)
 - (3) 正規雇入れ後の教育訓練
... 1人あたり上限50万円
- 対象となる事業主は、ハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるための求人登録をしていること、実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れることを前提としていることであり、企業規模や業種などの要件は定められていません。

求職者・企業双方にメリット

技能や経験が不足していることが理由でうまく採用に結び付かないケースは数多くあると思われませんが、当初の6カ月間で必要な技能や知識を身につけることができ、正規雇用への道が開かれるのであれば、求職者・企業双方にとってメリットがある制度ではないでしょうか。

「多重派遣」をめぐる 労働局による命令事例

「二重派遣」で業務停止命令

7月16日、福島労働局は、人材派遣会社から派遣された労働者を別の会社に派遣していたなどとして、福島県の製造業「アルファ電子」に対し、同社の派遣業について1カ月間業務を停止するよう命令を出しました。また、二重派遣となることを知っていながら同社に労働者を派遣していた同県の人材派遣会社(4社)に対しても、事業改善命令を出しました。

なんと「三重派遣」の事例も！

また、7月23日、東京労働局などは、東京都の派遣会社「辰星技研」が無届けの派遣会社などから派遣されてきた労働者を二重・三重の派遣状態で日本原燃の使用済み核燃料再処理工場(青森県)に派遣していたとして、事業停止命令を出しました。

厚生労働省の発表によれば、三重派遣による事業停止命令は初めてのことでそうです。

禁止されている「多重派遣」

法律上、労働者供給事業のうち、労働者派遣に該当するものだけが例外的に許されていますが、それ以外のものは職業安定法44条により禁止されています。

「二重派遣」は、A社がその雇用する労働者をB社に派遣し、B社が当該労働者をさらにC社に派遣するケースをいいます。この場合において、B社は、自社が雇用していない労働者を他社(C社)のために労働に従事させていることから、労働者派遣の定義には当てはまらず、こうした行為は職業安定法44条により禁止されます。

二重派遣と判断された場合には、指導や検査等の行政処分がなされるほか、1年以下の懲役または100万円以下の罰金を受ける可能性もあります。