

チコ労務管理事務所通信

改正された「労働者派遣法」の概要

法律名変更で「労働者の保護」を明確に

派遣労働者の保護を目的とする「改正労働者派遣法」がついに成立され、法律の正式名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更されました。

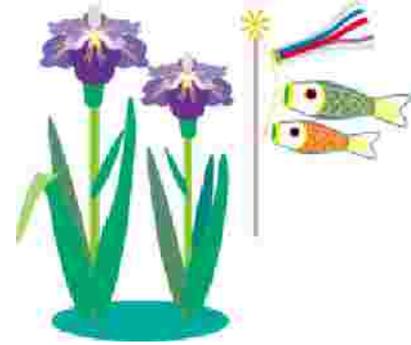
改正法の主な内容は次の通りです。

事業規制の強化

- (1) 日雇派遣（日々または 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止（適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外）
- (2) グループ企業内派遣の 8 割規制、離職した労働者を離職後 1 年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- (1) 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- (2) 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- (3) 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化
- (4) 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、1 人当たりの派遣料金の額を明示
- (5) 労働者派遣契約の解除に際して、派遣元および派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化



違法派遣に対する迅速・適格な対処

- (1) 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- (2) 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

「有期労働契約」が変わる？ 労働契約法改正の動向

改正案、国会提出へ

3 月、「労働契約法改正案」が今国会に提出されました。法案が成立した場合は企業への影響も大きいと思われますので、今から注目しておきましょう。

改正案のポイント

この改正案のポイントは、次の通りです。

- (1) 5 年を超えて反復更新された有期労働契約について、労働者からの申込みがあれば期間の定めのない労働契約へ転換させる仕組みの導入
- (2) 「雇止め法理」の法制化
- (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

具体的な内容

まず(1)については、反復更新により有機の労働契約が5年を超える場合が対象ですが、原則6カ月以上の空白期間(クーリング期間)がある場合には、前の契約期間と通算されないため、該当しないこととなります。

次に(2)の「雇止め法理」は、有期労働契約を繰り返し更新することにより期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となっている(あるいは有期労働契約の期間満了後にも雇用が継続されている)等により、有期雇用労働者の雇用関係継続への合理的な期待が認められるときに、雇止めを行う際には合理的な理由が必要となることです。また、雇止めが無効と判断された場合には、従前の労働契約が更新されたものとみなされることとなります。

また、(3)は、期間の定めがあることによって、有期契約労働者の労働条件が無期契約労働者の労働条件と相違する場合に、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮し、不合理と認められるものであってはならないというものです。

パート労働者への社会保険適用拡大へ

目的はパート労働者のセーフティネット強化

政府は、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」を国会に提出しました。この改正案の中には、パート労働者への社会保険適用拡大に向けた法案が含まれています。

これによると、平成28年4月から、「週勤務時間20時間以上」「年収94万円(月収7万8,000円)以上」「勤務期間1年以上」で「従業員501人以上の企業で勤務」の人を社会保険適用の対象にするとし、さらに3年以内に対象の拡大を行うとされています。

加入が進めばパートの将来への安心感は増す反面、賃金を受け取る時点での手取り額が下がること、企業の負担が増大すること(約800億円と推計)等により、反発の声があがっています。

負担軽減措置も検討

今回の適用拡大をめぐり、厚生労働省では、高齢者医療費の拠出金などについて負担を軽減する特例措置の導入を検討しています。

パート労働者が多い業界(外食、流通業など)を対象に、負担増の部分について健康保険組合の加入者が肩代わりするというものです。

希望者全員65歳まで雇用への動向

改正案、国会提出へ

希望者全員を65歳まで継続雇用する制度導入を義務付ける、高年齢者雇用安定法改正法案が3月に国会に提出されました。厚生労働省は来年4月施行に向け、今国会での成立を目指しています。

改正案のポイント

この改正案のポイントは次のとおりです。

- (1)希望者は65歳まで継続雇用(労使協定で定めた選定基準による対象者の限定ができなくなる)
- (2)継続雇用対象者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大
- (3)高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業を公表
- (4)「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し

なお、この改正法は平成25年4月1日施行予定となっていますが、経過措置により平成37年3月31日までは、男性の年金受給開始年齢に応じ、段階的に希望者全員雇用の年齢を引き上げていく方針です。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3-502
電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com