

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/12/10

VOL.23

● もう対応されていますか？ 来年4月からの法改正対策

今年も残すところあとわずかとなってまいりました。今年、重要な法改正が多く行われております。特に重要な改正として、①高年齢者雇用安定法・②労働契約法・③障害者雇用促進法が挙げられます。いずれも、平成25年4月1日施行となっていますので、急ぎ対策が必要となります。

また、既に10月1日より施行されております労働者派遣法により「日雇い派遣」は原則禁

止とされました。年末年始の業務繁忙期において、派遣労働者を使用する予定の企業におかれましては、「30日以内」の労働者派遣は、例外業務に就く場合や60歳以上の派遣労働者の場合等を除いて禁止とされておりますのでご注意ください。なお、今回の改正は労働者派遣法の改正となっていることから、企業が直接「日雇い労働者」を雇用する場合は、これに該当せず、禁止とはされていません。

● 改正「高年齢者雇用安定法」

今回の改正のポイントは、①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止・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・④高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定となっています。

①については、現在、継続雇用制度を導入している企業の多くは、労使協定を締結することによって継続雇用制度の対象者を限定しているようです。しかし、本改正により対象者の限定は出来なくなり、希望者全員を継続雇用制度の対象とする必要があるのです。

例えば、労使協定を締結し、「定期健康診断の結果、健康状態が就業上、支障がないと産業医が判断したこと」や「人事考課の結果が、平均以上であること」などの基準をクリアしなければ継続雇用制度の対象としていなかった企業は、来年の4月からは希望者全員を継続雇用制度の対象としなければならなくなるのです。ただし、経過措置により、平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合については、a.平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して・b.平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して・c.平成34年3月31日ま

では63歳以上の人に対して・d.平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して、それぞれ基準を適用することが出来ます。

例えば、平成28年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対象にしなければなりません。61歳以上の人については基準をクリアした人に引き続き限定することが可能となります。

既に対象者基準の労使協定を締結している企業においては、現行の労使協定をもって経過措置の対象となりますが、労使協定に改めて上記aからdの基準が適用される者を明らかにする労使協定を締結し直すことが望ましいとされています。

なお、④の指針により、「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること」、「勤務状況が著しく不良で従業員としての職責を果たしえないこと」等就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合は、継続雇用しないことが認められることとされています。

いずれにしろ、労使協定及び就業規則の確認・見直しの必要があると思われます。

ご不明な点等は、当事務所にご相談ください。

●改正『労働契約法』

平成 25 年 4 月 1 日からの改正は、下記①及び③となっており、②については、既に 8 月 10 日より施行されています。

①無期労働者への転換義務

同一の使用urer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は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することになります。

②「雇止め法理」の法定化

a.過去に反復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視できると認められるもの

b.労働者において、有期労働契約の契約期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

…a・b いずれかに該当する場合に、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、雇止めが認められず、従前と同一の条件で、有期労働契約が更新されます。

③ 不合理な労働条件の禁止

同一の使用urer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に労働条件を相違させることを禁止します。

なお、「労働条件」については、一切の労働条件を対象とし、a.業務内容及び業務に伴う責任の程度・b.職務内容及び配置の変更の範囲・c.その他の事情を考慮して、個々の条件ごとに判断されます。

なお、①の通算5年のカウントは、施行日以後開始する有期労働契約が対象となります。現在有期労働契約を締結している者については、平成 25 年 4 月 1 日以後契約更新をしたものからカウントの対象となるため、無期労働者への転換義務が義務付けられるのは、平成 30 年 4 月 1 日以降であり少し先のことであります。しかし、現在雇用している有期契約労働者への対応を考えると、「無期労働者への転換制度」の導入やそれに伴う能力評価や勤務状況の把握などをしておく必要があり、また人事制度全体の見直しの必要もでてくることから早めの準備が必要となります。

●改正『障害者雇用促進法』

平成 25 年 4 月 1 日から民間企業に対する障害者雇用率が、現行 1.8%から 2.0%に引き上げられます。今回の改正に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が常時「50人以上」に変わることになります。なお、「50人以上」の事業主に対しては、毎年 6 月 1 日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告する義務があります。

また、「障害者雇用納付金」においても新しい障害者雇用率を用いて算出するのでご注意ください。なお、「障害者雇用納付金」とは、障害者雇用率を下回っている事業主から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収する制度で1人につき月額 50,000 円の障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされています。（常時雇用している労働者数が 200 人を超え 300 人以下の事業主については、平成 27 年 6 月まで 1 人につき月額「50,000 円」を「40,000 円」に減額されます。）

今後の従業員の採用計画を立てるに当たっては、障害者雇用率を満たしているのかどうか

についても検討の必要があるでしょう。採用を検討するに当たっては、ハローワークへの相談をお勧めいたします。なお、平成 27 年 4 月 1 日からは、常時雇用している労働者数が 100 人を超え 200 人以下の中小企業事業主に納付金制度の適用が拡大される予定となっています。

●年末年始の休業について

早いもので、年末のご挨拶をさせて頂く時期となりました。

本年は格別のご愛顧を賜り、厚くお礼申し上げます。来年も、少しでもサービスの向上を図るよう、誠心誠意努力いたしますので、より一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。尚、当事務所の年末年始の休業期間は下記の通りとなります。

【年末年始休業期間】

12月29日（土）～1月6日（日）

来年もよろしくお願ひいたします。