

2012年秋季 大野事務所定例セミナー

法改正情報

2012年10月16日
社会保険労務士法人 大野事務所

目次

1. 今年の法改正動向
2. 労働者派遣法の改正
3. 労働契約法の改正
4. 高年齢者雇用安定法の改正
5. 社会保険関係の法改正
6. 労働安全衛生法の改正法案(概要)

1. 今年の法改正動向

日付	法改正動向	改正法施行日	備考
平成24年3月28日	改正労働者派遣法成立	平成24年10月1日	
平成24年6月20日	障害者雇用率の引き上げが決定	平成25年4月1日	民間企業: 1.8%⇒2.0%
平成24年6月21日	労働政策審議会建議「今後のパートタイム労働対策について」	-	
平成24年7月1日	改正育児・介護休業法全面施行	-	・育児短時間勤務 ・育児のための残業免除 ・介護休暇
平成24年8月3日	改正労働契約法成立	平成24年8月10日 平成25年4月1日(予定)	
平成24年8月10日	改正国民年金法等成立	(省略)	「社会保障と税の一体改革」関連
平成24年8月29日	改正高年齢者雇用安定法成立	平成25年4月1日	
平成24年9月8日	第180回国会閉幕⇒労働安全衛生法改正法案は継続審議に	-	

2-1. 労働者派遣法の改正（全体概要）

No.	法改正内容	規定レベル	法改正の影響	
			派遣元	派遣先
1	✓日雇派遣の原則禁止	義務	●	
2	✓グループ企業派遣の8割規制 ✓関係派遣先への派遣割合の報告	義務	●	
3	✓離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止	義務	●	
	✓離職後1年以内の元従業員を派遣労働者として受け入れることの禁止 ✓そのような派遣に該当する場合には派遣会社へ通知	義務		●
4	✓マージン率などの情報提供	義務	●	
5	✓派遣料金の明示	義務	●	
6	✓待遇に関する事項などの説明	義務	●	
7	✓派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置	義務		●
8	✓有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置	努力義務	●	
9	✓派遣先への通知事項の一つとして、「派遣労働者が無期雇用労働者か否かの別」を追加	義務	●	
10	✓均衡待遇の確保	配慮	●	
	✓均衡待遇の確保に向けた派遣元事業主への協力	努力義務		●
11	✓労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）	義務		●

2-2. 労働者派遣法の改正（派遣先関係）

✓ 離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、自社を離職してから1年以内の人を派遣労働者として受け入れてはならない。

※ 60歳以上の定年退職者は禁止対象から除外される。

※ 派遣受け入れ不可となる勤務先の範囲は事業場単位ではなく企業単位。

✓ 派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、

- ・派遣労働者の新たな就業機会の確保
- ・休業手当などの支払いに要する費用の負担 など

の措置をとることが、派遣先の義務となる（派遣契約時にこれらの措置を明記する）。

✓ 均衡待遇の確保

派遣元が派遣労働者の賃金を決定する際に、「派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準」への配慮が求められたことに伴い、派遣先は派遣元に対する必要な情報提供などの協力をするよう努める。

✓ 労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）

派遣先が違法派遣と知りながら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において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなす。

3-1. 労働契約法の改正（概要）

➤ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換〔平成25年4月1日施行予定〕

- 1) 2つ以上の有期労働契約が5年を超えて反復更新されている場合に、労働者が無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は、別段の定めがある部分を除いて従前と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。
- 2) 有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間に空白期間が6か月以上あるとき等は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、その次の有期労働契約の契約期間と通算しない。

➤ 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）〔平成24年8月10日施行〕

次のような有期労働契約であって、労働者が契約更新等の申込みをした場合に、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。

- 反復更新されている有期労働契約であって、当該有期労働契約を更新しないことが無期労働契約を締結している労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められること。
- 有期労働契約が更新されるものと労働者が期待することについて合理的な理由があるものと認められること。

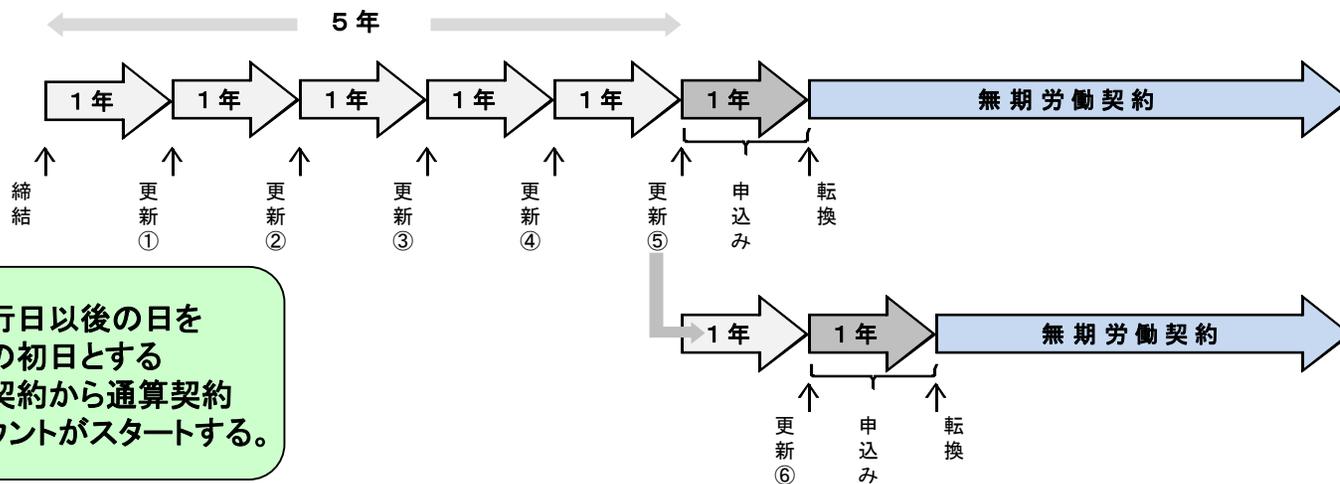
➤ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止〔平成25年4月1日施行予定〕

有期労働契約を締結している労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより、同一の使用者と無期労働契約を締結している労働者の労働条件と相違する場合においては、当該相違は、職務の内容、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

3-2. 労働契約法の改正（改正点解説①）

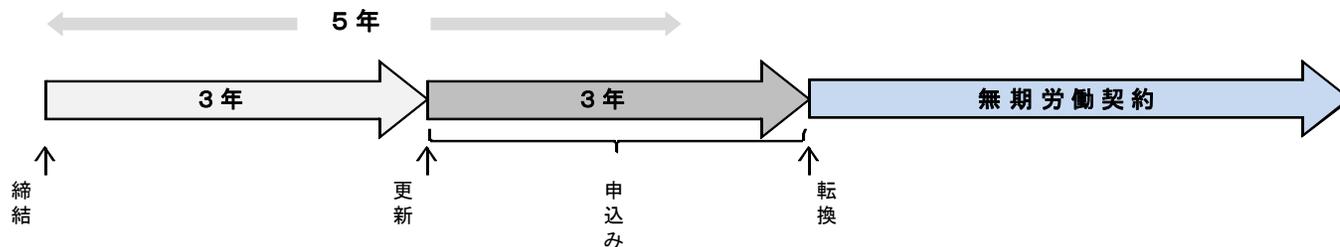
➤ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 1/3

【契約期間が1年の場合の例】



改正法施行日以後の日を
契約期間の初日とする
有期労働契約から通算契約
期間のカウントがスタートする。

【契約期間が3年の場合の例】

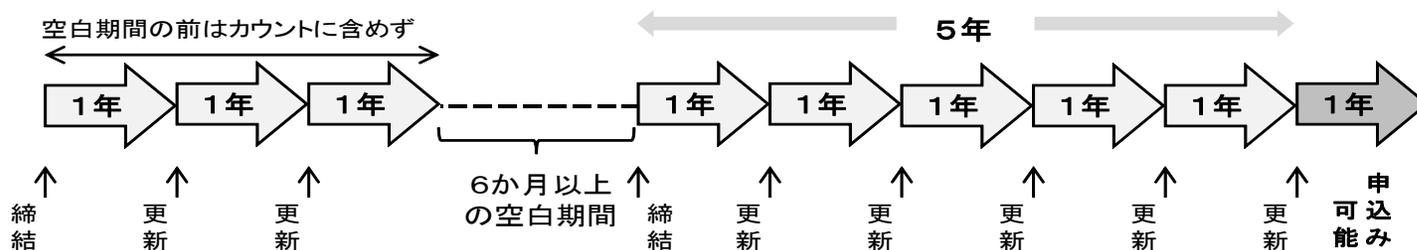


有期労働契約を締結したことで通算契約期間が5年超となる
状況であれば、在籍期間が5年超となっていなくても、
当該更新された契約の始期から無期転換の申込みができる。

3-3. 労働契約法の改正(改正点解説②)

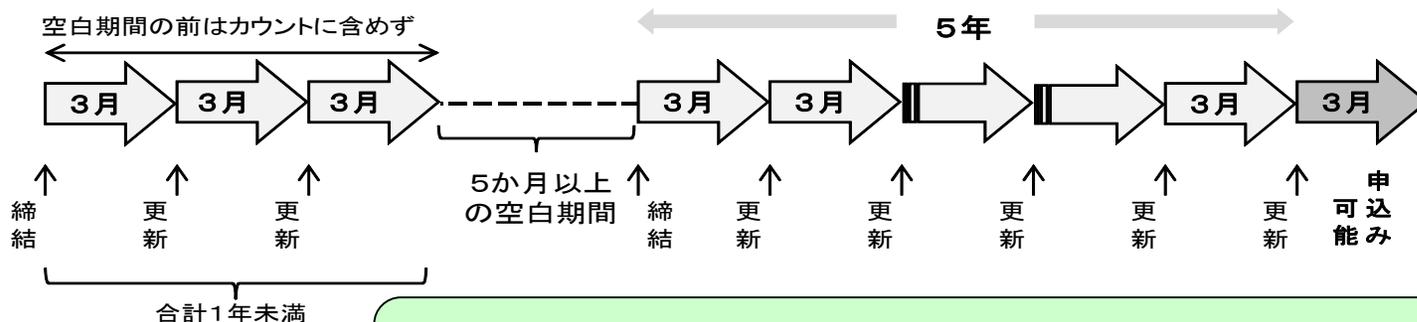
➤ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 2/3

【契約期間が1年の場合の例】



原則的なクーリング期間は「6か月以上」

【契約期間が3か月で、通算契約期間が1年未満の場合の例】



直前の有期労働契約の契約期間(複数の有期労働契約が間をおかずに連続している場合は、それらの有期労働契約の契約期間の合計)が1年未満の場合は、その期間に2分の1を乗じて得た期間以上(1か月未満の端数が生じた場合は1か月として計算)の期間でクーリング成立。

3-4. 労働契約法の改正（改正点解説③）

➤ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 3/3

✓ 無期契約転換後の労働条件は・・・

【原則】 有期労働契約締結時と同一（契約期間を除く）

【例外】 就業規則や労働契約における別段の定め

⇒強制的に変更されるのは契約期間のことだけであり、無期契約転換後の身分がイコール正社員ということではない。

3-5. 労働契約法の改正（改正点解説④）

➤ 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約が、次のいずれかに該当するものであること。

- (1) 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
- (2) 労働者において、有期労働契約の契約期間の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

更新の申込み

雇止め

当該雇止めが、
・客観的に合理的な理由を欠く
・社会通念上相当であると認められない

従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される

3-6. 労働契約法の改正（改正点解説⑤）

➤ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者に設定する労働条件は、以下のいずれにも該当するものであってはならない。

(1)	同一の使用者が雇用する無期契約労働者の労働条件と相違する。
(2)	(1)の相違が「期間の定めがあること」を理由とする。
(3)	職務の内容、配置・職務の変更その他の事情を考慮しても、当該相違は不合理である。

3-7. 有期労働契約利用時の留意点

- ✓ 期間の定めのある労働契約を締結している理由は何ですか？
- ✓ 正社員と有期契約社員とで仕事内容の違いはありますか？
- ✓ 契約期間を定めていることの意味合いを、労使双方が認識していますか？

■「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平15.10.22厚生労働省告示357号、平20.3.1改定)のポイント

- (1) 契約締結時に契約の更新の有無を明示すること。
- (2) 契約を更新する場合があるのであれば、契約を更新する場合または更新しない場合の判断基準を明示すること。
- (3) 雇止めをするときには、少なくとも契約満了日の30日前までに予告をすること(契約が3回以上更新されているか、雇用期間が通算1年超の場合が対象)。

※(1)および(2)については、労働基準法第15条および労働基準法施行規則第5条に基づく「労働条件の書面明示事項」の一つとして法定化される予定(平成25年4月1日施行予定)。

4-1. 高年齢者雇用安定法の改正（概要）

- ▶ 労使協定によって継続雇用対象者基準を設けられる仕組みを廃止する。

特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴い、年金支給開始年齢までは希望者全員の雇用確保措置を求める。

⇒年金支給開始年齢以降は、経過措置として引き続き労使協定による対象者基準の適用が可能。

- ▶ 一定範囲のグループ企業での継続雇用を認めることとする。
・・・「特殊関係事業主」における継続雇用（厚生労働省令で具体的な要件を規定）

（現行法のQ&Aでは・・・、以下の要件を総合的に勘案して判断）

①会社との間に密接な関係があること（緊密性）

具体的には、親会社が子会社に対して明確な支配力（例えば、連結子会社）を有し、親子会社間で採用、配転等の人事管理を行っていること。

②子会社において継続雇用を行うことが担保されていること（明確性）

具体的には、親会社においては、定年退職後子会社において継続雇用する旨の、子会社においては、親会社を定年退職した者を受け入れ継続雇用する旨の労働協約を締結している又はそのような労働慣行が成立していると認められること。

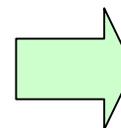
- ▶ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業の企業名を公表できるようにする。

4-2. 高年齢者雇用安定法の改正（補足）

➤ 継続雇用制度にかかる法改正についての経過措置

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定めている場合、

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



基準適用可

※なお、心身不調等、就業規則に定める解雇事由に該当する場合に、継続雇用しないことができる旨が指針で定められる予定。

5. 社会保険関係の法改正（一部紹介）

▶ 短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大を行う。

…平成28年10月1日施行

✓以下の要件で適用拡大を行う。

①週所定労働時間が20時間以上

②報酬月額が8万8千円以上

③1年以上の雇用見込みがあること

④学生は適用除外

⑤従業員数501人以上の企業 *従業員数とは、現行の適用基準で社保加入となる被保険者数

※施行3年以内に検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を講じる。

▶ 厚生年金保険および健康保険の保険料について、産前・産後休業期間中の免除を行う。

…平成24年8月22日から2年を超えない範囲内で政令で定める日から施行

✓産前6週間（多胎の場合は14週間）・産後8週間のうち、被保険者が労務に従事しなかった期間について保険料の免除が受けられる。

6. 労働安全衛生法の改正法案(概要)

1. メンタルヘルス対策の充実・強化

- 医師または保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行うことを事業者に義務付ける。
- 労働者は、事業者が行う当該検査を受けなければならないこととする。
- 検査の結果は、検査を行った医師または保健師から、労働者に対し通知されるようにする。
医師または保健師は、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者を提供してはならないこととする。
- 検査の結果を通知された労働者が面接指導の申出をしたときは、医師による面接指導を実施することを事業者に義務付ける。
- 面接指導の申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないこととする。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

2. 受動喫煙防止対策の充実・強化

- 受動喫煙を防止するための措置として、職場の全面禁煙、空間分煙を事業者に義務付ける。
- ただし、当分の間、飲食店その他の当該措置が困難な職場については、受動喫煙の程度を低減させるため、一定の濃度または換気の基準を守ることを義務付ける。

※平成23年12月2日閣議決定され、同日、国会に提出された。⇒今通常国会では法案成立せず。