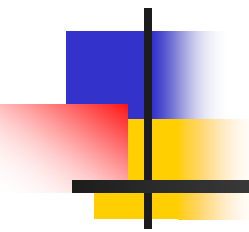


2012年12月7日(金)
関西アーバンスカイセミナー



来年以降連続する 労働関係法の改正内容と 実務内容のポイント

A & M社会保険労務士事務所
代表 多田羅 秀之

(株)A & Mコンサルト チーフコンサルタント



今年、来年以降に改正施行される労働法

1. 労働契約法【2013年4月1日施行】
2. 高年齢者雇用安定法【2013年4月1日施行】
3. 労働者派遣法【2012年10月1日施行済】
4. 障害者雇用促進法【2013年4月1日施行】
5. その他、質疑応答



労働契約法の主な改正内容

1. 有期契約から無期契約への転換

- 1) 有期労働契約が反復更新され、通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換される
- 2) 転換後の無期契約の労働条件（賃金、労働時間、職務等）は、「別段の定め（就業規則、労働契約等）」がない限り、従前の有期契約と同一となる

2. 「雇止め法理」の法定化（施行済）

3. 有期契約を理由とした不合理な労働条件の禁止

- 1) 一切の労働条件について、適用される
- 2) 職務内容、配置変更の範囲などを考慮して、不合理かどうか判断される
- 3) 通勤手当、食堂の利用、安全管理などは、特段の理由がない限り、同一とすることが求められる



高年齢者雇用安定法の主な改正内容

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- 1) 現行法では、継続雇用者を限定する基準を労使協定で定めることができるが、この仕組みが廃止（→希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要）
- 2) 「希望者全員の65歳までの雇用の原則」の例外
 - (1) 就業規則の「解雇、退職事由」に該当する者を継続雇用者から除外
 - (2) 「労使協定」による選別基準の適用（平成37年3月末までの経過措置）

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- 1) 継続雇用の受け皿会社が議決権20%以上の子会社・関連会社まで拡大
- 2) 継続雇用についての事業主間での契約締結が必要

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- 1) 高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対して労働局等が指導を実施し、指導後の改善がみられない企業に対しては勧告を行い、それでも是正されない場合は企業名を公表することがある。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

- 1) 業務遂行に堪えない定年退職者を継続雇用制度でどう取り扱うか？
- 2) 継続雇用後の賃金等の労働条件のあり方はどうあるべきか？



労働者派遣法の主な改正内容（主に派遣先について）

1. 派遣先からの労働契約申込みみなし（2015年10月施行）

- 1) 派遣先が違法派遣と知りながら（違法派遣であることを派遣先が知らず、かつ、そのことに過失がない場合を除く）派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点で、派遣先から派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなす制度
- 2) 違法派遣の種類
 - (1) 派遣禁止業務（警備業務など）に従事させた
 - (2) 無許可、無届の派遣業者から派遣労働者を受け入れた
 - (3) 派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れた
 - (4) 偽装請負

2. 離職後1年以内の人の元の勤務先への労働者派遣の禁止

- 1) 離職前事業主へ派遣労働者として派遣すること、また受け入れることを禁止

3. 日雇派遣の原則禁止

- 1) 雇用期間30日以内の日雇派遣は原則禁止



障害者雇用促進法の主な改正内容

1. 法定雇用率の引き上げ

1) 障害者の法定雇用率が1.8%から2.0%へ引き上げ

→従業員50人あたり1人の障害者を雇用する義務

※雇用義務：身体障害者、知的障害者（精神障害者は義務対象ではない）

※重度の障害者はダブルカウント

2. 障害者雇用納付金制度の適用企業の拡大

1) 平成2015年4月から100人超（101人以上）の企業に適用拡大

※現状は200人超（201人以上）の企業が対象

2) 不足人数1人当たり月50,000円（当初5年間は40,000円の特例あり）の納付金の支払いが求められる。

※納付金50,000円／不足1人、調整金27,000円／超過1人