

NEWS

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思えます。

## 雇用規制、緩和の方向に！人材派遣分野が先行 雇用特区は調整が難航、安倍政権の政治判断か？

政府は、残業や解雇などの雇用条件を柔軟に設定できる規制緩和を、地域限定で実施することを検討しています。安倍首相の主導で決める「国家戦略特区」を活用し、成長産業などへの労働移動など人材の流動化を進め、日本経済の活力を高めるねらいです。安倍内閣は、10月1日の閣議で、2014年4月の消費税率8%への引上げを決定しました。消費増税による景気の腰折れを避けるため、経済再生を裏付ける5兆円規模の補正予算を編成しますが、規制緩和にも積極的に取り組もうとしています。

しかし、10月4日の規制改革会議の意見書は、派遣社員の働き方の見直しが中心となりました。特区による雇用規制緩和は、解雇ルールの特化など雇用規制の見直しを、特区内の外国人が多い企業や創業5年以内の企業に限り、修士号・博士号や弁護士・公認会計士といった資格を持つ人だけに適用することになりそうです。これにより、専門性の高い人を採用できるようにして外国企業による直接投資や開業率の引上げにつながると見えますが、厚生労働省は、「労働規制は全国一律の原則を維持すべきだ」と反発しており、着地点が見えていません。政府は、今月中に雇用規制を緩和するか最終判断するとしています。

6月に成長戦略を策定した際も、解雇規制の緩和が見送られています。この時は、参議院選挙へ配慮したものと見られていますが、今回は、安倍政権が政治判断できるかどうか焦点です。

### 【雇用規制の改革議論】

労働者派遣法の改正		
現 状	改革案	実現可能性
専門26業務の場合のみ無期限で派遣受入可能	派遣元と無期雇用を結んだ場合は全職種無期限で派遣受入可能	○
同じ業務での派遣は原則3年まで	人を変えれば派遣継続可能	○
日雇派遣は原則禁止	再び解禁	△（厚生労働省は慎重）
正社員の仕事を派遣社員に置き換えない（常用代替の防止が原則）	派遣労働者の濫用防止に原則を転換	×（厚生労働省は拒否）

特区限定の改革		
現 状	改革案	実現可能性
解雇しづらい	政府方針に沿った労使合意で解雇を容易にする	△（議論停滞）
労働時間は原則40時間	一部の働き手は時間制限廃止	△（棚上げ？）

特区における雇用規制の改革は、(1) 解雇ルール、(2) 労働時間（一定の年収がある場合にすべての規制をなくし、深夜や休日にどれだけ働いても割増賃金を払わないことを認める）、(3) 有期雇用（特区では、無期雇用転換ルールを適用しない）の3つを対象としています。また、雇用規制の見直しを、特区内の外国人が多い企業や創業5年以内の企業に限り、修士号・博士号や弁護士・公認会計士といった資格を持つ人だけに適用する制限をもうけることを加えました。このことにより、専門性の高い人を採用できるようにして外国企業による直接投資や開業率の引上げにつながるものと考えられます。

# 与党税制改正大綱 企業の賃上げ後押し

～消費増税への対応策の柱に1つ企業向け減税で賃上げ促進税制拡充～

政府・与党が9月30日合意した税制改正大綱は、設備投資や賃上げなどの減税策を約1兆円盛り込みました。消費増税への対応策の柱で、さらに増税による景気の腰折れを避けるため、5兆円規模の今年度補正予算案を12月上旬に編制することになっています。

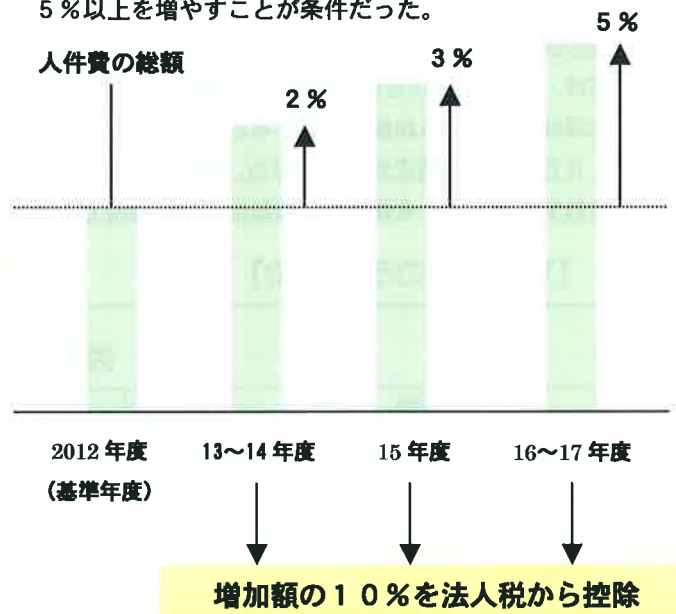
大綱に盛り込んだ雇用・投資減税は、賃上げや設備投資の拡大に企業が継続的に取り組むよう促す仕組みが目立っています。目玉の1つが賃上げ促進税制です。今年度からすでに実施されている所得拡大促進税制により、「給与総額を2012年度比5%増やした企業だけが、増加額の10%を法人税から差し引く」ことが認められています。

しかし、デフレに直面する日本で5%以上の賃上げは非現実的」との見方が根強く、企業はその利用に及び腰でした。今回決定した改正案では、減税策の適用条件をいったん2%に大幅に緩和し、2017年度に向け条件を「5%」まで段階的に引き上げていく仕組みに改めました。

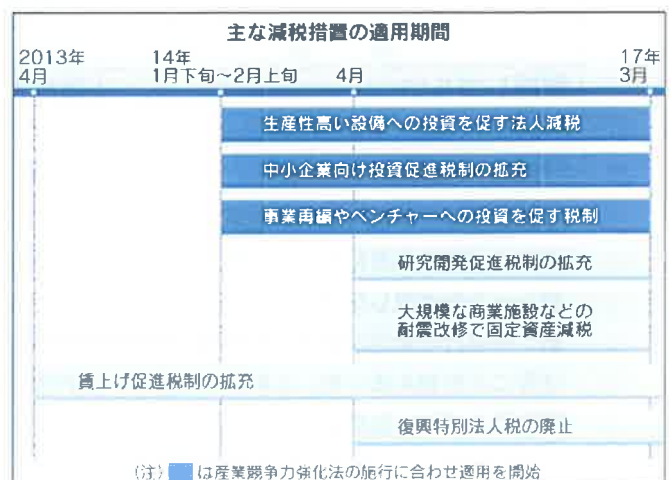
政府は、景気回復が続けば、賃上げ促進税制の活用を視野に入れる企業が増えると期待しています。「賃上げ促進税制の拡充」は、2013年度から実施されます。

【図1】賃上げ促進税制を拡充

従来は2015年度までの適用。基準年度も給与総額の5%以上を増やすことが条件だった。



(注) 3月期決算の場合。ほかに、①給与総額が前事業年度の給与総額を下回らないこと、②前年度から雇用している人の平均給与が前年度を上回ることが条件。



## 【与党税制改正大綱 (抜粋)】

### 1. 基本的な考え方

わが国の直面する最重要課題はデフレからの早期脱却と経済再生の実現である。日本再興戦略に盛り込んだ民間投資を活性化させる税制措置は通常の年度改正から切り離して前倒しで決定する。

さらに民間投資の活性化を含む「三本の矢」の成果が所得の拡大という形で広く国民に享受されることが重要である。こうした観点から所得拡大促進税制を拡充する。

(略)

### ⑤所得拡大促進税制の拡充

企業にとって使いやすいものにするため、計画的、段階的に賃上げをしていく企業を支援する仕組みに改め、従業員構成の多様性に対応するため要件を緩和する。

(略)

### 2. 具体的内容

(略)

### 六、所得の拡大

#### 【延長、拡充】

雇用者給与等支給額が増加した場合の税額控除制度について、次の見直しを行い、適用期限を2年延長する。

(1) 雇用者給与等支給増加割合の要件を遅延のとおりとする。

①2015年4月1日前に開始する適用年度  
= 2%以上

②2015年4月1日から2016年3月末までに開始する適用年度 = 3%以上

③2016年4月1日から2018年3月末までに開始する適用年度 = 5%以上

(2) 平均給与等支給額に係る要件 = (略)

※詳細は、右図1を参照

## 有期労働契約の労務管理（2）

労働契約法が改正されて、今年4月から全面的に施行され、雇止め法理の法定化に加え、5年を超えて更新している場合で労働者が申し出た場合は、無期雇用へ転換されることになります。これにより有期契約者との労働契約はどうなっていくのでしょうか。

### 事例2【高齢者再雇用者にも無期転換が適用されますか？】

高齢者を有期労働契約で再雇用する場合も、5年を超えると改正労働契約法第18条1項が適用されて、無期労働契約へ転換する可能性があるのですか？

#### 無期契約転換が適用されるので対策が必要

再雇用後の高齢者にも無期転換の申込権が生じる場合があります。対策としては、無期転換の申込権が発生する前に雇止めをすること、第2の定年制を設定すること、職務限定等によりあらかじめ労働契約の合理的理由を設けておくこと等が考えられます。

#### 1. 改正高齢者雇用安定法における継続雇用制度と改正労働契約法の関係

高齢者雇用安定法の下では、多くの企業が60歳までの定年制を維持しつつ、60歳以降は、希望者を数ヶ月から1年程度の有期雇用にて再雇用するという継続雇用措置を取っています。

また、改正労働契約法では、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます（改正労働契約法第18条第1項）。改正労働契約法には、高齢者雇用安定法により継続雇用された高齢者には無期雇用転換制度が適用されないという除外規定がありません。よって、この場合も、当然に労働契約法第18条第1項が適用されるのです。

以下のケースで注意が必要です。

- ① 60歳を定年とした場合、定年前から有期雇用契約であった者が60歳以降65歳まで有期雇用契約を反復継続すると、途中で通算5年を超えることになり、労働者に無期転換申込権が発生します。
- ② 60歳から有期雇用契約を始めたとしても、65歳を超えて雇用するような場合は、やはり有期雇用契約が反復更新されて通算5年を超えることになり、①同様、労働者に無期転換申込権が発生します。

#### 2. 取るべき対策

65歳以上の無期雇用転換を防ぐためには、以下の4つの対策（②は無効の可能性が高い）が考えられます。

- ① 満60歳の誕生日を定年退職日とし、翌日から再雇用契約を締結し、満65歳の誕生日を再雇用契約の終了日とするように、再雇用後の有期雇用契約の期間が通算して5年以上としないようにすれば、無期転換の申込権は、発生しないことになります。
- ② 再雇用者と無期転換申込権を行使しないことを合意する方法が考えられますが、このような合意によりあらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、公序良俗違反で無効となる恐れがあります。
- ③ 65歳以上も継続雇用を続け、再雇用期間を通算5年以上とする場合は、無期転換されるため、転換後の第2の定年を設けるという方法も考えられます。
- ④ 無期転換後も合理的な理由により労働契約を終了できるように、勤務地及び職務を限定した上で雇用契約を締結することも考えられます。

#### 3. 通常の有期雇用労働者が無期転換した場合も定年制導入が必要に

有期契約労働者が無期転換した場合には、労働契約期間の定めのない雇用となるため、雇用の終了については解雇（または労働者の退職）ということになります。解雇は、労働契約法第16条で「解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」との規定に従わなければなりません。通達によると「無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものであるが、一般的には、勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然に同列に扱われることにならない」とされていますが、いずれにしても解雇問題が発生するため、このことをめぐって紛争となる法的リスクが生じます。

これを避けるためには、定年制を導入して雇用期間の終期を定める必要があります。

## 求人・雇用の基礎知識（その8）

### 【採用内定を取消してもよいか】

退職する予定だった社員が辞めないことになりました。後任を募集し採用内定通知を出してしまったのですが、この採用内定を取消してもよいでしょうか。

採用内定についてはその実態によるもので、法律的性格を一義的にいうことは難しいのですが、採用内定通知が労働契約の意思表示と見られる場合は、その段階で雇用契約は成立しており、内定取消しは就労の有無を問わず解雇に相当するものと考えられます。

上記ケースの場合、内定取消しの事由は、本人の責によるものではなく、企業の一方的な事由であり、正当な解雇とはいえないとも考えられます。まずは、他の部署への配属など受け入れについて検討し、それでも難しい場合は、企業側から内定者へ速やかに事情を説明し、謝罪をするなど誠意ある対応が大切です。

対応については、その事案ごとの状況（内定通知の内容、形式、内定期間中の取扱い、辞令の交付、保証人、誓約書の扱い等）、慣行などの解釈によって判断すべきもので、ケースバイケースというほかにありませんが、非はこちら側にあるため、相手の身になって、納得が得られるように十分話し合ってください。

#### ★ 内定辞退の申し出があったとき

内定者が入社を承知した後に辞退した場合は、単なる労働契約の解約と考えられます。民法627条では、労働契約の意思表示をした日から2週間たてば解約は成立するとしています。

#### ★ 新卒学卒者の内定取消し

新卒学卒者の内定取消しを行おうとする雇用主は、ハローワークおよび学校長に通知しなければなりません（職業安定法施行規則）。

内定の取消しが次のいずれかに該当するとき（倒産を除く）、企業名等を公表される場合があります。

- ① 2度以上連続して行われたもの
- ② 同一年において10名以上の者に対して行われたもの
- ③ 事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに行われたもの
- ④ 内定取消しの対象となった新規学卒者に対して十分な説明を行わなかったとき、または就職先確保に向けた支援を行わなかった時

### <内定者でも社員と同等の地位がある>

内定取消しをめぐって、最高裁で争われた裁判では、雇用主側が入社誓約書を受領した時点で労働契約が成立するという考え方を示しています。同時に、内定者の地位についても、「就労の有無という違いはあるが、試用期間中の地位と基本的に異なるところはない」としています。内定者といっても、ほとんど社員と同等の地位があるのであり、内定を取り消すことは解雇に等しいと考えられます。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署/役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい( )		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL: 029-835-6202 FAX: 029-835-6900