

平成 21 年 1 月 26 日

入札参加業者 各位

新潟市 技術管理課

建設工事総合評価方式入札における新規雇用の評価の
「離職状況を証明する資料」及び「Q & A」について

1 「離職状況を証明する資料」について

雇用調整等により解雇や継続雇用中止のため離職を余儀なくされた者（事業主都合による離職）の確認のために必要な書類は以下のとおりとします。

| | | |
|----------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| | 通常の解雇等又は倒産等による解雇であっても事業主による証明が可能な場合 | 倒産等による解雇で事業主による証明が困難な場合 |
| 雇用保険加入者 | 雇用保険被保険者離職票の写し （ハローワーク発行） | 雇用保険被保険者離職票の写し （ハローワーク発行） |
| 雇用保険非加入者 | 離職証明書の写し（別添参照） （新潟市版，事業主証明） 退職証明の写し （事業主証明） 解雇通知の写し （事業主証明） | 給与明細の写し 給与が振り込まれた通帳の写し 社員証の写し 源泉徴収票の写し |

上記が無い場合には，客観的に解雇などの理由や解雇日が証明できるものがあれば上記に替えて提出することができます。

その他，これによらない場合や質問等がある場合は，電子メールにて御相談下さい。

質問等受付先

土木部 技術管理課

E-mail : gijutsu@city.niigata.lg.jp

2 新規雇用の評価のQ & A

| | |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 1 | 新規雇用評価を実施する期間はいつからいつまでなのか。 |
| 回答 1 | 総合評価方式に係る平成 21 年 1 月入札公告分から適用します。 この施策は緊急経済対策の一つとして実施するものであり、終了時期については未定です。 |

| | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 2 | 「平成 20 年 1 月 1 日以降に他の会社を雇用調整等により解雇や継続雇用中止のため離職を余儀なくされた人」を採用した場合に評価するとしているが、どのような方法で確認するのか。 |
| 回答 2 | 離職は、離職証明などで、採用は雇用保険などで確認します。 (離職を証明する書類の詳細は、「新潟市建設工事総合評価方式入札における離職状況を証明する資料について」によります。) (雇用保険については、「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」により確認します) |

| | |
|------|-------------------------------|
| 質問 3 | 新規雇用評価は新潟市在住者を雇用した場合のみが対象なのか。 |
| 回答 3 | 新潟市在住者に限定されるものではありません。 |

| | |
|------|----------------------------------------|
| 質問 4 | 新規雇用評価は新潟市内の事業所に勤務するものを雇用した場合のみが対象なのか。 |
| 回答 4 | 新潟市内の事業所に勤務する者だけを対象とするものではありません。 |

| | |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 5 | 新規雇用は、非常勤雇用でも良いのか。 |
| 回答 5 | 新規雇用は、下記に限るものとします。 <ul style="list-style-type: none">・ 1 年以上の雇用期間の労働契約を直接会社と結んでいる（やむを得ない事情が無い限り定年まで働くことができる正社員を含む）従業員であること。・ 健康保険に加入していること。（国民健康保険は対象外）・ 雇用保険の一般被保険者となっていること。 それぞれ証明するものとして、労働条件通知書（別添参照）、健康保険証の写し等を添付してください。 |

| | |
|------|--------------------------------------------------------------------------|
| 質問 6 | 新規雇用をしたが、解雇もあった場合は評価されるのか。 |
| 回答 6 | 一人でも解雇があった場合は評価の対象となりません。 仮に、新規雇用者数が解雇者数を上回り、従業員数が増員となったとしても対象となりません。 |

| | |
|------|---------------------------------------------------|
| 質問 7 | 解雇か解雇でないのかの区別は、何をもって判断、証明すればよいのか。 |
| 回答 7 | ハローワークが発行する「雇用保険被保険者離職票（別添参照，以下同じ）」を基本資料として判断します。 |

| | |
|------|-------------------------------------------|
| 質問 8 | 解雇したか、解雇されたかという判断が企業と雇用者で違う場合の基準はどこにあるのか。 |
| 回答 8 | ハローワークが発行する「雇用保険被保険者離職票」を基本資料として判断します。 |

| | |
|------|-------------------------------------------------------------------|
| 質問 9 | 実質は自主退職，懲戒解雇であったとしても，企業側の配慮で会社都合とした場合は解雇に当たるのか。またその判別は何をもって行なうのか。 |
| 回答 9 | 会社都合とした場合は，解雇と判断します。 ハローワークが発行する「雇用保険被保険者離職票」を基本資料として判断します。 |

| | |
|-------|-----------------------------------------------------------|
| 質問 10 | グループ企業内，同資本企業内での再就職の場合，解雇者を雇ったのか，グループ内での異動なのかの判断はどこにあるのか。 |
| 回答 10 | ハローワークが発行する「雇用保険被保険者離職票」を基本資料として判断します。 |

| | |
|-------|----------------------------------------------------------------|
| 質問 11 | 複数の企業が共謀して，意図的に一方で解雇し一方でその社員を新規雇用した場合，市はどのように対応するのか。 |
| 回答 11 | 本制度を悪用した虚偽申請として対応します。 そのような事例が判明した場合は，長期の指名停止などの厳正な措置を取ります。 |

| | |
|-------|------------------------------------------|
| 質問 12 | 早期退職者募集により人員を整理した場合の評価はどうなるのか。 |
| 回答 12 | 企業として早期退職者募集を行った場合は、「解雇があった場合」として取り扱います。 |

| | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 13 | 定年退職者を再雇用した場合、高齢等の状況によっては、その人に離職してもらう場合が想定されるが、そのような場合には、「解雇があった場合」の対象となるのか。 |
| 回答 13 | 雇用調整以外の自主退職の場合は、解雇として取り扱いません。 |

| | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 14 | 通例であれば定年退職者を継続雇用する場合でも、定年で退職してもらい、そのポストに他社を解雇になった者を雇い入れた方がメリットがある制度ということなのか。 |
| 回答 14 | この施策は、現在の非常に厳しい経済情勢を反映して急増している解雇や離職を余儀なくされた方の雇用を確保することを目的とする緊急経済対策の一つとして、総合評価の評価点を加算するものです。企業としてのメリットについては個々の企業の判断によるものです。 |

| | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 質問 15 | 新卒者を雇用するよりも、他社を解雇された者を雇い入れた方がメリットがある制度と考えてよいのか。 |
| 回答 15 | この施策は、現在の非常に厳しい経済情勢を反映して急増している解雇や離職を余儀なくされた方の雇用を確保することを目的とする緊急経済対策の一つとして、総合評価の評価点を加算するものです。企業としてのメリットについては個々の企業の判断によるものです。 |