

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ひます。

労働者派遣制度が変わります！

厚生労働省研究会で派遣制度改革案、制度を分かりやすく

規制改革会議は、正規・非正規の二極化構造の是正、労働者の能力に見合い、努力が報われる賃金上昇、ライフサイクル・ライフスタイルに応じた多様な生き方の創造、人口減少社会が進む中での経済再生と成長力強化のため、「人が動く」ように雇用の多様性、柔軟性を高め、「失業なき円滑な労働移動」を実現させていく観点から、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備、②企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し、③有料職業紹介事業の規制改革、④労働者派遣制度の見直し、に重点的に取り組むとの答申を踏まえ、6月14日に政府は、規制改革実施計画を定め閣議決定しました。先月のパートナーニュースでは、ジョブ型正社員についてご紹介しましたが、今月は、労働者派遣制度の見直しについてお伝えしたいと思います。

1. 平成24年派遣法改正法に付された附帯決議

■附帯決議の主な内容（平成24年3月7日 衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

1. 登録型派遣の在り方、製造業務派遣の在り方及び特定労働者派遣事業の在り方については、本法施行後1年経過後をめぐり、労働政策審議会での議論を開始すること。
2. いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。
3. いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧に実施するよう改めること。「偽装する意図を持っているケース」を具体的に明確化すること。労働者派遣と請負の区分を明確化すること。
4. 労働契約申込みみなし制度の創設に当たり、派遣労働者の就業機会が縮小することのないよう、周知と意見聴取を徹底するよう努めること。
5. 派遣労働者に対する労働・社会保険適用を一層促進するため、現行の派遣元指針及び派遣先指針に記載されている労働・社会保険適用の推進策の法定化を含む抜本強化について検討すること。
6. 優良な派遣元事業主が育成されるよう、法令遵守の一層の徹底、派遣労働者の労働条件の改善等、労働者派遣事業適正運営協力員制度の活用も含めた適切な指導、助言等を行うこと。
7. 派遣労働者の職業能力の開発を図るため、派遣元事業主は派遣労働者に対し教育訓練の機会を確保し、労働者派遣業界が派遣労働者の雇用の安定等に必要な職業能力開発に取り組む恒久的な仕組みを検討すること。

※平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会の附帯決議の内容もほぼ同様

2. 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」の設置

上記附帯決議を受け、労働者派遣制度について、有識者による法的・制度的観点からの幅広い検討を行うために、平成24年10月に厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」を設置しました。研究会では、附帯決議で指摘された論点を含む、労働者派遣制度を取り巻く諸課題について、15回にわたって議論を行い、検討に当たっては、派遣元事業主、派遣先、派遣労働者の実情を十分踏まえる必要があることから、関係者に対するヒアリングも実施し、8月6日に報告書素案を公表しました。

報告書素案は、8月20日の第16回研究会で報告書として正式に決定され、8月末から開かれる労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において更なる検討が行われ、来年の通常国会に改正法案を提出する見込みです。

3. 「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」報告書の概要

労働者派遣制度の検討に当たっては、①労働者派遣制度の労働力需給調整における役割を評価しながら、派遣労働者の保護及び雇用の安定等を積極的に図ること、②派遣労働者のキャリアアップを推進すること、③労使双方にとってわかりやすい制度とすること、を基本的な視点として持つことが適当であるとし、以下の考え方を示しています。

1. 登録型派遣・製造業務派遣の在り方

登録型派遣は労働力の需給調整の仕組みとして有効に機能している。一方で、雇用の不安定性への対応が必要であり、後述の雇用安定措置を講じていくことが考えられる。製造業務派遣について指摘されている問題は、製造業務の有期雇用労働者一般に関係する事項であり、労働者派遣制度の中で対応すべき理由に乏しい。

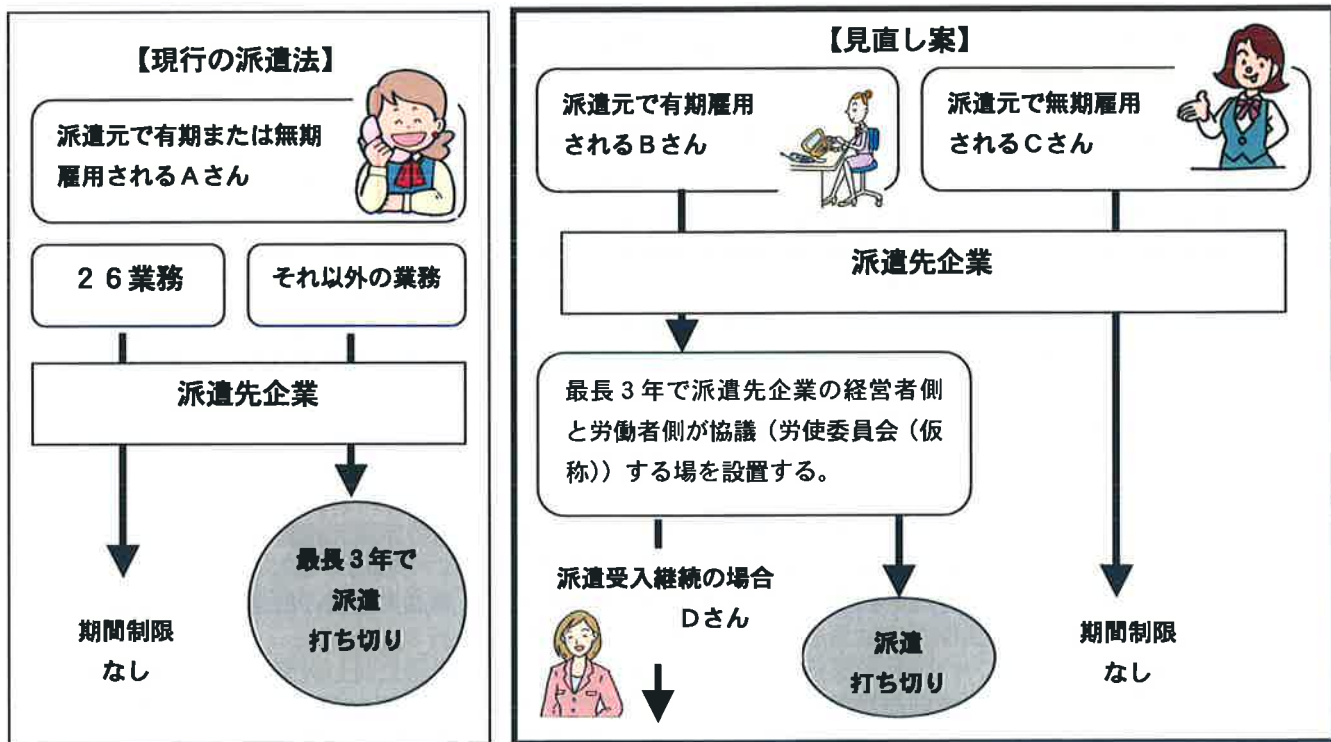
2. 特定労働者派遣事業の在り方

「常時雇用される」を「期間の定めのない」と再整理することで、特定労働者派遣事業はすべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定することが適当。

3. 期間制限のあり方

現行の26業務という区分に基づく規制の廃止を含め、労働政策審議会で議論していくことが適当。常用代替防止の考え方は、今後、対象を有期雇用派遣に再整理した上で、個人が特定の仕事に有期雇用派遣として固定されない、また労働市場全体で有期雇用派遣が無制限に拡大しないという個人レベルの常用代替防止と、派遣先の常用労働者が有期雇用派遣に代替されないことという派遣先レベルの常用代替防止の2つを組み合わせた考え方に再構成する。なお、無期雇用派遣は常用代替防止の対象から外す。

今後の制度は、下図のようなイメージ（現状と見直し後を比較）



4. 報告書内容のポイントと今後の注意点

報告書のポイントを整理すると、以下の通りです。

- ① 専門26業務の区分を撤廃する。
- ② 派遣会社との雇用契約が有期の場合、仕事の内容にかかわらず、その人が同じ派遣先で働ける期間を一律3年までとする。
- ③ 派遣労働者を交代することで、派遣受入を継続しようとする場合は、派遣先の労使がチェックする仕組みを考える。
- ④ 派遣期間終了後（3年経過後）派遣元に対し雇用確保措置の義務づけを考える。
- ⑤ 派遣会社との雇用契約が無期的場合、仕事の内容にかかわらず、いつまでも同じ派遣先で働けるようにする。

専門26業務という概念そのものが廃止されることで、派遣業務の範囲がはっきりするため、企業が派遣社員を活用しやすくなることや、派遣労働者を交代させることで、派遣受入を継続できるため、派遣市場の活性化につながる可能性があります。その一方で、専門26業務のように、同じ労働者を長期間継続して派遣で受け入れることができにくくなるという問題もありますが、派遣先の皆様は、今後、派遣労働者に任せる業務について、人が変わっても円滑に継続できるようにした上で、長期間派遣労働者を受け入れていただければと思います。

有期労働契約の労務管理（1）

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1【無期転換をしないと罰則があるのですか？】

有期契約社員から申込みがあっても無期転換しなかった場合、罰則はあるのですか？また、いつから5年のカウントをするのですか？

罰則はないが行政からの助言、指導が行われる

無期転換をしなかった場合でも罰則はありません。行政による助言、指導、調整委員会によるあっせんなどで解決が図られます。

1. 無期転換をしなかったときの罰則はなし

無期転換をしなかったとしても、罰則はありません。通達でも「労働基準法については労働基準監督官による監督指導及び罰則により最低労働基準の履行が確保されるものであるが、労働契約法については労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われず、法の趣旨及び内容の周知により、また、労働契約法に規定する事項に関する個別労働紛争について、個別労働紛争の迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律による総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせん等が行われ、その防止及び早期解決が図られることにより、法の趣旨及び内容に沿った合理的な労働条件の決定又は変更が確保されることを期するものであること。」を規定しています。

つまり、労働契約法については、労働基準法と異なり、労働基準監督官が監督指導及び罰則を加え、法を履行させるのではなく、総合労働相談コーナーでの相談や、都道府県労働局長の助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせんなどで、早期解決を図るものとしています。

罰則がないとはいえ、行政当局による助言、指導の対象になるので、無期転換を怠ることにリスクは少なからず存在します。

2. 5年間のカウントの起算点

労働契約法附則第2条は「第2条の規定による改正後の労働契約法第18条の規定は、前項ただし書きに規定する規定の施行の日以降の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書きに規定する施行日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第1項に規定する通算契約期間には、算入しないししない。」旨規定しています。

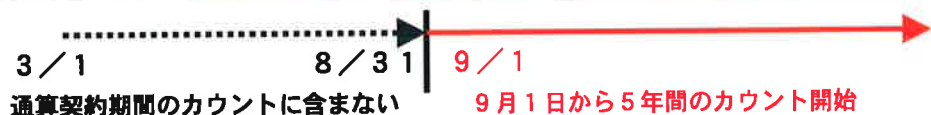
簡単にいうと、通算契約期間のカウントをするに当たっては、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象となり、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算期間のカウントに含まないということです。

例えば、平成25年3月1日を始期とし、平成8月31日を終期とする労働契約については、平成25年3月31日以前に労働契約が開始しているので、この契約期間は5年間のカウントに含めません。その労働者が平成25年9月1日を起算日として、5年間のカウントが開始されることになります。

平成25年4月1日（改正労働契約法施行日）

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間のカウントに含まない。

平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約から5年間のカウントが開始される。



求人・雇用の基礎知識（その7）

【障害者の雇用促進】

当社は、障害者の方を採用しようと考えています。どのような点に配慮したらよいでしょうか？

障害者の雇用は企業の社会的責任の一つであるとの観点から、障害者の雇用法定率が定められており、平成25年4月1日から、1.8%から2.0%に引き上げられ、常用労働者数が50人以上の一般企業は、障害者を一人以上雇用することが義務づけられています。しかし、実際の雇用率は法定雇用率を下回っていることが現状です。

また、平成20年に障害者雇用促進法改正法が成立し、障害者雇用納付金制度の対象事業主が段階的に拡大されています。障害者雇用納付金制度の適用対象になると、障害者の法定雇用率を上回る場合は、調整金が支給され、逆に下回る場合は、納付金（1人当たり月額50,000円）の納付が必要となります。適用対象となる事業主の範囲は、常時雇用する労働者数が200人を超える事業主ですが、平成27年4月以降は、常時雇用する労働者数が100人を超える事業主まで拡大されることになっています。

※詳しくは、[パートナーニュースVol.64](#)をご覧ください。

障害者を雇用する場合の配慮としては、本人の適性・能力をよく見極めること、そしてそれを最大に発揮できるように職場環境を整えることが重要です。東京都が発行している「障害者雇用促進ハンドブック」では、障害者を雇用する際の配慮事項として以下の6項目を挙げています。

- ① 積極的な職域開発と配慮を心がけましょう（今ある仕事をどのようにすれば障害者ができるようになるのかという姿勢だけでなく、障害者ができる仕事に組み換えるという柔軟な姿勢を持つことも大事です）。
- ② 十分な教育訓練の時間をとりましょう（障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの時間を必要とする場合があるので、十分な教育訓練期間を設けましょう。また、技術革新等により職務内容が変化する場合、能力向上のための教育訓練を行うことも必要です）。
- ③ 個々人の能力に応じた適正な処理に努めましょう。
- ④ 障害の種類及び程度に応じた安全管理や労働時間等の管理を進めましょう。
- ⑤ 職場内での支援体制を確立しましょう。
- ⑥ 障害者や障害についての意識啓発に努めましょう。

＜ワンポイントアドバイス（障害者雇用納付金制度の概要）＞ 障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、障害者雇用調整金（「調整金」）、報奨金、各種の助成金の支給を行う制度です。

- ・調整金の支給・・・常時雇用する労働者が200人を超え、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給（1人当たり月額27,000円）
- ・報奨金の支給・・・常時雇用する労働者が200人以下で、雇用障害者数が一定数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給（1人当たり月額21,000円）

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