

● こんな疑問、あんな疑問にお答えします ●

義務化
された

求職活動支援書のここがわからん！



高年令者雇用安定法（以下、高年令者法）が改正され、一定の退職者を出した事業主には「求職活動支援書」を交付する義務が課せられました。パンフを読めば、政府の主旨はわかるものの、いざ実行に移すとなると、様々な疑問にぶつかります。そこで今月はこうした疑問に対する考え方と当方の感じるところを紹介して参ります。

■ **再就職支援制度はこう変わった**

まず、国の再就職支援制度がどのように改変されたか、という全体像を説明します。

これまでは、次のいずれかの状況が見込まれるときは、事業主は予め、再就職援助計画書を職安に提出し、認可を受け、当該計画に沿った措置を実行しなければならないと定められていました。（①が雇用対策法によるもの、②高年令者法によるもの）

①事業の縮小等の理由により、一定数以上のものを離職させようとするとき

②定年、解雇等により離職を予定している45歳以上60歳未満の高年齢者（以下、高年齢者等）が再就職を希望しているとき

ところが、平成16年12月に②の高年令者法が改正され、高年齢者等の解雇等による離職を予定している事業主は、求職活動支援基本計画書（以下、基本計画書）というマスタープランを作成し、これに沿って、希望する当該高年齢者等に対し、個別の求職活動支援書を交付することが義務づけられました。

改 正 前 → 改 正 後

再就職援助計画書	求職活動支援書
○対象者 ・定年、解雇等による離職予定者 ・45歳以上60歳未満の者 ○交付の手続き 公共職安が必要と認めるときには離職予定者が希望するときに、事業主に標記計画書の作成を要請、事業主は本人に交付する	廃止になった ○対象者 ・45歳以上60歳未満の解雇等による離職予定者 ○交付の手続き 離職予定者が希望するときに、事業主は求職活動支援書（以下、支援書）を作成し、本人に交付する

■ 求職活動支援書とは何か

目的は、当該離職者が効果的に求職活動を行えるよう、職務経歴書等を作成するための参考情報を事業主が提供することにあります。参考情報とは、社内での職歴、担当業務内容、実績、達成事項など事業主側が持つ情報のことです。これらを活用して、自身のキャリアの棚卸しをし、主体的・計画的な求職活動を展開してくれ、という意味です。

— 解雇等により、希望する者の意味 —

くどいようですが、対象となるのは、「解雇等」により離職を余儀なくされ、なおかつ交付を希望する高年令者等です。

「解雇等」には、勧奨による任意退職や（事業主側の更新拒否による）契約期間満了退職も含まれます。したがって定年退職者や早期優遇退職を活用し、離職する者は対象にはならないということです。もっとも事業主が任意で支援書を交付するのは差し支えありません。むしろ行政もそれを望んでいます。

「希望する」というのは、交付の申出があった者に対して交付するのではなく、事業主の方から希望するかを本人に打診しなければならないというのがミソです。法改正から日が経っていないため、問い合わせ等はありませんが、会社側としては早い段階で、講じ得る支援措置を検討し、支援書に記載する内容を固めておく必要があります。少なくとも現場の社員さんの方から支援書のことを聞かれて、何のこともチンプンカンプンでは、事業主や管理部門の見識が問われるといっても過言ではありません。

■ 支援書に書くべき内容とは

支援書に書く内容で重要なのは次の2点です。

① 離職予定者の職歴等

- ・その会社における本人の担当業務内容、実務経験、業績及び達成事項
- ・本人が有している資格・免許、過去に受講した講座の修了歴
- ・本人が有している技能、知識その他職務能力に関する事項



Q. 能力にしろ、業績にしろ、一番良くわかっているのは本人。敢えて会社が証明などする必要はなく、ヘタすると会社が証明した責任を問われたりしませんか？

A. 会社が本人の能力・実績等の有無について真偽を鑑定し、証明書やお墨付きを与えるという類いのものではありません。本人から聴取したり、会社が知り得た事項を記載するに過ぎず、職務経歴書を作成するための参考資料に他なりません。

Q. 解雇の理由まで書いてしまうと、かえって本人に不利益になりませんか？

A. おっしゃるとおりで、離職原因が解雇か、任意退職なのかを書くのはともかくとして、具体的な「解雇理由」は再就職に資する事項とは想定しがたいため、当該支援書には記載してはならないと定められています。

② 事業主が講じる再就職援助措置 (以下、援助措置)

望ましい措置事例として、次の措置があげられています。勿論すべてを講じる必要はありません。これらの支援措置はあくまでも努力義務です。

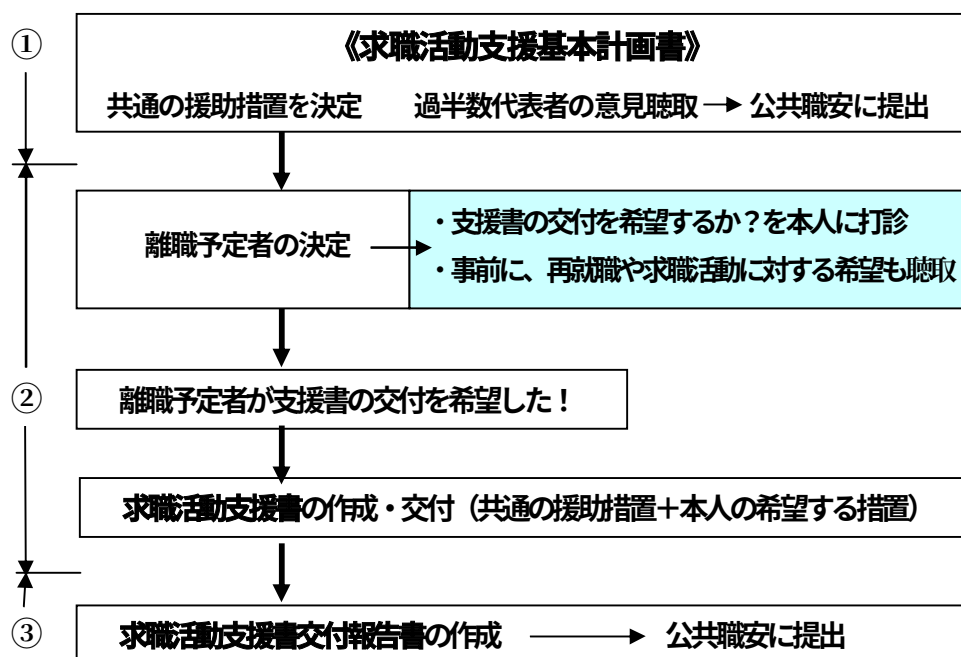
- ・求職活動のための年次有給休暇以外の特別休暇の付与
- ・教育訓練等の実費費用を支給するなどの経済的支援
- ・再就職のための受講などのあっせん
- ・民間の再就職支援会社への委託
- ・求人の開拓、求人情報の収集・提供、関連会社への再就職あっせん

Q. そもそも、社員にこうした援助措置を講ずるだけの企業体力があったら、初めから社員をリストラなどしません。幸い、②の援助措置は努力義務らしいので、①の職歴等を記載するだけで勘弁してもらえますか？

A. 前述したように、支援書を本人に交付する場合には、事前に管轄の公共職安に基本計画書を提出する必要があります。いくら努力義務とはいえ、援助措置が全く記載されていない基本計画書では、受理されない公算が大了。

裏を返せば、できないことを書く必要はなく、できる範囲内の措置を盛り込んでいただけでも十分です。例えば、求人情報の収集・提供、取引会社への受入れ打診ぐらいならば、可能ではないでしょうか。

参考までに、基本計画書と求職活動支援書の関係は次のようになっています。



①はあくまでもマスタープランです。対象となる離職者が見込まれる場合には、年に一度ぐらいのスパンで作成し、提出するのが良いと思います。

②は離職予定者が決定する都度、交付の可否を確認する必要があります。

③はその都度ではなく、ある程度まとめて報告しても支障ありません。

再就職援助措置と笑えない話

◆援助して欲しいのはむしろ事業主？◆



経営の合理化のため「使えない」中高齢者を数名、解雇する予定です。その場合、講ずる再就職援助措置を事前に計画書に定める必要があるのですが、在職中に（使い残しの）年休を消化してもらうという措置でもよいのでしょうか？本音のところ、援助してもらいたいのは、社員だけではなく、事業主側です。

■年休を使った援助措置の可否

当局は求職休暇の付与も援助措置の一つとして掲げていますが、あくまでも、それは、年次有給休暇以外の有給休暇をさします。しかしながら、保存休暇制度（時効で消滅した年休を積み立てておき、定年、自然災害、長期傷病等の場合にのみ使用できる休暇）がある会社が、保存休暇の使用目的に本件を追加するというのであれば問題はありません。また、退職を勧奨し、本人の同意を得る代償として、使い残した年休を買い上げる例も多々見られますが、これは金銭の支給であり、休暇を付与したことになりません。少なくとも年休買い上げの対価としてではなく、受講、教育訓練等の実費費用を支給するという形をとる必要があります。



■事業主への助成制度

事業主側への援助はないのか、とのご意見ですが、実はこうした援助措置を採る事業主に対し、掛った費用等に応じて、国が金銭的な助成をする制度があります。

送り出した 事業主への 助成金	在職求職活動支援給付金	・求職休暇1日当たり4,000円を支給。研修を実施した日には1,000円加算（共に30日分が限度）
	再就職支援給付金	・再就職支援会社への委託費の4分の1を支給

※支援対象者の受け入れ側の事業主に対する助成金としては「定着講習支援給付金」があり、OJT等の講習を行うことを条件に5～10万円／人が支給されます。

再就職支援会社へ委託したり、求職休暇の付与ぐらいで、深刻な求人状況を打開できるのか、再就職支援会社を儲けさせるだけとの厳しい見方もあります。

しかしながら、コンプライアンス（＝法令遵守）を標榜するのであれば、助成金は度外視して、就業規則に連の支援措置を規定し、実行を担保するあたりで ちょうどいいくらいだと思います。