

平成25年から28年にかけて、雇用関連法規が改正・創設されます。

主な内容をピックアップいたしましたのでぜひ一読下さい

施行される主な法律と概要

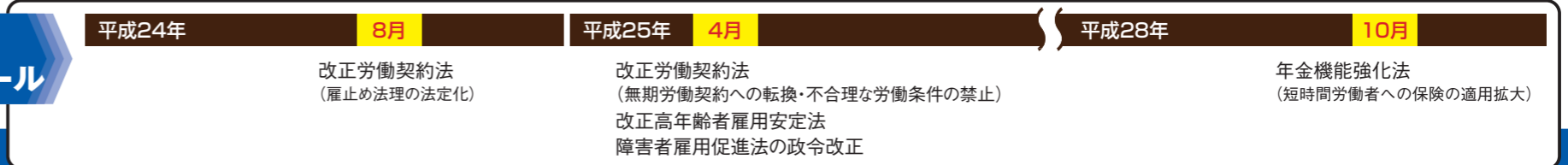
改正労働契約法
 通算5年を超える有期契約労働者を無期契約に転換する…など
 対象となる労働者
 アルバイト・パート・契約社員などの有期契約労働者
 平成25年4月1日施行
 (一部は平成24年8月10日より施行済み)

改正高齢者雇用安定法
 雇用継続制度を導入する場合は、希望者全員を対象とする…など
 対象となる労働者
 定年を迎える社員
 平成25年4月1日施行

障害者雇用促進法の政令改正
 障害者雇用率の引き上げ、および対象となる企業の拡大
 対象となる労働者
 障害者
 平成25年4月1日施行

年金機能強化法
 短時間労働者への厚生年金・健康保険の適用を拡大
 対象となる労働者
 アルバイト・パートなどの短時間労働者
 平成28年10月1日施行

施行のスケジュール



雇用関連法規News

改正労働契約法

有期労働契約で働く労働者に対して、契約が反復更新される中で生じる雇止めに対する不安を解消し、有期労働契約を理由として不合理になりがちな労働条件を改善することを目的として改正されました。

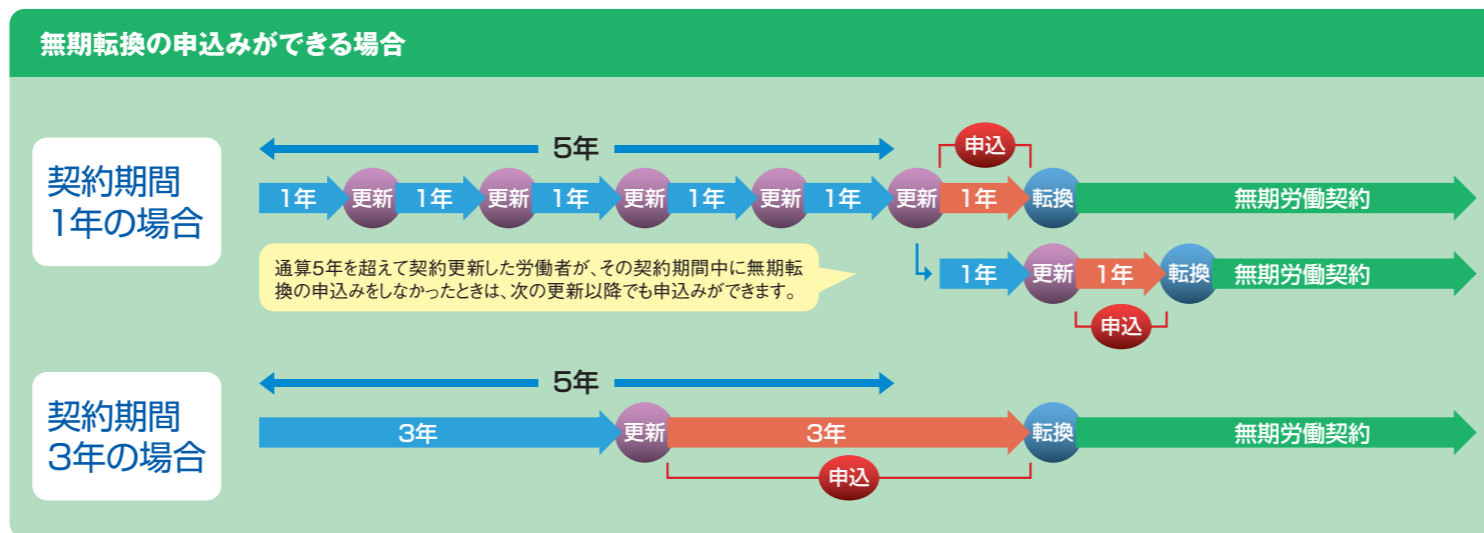
有期労働契約について3つのルールが規定されました。

1. 通算5年を超える有期労働契約の無期労働契約への転換
2. 「雇止め法理」の法定化
3. 不合理な労働条件の禁止

※「有期雇用契約」とは、アルバイト・パートだけでなく、派遣社員や契約社員など、期間を定めて締結する労働契約すべてを対象としています。(派遣社員は、派遣会社との間で締結される労働契約が対象となります)。
 ※1および3は平成25年4月1日より施行。2は平成24年8月10日公布日より施行済み

1 通算5年を超える有期労働契約の無期労働契約への転換

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合には、労働者が使用者に対して申込みを行うことにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)へと転換します。



Point 1 無期契約申し込みが可能な期間
 有期契約労働者は、現在の有期労働契約期間中に通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。(上図参照:「申込」)
 なお、無期転換を申込みないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ有期契約労働者に申込権を放棄させることはできません。

Point 2 無期契約成立のタイミング
 労働者が無期転換の申込みを行った場合は、使用者は承諾したものとみなされ、有期労働契約満了日の翌日から無期労働契約が成立することになります。(上図参照:「転換」)

Point 3 無期契約申込み後の有期労働契約の解除
 労働者から申込みが行われた時点で無期労働契約が成立します。したがって、使用者が現在締結している有期労働契約の満了日をもって雇用を終了させる場合は、無期労働契約の解約(解雇)に該当し、「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とき」は権利を濫用したものとして無効となります。

Point 4 無期労働契約転換後の労働条件
 無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定め(労働協約、就業規則、個々の労働契約など)がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。
 なお、職務内容などに変更がないにもかかわらず、労働条件を低下させることは望ましくないと通達されています。

「通算5年」の計算について(クーリングとは)

有期労働契約と、その次の有期労働契約の間に、同一の使用者のもとで働いていない空白期間が6ヶ月以上ある場合は、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。これをクーリングと言います。 ※通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間をクーリング期間とみなします。(詳細は厚生労働省令で定められます)

2 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用を終了します。これを「雇止め」と言います。
 雇止めについては、過去の最高裁判所の判例において、有期労働契約が更新を重ねて無期労働契約と実質的に異なる場合や、労働者が「契約は更新されるもの」と期待することに合理性が認められる場合には、契約期間の満了をもって使用者が雇止めを行っても、無期労働契約の解約(解雇)と同様に「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とき」は無効とするルールが確立しています(雇止め法理)。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化されました。
 このルール適用にあたっては労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です。ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ」「困る」と言うなど、労働者から使用者に対して何らかの反対の意思表示が伝わるものであればよい、とされています。

Point 1 対象となる有期労働契約
 次の①②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。
 ①既に複数回更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同一であると認められるもの
 ②有期労働契約が満了となる時、この契約が更新されるものと労働者に期待させるような合理的な理由があると認められるもの

Point 2 「合理的理由」の判断について
 「合理的な理由」については、最初の有期労働契約から雇止めされた契約満了時までのあらゆる事情が総合的に勘案されます。労働者が契約継続の期待を抱いていたにも関わらず、契約期間満了前に使用者が更新年数の上限などを一方的に伝えたとしても、その行為だけで合理的な理由の存在が否定されるものではありません。

3 不合理な労働条件の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

Point 1 対象となる労働条件
 賃金や労働時間などの狭義の労働条件だけではなく、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。とくに通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて相違させることは、特段の理由がない限り合理的とは認められないとされています。

Point 2 判断の方法
 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、次の①~③を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。
 ①職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)
 ②当該職務の内容および配置の変更の範囲
 ③その他の事情

改正労働契約法 Q&A

改正労働契約法に関する詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf

Q 無期転換される契約期間のカウント開始は法施行日以降に契約開始となる有期契約でよいですか？

A その通りです。施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントには含めません。

Q 無期労働契約への転換については「労働者からの申し込みにより」とありますが、5年経過したら自動的に無期契約に変更する必要はないですか？

A あくまで無期契約への転換は「労働者本人の申し込み」によりますので、自動的に無期契約に転換するものではありません。

Q 現在の有期契約社員に対して、今回の改正について説明する義務はありますか？

A 義務までではありません。説明する場合には、会社の方針を定めたうえで、誤解の無いよう丁寧に説明することが必要です。

Q 今まで1年更新の有期労働契約を更新してきた労働者について、2013年4月以降、5年を上限として雇止めしたいのですが可能でしょうか？

A 「雇止め法理」との関係で、雇用継続に期待が生じていた場合などに、使用者が雇止めをすることが、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ときは、雇止めが認められません。

Q 2013年4月から新たに5年を上限とする労働契約を締結する場合に、注意しておくべきことは何でしょうか？

A 契約書面に、契約期間の上限を5年とすることを明記のうえ、毎回の契約更新の際に、契約書に残りの契約年数を記載し、労働者の同意のうえで更新する必要があります。

Q 期間の定めがあることにより不合理と認められる労働条件について、「不合理」とはどのような場合が想定されますか？

A 全ての労働条件が入りますが、特に通勤手当、食堂利用、安全衛生といった、仕事内容・地位職責を理由に差を設けることが合理的でないものが認められやすいようです。

不合理とされないようにするためには、仕事の内容を区別するのが一番明瞭ですが、それが十分でない場合には「今の仕事」だけでなく「未来の仕事、責任」（キャリアアップの必要性、配置転換の可能性等）についてしっかり区分することが必要と考えられます。

Q 無期雇用に転換する場合、正社員ではなく無期契約の準社員やアルバイトとして契約してもよいのでしょうか？

A 問題ありません。

Q 改正された3つの規定は、それぞれいつから施行されますか？

A 2.有期労働契約の更新（雇止め法理の法定化）は、公布日の平成24年8月10日から、1.有期労働契約の無期契約への転換、3.期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止については、平成25年4月1日から施行されます。

改正高年齢者雇用安定法

急速な高齢化の進行や、平成25年4月からの厚生年金の支給開始年齢の引き上げに対応し、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境を整備することを目的として改正されました。

高年齢者雇用安定法の一部が下記の通り改正されます。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

※「継続雇用制度」とは、定年に達した労働者を、本人の希望により定年後も引き続き雇用する制度を言います。2006年4月以降に義務付けられた高年齢者雇用確保措置により、65歳未満の定年を定めている使用者は「65歳まで定年年齢を引き上げる」「65歳までの継続雇用制度を導入する」「定年制廃止」のうちいずれかの措置を選択することとされています。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

改正前の継続雇用制度では、労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可能となっています。しかし今回の改正によりこの運用は廃止となり、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることになりました。

Point 1 継続雇用の対象は無期契約労働者

高年齢者雇用安定法は、期間の定めのない労働者に対して継続雇用制度の導入などを求めているため、有期契約労働者は対象外となります。ただし、契約が反復更新されているときには、「期間の定めのない雇用」とみなされる場合があります。

Point 2 継続雇用制度の例外事由

心身の故障のため業務に堪えられない、勤務状況が著しく不良で従業員としての職責を果たし得ないなど、就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する労働者は、継続雇用の対象外とすることができます。ただしこの場合、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められます。

Point 3 経過措置の適用

平成25年3月31日までに労使協定による継続雇用対象者の基準を設けている場合には、12年間の経過措置が適用されます。

具体的には以下に該当する場合は現行の基準を適用することが可能です。

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

※たとえば、平成28年の3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を雇用継続制度の対象とする必要がありますが、61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

2 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高齢者の継続雇用先を自社（定年を迎えた会社）に限定せず、グループ企業（子会社・関連会社など）まで広げることが可能になります。

なおこの場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

※子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業を指します。

3 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

厚生労働省のホームページで「高年齢者雇用安定法に関するQ&A」を閲覧することができます。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>

障害者雇用促進法の政令改正

障害者雇用促進法では、障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的として、職業リハビリテーションの推進や、身体障害者又は知的障害者の雇用を法的義務とした障害者雇用率制度などを定めています。

1 障害者の法定雇用率の引き上げ

| 事業主区分 | 現行 | 施行後 |
|------------|------|------|
| 民間企業 | 1.8% | 2.0% |
| 国、地方公共団体など | 2.1% | 2.3% |

2 障害者雇用の義務が生じる事業主の範囲を、従業員56名以上から50名以上に変更

年金機能強化法

短時間労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することによって社会保険における格差を是正する。また、働かない人が有利になるような「壁」を除去することで、とくに女性の就業意欲を促進し、今後の人口減少社会に備えることを目的としています。

短時間労働者に対する厚生年金及び健康保険の適用拡大

これまでは所定労働日数あるいは所定労働時間が正社員の4分の3以上（概ね週30時間以上）の場合、社会保険への加入義務が発生していましたが、平成28年10月より、以下の5つの要件を満たす短時間労働者まで拡大します。

1週間の所定労働時間が20時間以上であること

月額賃金が8万8000円以上(年収106万円以上)であること

1年を超えて使用されることが見込まれること

学生ではないこと

勤務する企業の従業員が501名以上であること

※「従業員数」とは、現行の適用基準（正社員の4分の3以上の労働日数・労働時間）による被保険者数を指します。

※従業員数500名以下の企業については平成31年9月30日までに検討を加え、その結果に基づき必要な措置が講じられます。