

—特集 1—

激動期の人事課題 —2015年を展望する

法改正・人事管理の両面から探る 実務対応の方向性

長期デフレからの脱却は道半ばであり、政治、経済、社会のあらゆる分野で課題が山積する中、2015年がスタートした。2014年は「政労使会議」や改訂「日本再興戦略」（成長戦略）に象徴されるように、政府の人事・雇用改革への取り組み姿勢が一層鮮明になるなど、企業人事を取り巻く環境は、かつてない激変期を迎えている。2015年も、人事担当者には法改正、あるいは人事管理上の幅広い懸案事項につき、スピードと実効性、加えて柔軟性を伴った対応を求められる1年になりそうだ。

そこで本記事では、「法令」と「人事管理」の二つの視点から、現在の政府ならびに国会の動向、各社施策のトレンド等を踏まえつつ、2015年以降、企業・人事担当者が向き合うべき課題につき、「直近で対応が迫られるテーマ」「今後、さらには将来に向けて準備・認識しておくべき点」を中心に、2人の専門家から実務的な考察・提言を頂いた。

■**法令編**…高田弘人 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

「相次ぐ労働関係法令の改正・施行に、いまからどう備えるか」

—今後施行される法改正を、①2015年中に施行予定のもの、②2016～2018年に施行予定のもの、③施行時期未定のもの3グループに分け、改正の概要と実務上の留意点を時系列順にまとめた（全体像は24ページの[図表]参照）。

■**人事管理編**…荻野 登 労働政策研究・研修機構 調査・解析部長

「求められる働き方、処遇制度の抜本的な見直し—政労使の動向から探る方向性」

—労働力の制約が一層進展する中、女性・若者・高齢者の活用促進という政策目標に対して、企業には人材の多様性を前提とする人事システムの再構築への取り組みが、これまで以上に具体的なレベルで求められる。

激動期の人事課題 〈法令編〉

相次ぐ労働関係法令の改正・施行に、いまからどう備えるか

高田弘人 (たかだ ひろひと) 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

一橋大学経済学部卒業。ベンチャー企業および監査法人の人事部門勤務を経て、2008年に大野事務所に入所。人事労務に関する相談、IPO支援コンサルティング、アウトソーシング業務全般に従事。著書に『待ったなし！ 2012年労働法改正と企業の実務対応』『適正 労働時間管理』（ともに共著、労務行政）

<http://www.ohno-jimusho.co.jp/>



1 はじめに

近年、労働関係法令が目まぐるしく改正されており、企業内の人事担当者は、その都度、制度・取り扱いの変更を余儀なくされたり、就業規則をはじめとする諸規程の改定を迫られたりと、その対応に苦慮されているものと想像する。2015年以降も、既に施行が確定している改正事項に加え、次期2015年通常国会で審議予定の法案も控えているため、予断を許さない状況がしばらく続くと思われる。

そこで、本稿では、今後施行される法改正を、①2015年中に施行予定のもの、②2016～2018年に施行予定のもの、③施行時期未定のもの3グループに分け、改正の概要と実務上の留意点を時系列順にまとめた。[図表]は、本稿で取り上げた改正事項を一つにまとめたものである。

人事担当者においては、これらの改正事項を整理整頓し、それぞれの必要時期までに適切に対応していくことが求められている。本稿が、その一助となれば幸いである。

2 2015年中に施行予定の改正

[1] 次世代育成支援法

【施行時期】

2015年4月

【改正内容】

- (1)法律の有効期限を10年延長
- (2)特例認定制度の創設

【実施すべき作業内容】

- ①一般事業主行動計画の策定・届け出
- ②特例認定を受けるための取り組み

(1)法律の有効期限を10年延長

同法は、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備を目的として2015年3月31日までの時限法として制定されたものであるが、本改正によりその時効が2025年3月31日まで10年間延長されることとなった（附則2条）。

同法は、従業員数が101人以上の企業に対して、一般事業主行動計画の策定および都道府県労働局への届け出義務を課している（100人以下の企業は努力義務）。同法の時効を意識して行動計画期間

【図表】 今後施行される労働関係法の改正内容(時系列)

年	月	法律名(正式名称は下記参照)	改正内容
2015	4	次世代育成支援法	(1)法律の有効期限を10年延長(101人以上の企業が義務対象) (2)特例認定制度の創設
		パートタイム労働法	(1)パートタイム労働者の公正な待遇の確保 (2)パートタイム労働者の納得性を高めるための措置 (3)法の実効性を高めるための規定の新設
		障害者雇用促進法	○障害者雇用納付金制度の対象事業主範囲の拡大 (常用労働者100人超~200人以下の企業が新たに対象)
		労働契約法特別措置法	○無期転換権の例外労働者を規定
	10	労働者派遣法	○労働契約申し込みみなし制度の開始
12	労働安全衛生法	○ストレスチェック実施義務の新設(50人以上の事業場)	
2016	1	マイナンバー法	○マイナンバー利用の開始
	4	障害者雇用促進法	(1)差別禁止規定の新設 (2)合理的配慮の提供義務の新設
	10	社会保障と税の一体改革関連法	○短時間労働者に対する社会保険の適用拡大(501人以上の事業所)
2018	4	労働契約法	○無期契約への転換請求権の発生
未定		労働者派遣法	(1)特定派遣/一般派遣の区分の廃止 (2)派遣可能期間の見直し(専門26業務等の区分の廃止)
未定		労働基準法	(1)60時間超割増賃金の中小企業への適用 (2)新たな労働時間制度等

次世代育成支援法…次世代育成支援対策推進法

パートタイム労働法…短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

障害者雇用促進法…障害者の雇用の促進等に関する法律

労働契約法特別措置法…専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法

労働者派遣法…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

マイナンバー法…行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律

社会保障と税の一体改革関連法…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

の終了日を2015年3月31日以前に設定していた企業においては、行動計画期間の空白が生じないように、次の期間の行動計画を定める必要がある。

(2)特例認定制度の創設

現行法では、一般事業主行動計画を策定・届け出し、一定の要件を満たした企業は、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる(13条)。しかし、企業側からは、くるみんマークの認知度がいまひとつ向上していない点や、認定を受けた際のメリットが少ない点に対して、少なからず批判の声が寄せられていた。

そこで本改正では、くるみん認定を受けた企業

のうち、特に次世代育成支援対策の実施状況が優良な企業に対する新たな認定(特例認定)制度が創設された(15条の2)。新しい認定マーク(プラチナくるみん)も用意された。特例認定を受けた企業は、行動計画の策定・届け出に代わって次世代育成支援対策の実施状況の公表義務が課される(15条の3第2項)。

なお、特例認定の基準および実施状況の公表方法等の詳細については、施行規則と関連の告示が公布されたため(平26.11.28 厚労令130等)、そちらを確認されたい(編注:10ページの「労働法令のポイント」に解説を掲載)。

[2]パートタイム労働法

【施行時期】

2015年4月

【改正内容】

- (1)パートタイム労働者の公正な待遇の確保
- (2)パートタイム労働者の納得性を高めるための措置
- (3)法の実効性を高めるための規定の新設

【実施すべき作業内容】

- ①パートタイム労働者と正社員との待遇の差異の検証と見直し
- ②相談窓口の整備
- ③労働条件通知書、労働契約書等に項目（相談窓口）を追加

(1)パートタイム労働者の公正な待遇の確保

現行法においては、いわゆる正社員との差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲は、以下の(a)(b)(c)のいずれをも満たす者とされている（8条）。

- (a)職務の内容が正社員と同一
- (b)人材活用の仕組みが正社員と同一
- (c)無期契約を締結している

ちなみに、差別的取り扱いとは、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇等において、パートタイム労働者であることを理由に正社員と異なる取り扱いをすることをいう。

改正法においては(c)が削除されたため、職務の内容および人材活用の仕組みが正社員と同一である場合には、有期契約のパートタイム労働者であっても、差別的取り扱い禁止の対象となる（改正後9条）。

パートタイム労働者を雇用している企業においては、パートタイム労働者の職務内容および当該職務に伴う責任の程度や、配置転換・転勤の有無ならびにその範囲において、正社員との間に明確な差異があるのかどうかをいま一度検証する必要がある。加えて、これらの差異の程度に照らし、待遇（主に賃金等）の差異が合理的かつ妥当

な範囲を逸脱していないかどうかについても検証する必要がある。

(2)パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れた際には、賃金、教育訓練、福利厚生施設ならびに正社員転換制度に関して講ずる措置について説明する義務が新たに課せられた（14条1項）。

また、パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備が新たに義務づけられ（16条）、さらには労働条件に関する文書等による明示事項に「相談窓口」（相談担当者の氏名、相談担当の役職、相談担当部署等）が追加された（施行規則2条）。なお、パートタイム労働者の労働条件明示に関しては、現行法においても「昇給、賞与、退職手当の有無」の明示が義務づけられているので、新たに追加された「相談窓口」と合わせて、労働条件通知書や労働契約書に記載漏れがないかどうかを確認されたい。

(3)法の実効性を高めるための規定の新設

厚生労働大臣は、同法の各規定に違反している事業主が是正の勧告に従わない場合には企業名を公表できる（18条2項）としたほか、虚偽の報告などをした事業主に対する過料（20万円以下）が新たに設けられた（30条）。

[3]障害者雇用促進法

【施行時期】

2015年4月

【改正内容】

○障害者雇用納付金制度の対象事業主範囲の拡大

【実施すべき作業内容】

- ・障害者雇用対策（特に法定雇用率を下回っている場合）

○障害者雇用納付金制度の対象事業主範囲の拡大

同法では、障害者雇用に係る事業主の経済的負担の均衡を図るとともに、障害者の雇用促進と職業安定に資することを目的として、障害者雇用納

付金制度を設けている（53条）。

具体的には、法定雇用率に対する不足人数1人につき月額5万円（経過措置対象事業主は4万円）が徴収される。2008年の改正において当該納付金の納付義務対象事業主の範囲が段階的に拡大され、2010年7月からは200人超の事業主が、そして2015年4月からは100人超の事業主が新たに対象となった。

納付金については、毎年、前年4月～当年3月の1年間における各月の雇用実績に基づいて算出し、当年5月15日までに申告・納付（延納の場合は第1期分のみ）することになっているため（56条）、新たに対象となる100人超～200人以下の事業主の申告・納付は、実際には2016年4月から開始される（2015年度分の申告期限は、2016年5月15日が日曜のため5月16日まで）。

【4】労働契約法特別措置法

【施行時期】

2015年4月

【改正内容】

○無期転換権の例外労働者を規定

【実施すべき作業内容】

- ①(必要に応じて)労働条件の見直し
- ②就業規則への規定
- ③雇用管理措置計画の策定、届け出

○無期転換権の例外労働者を規定

2013年4月に新設された労働契約法の無期転換ルール（詳細は後掲3【4】）は、有期契約のいかなる労働者をも対象とするという点で、制定当初よりこれを問題視する意見が世間でも多く聞かれた。これを受けて、大学等の研究者、教員等については、無期転換権発生までの通算契約期間である5年を10年に延長する特例法が、2014年4月より既に施行されている。

そして2015年4月からは、本特別措置法により、以下の(1)または(2)に該当する労働者は無期転換

ルールの例外となる（2条、8条）。

- (1)賃金が一定額以上の専門的知識等を有する有期労働者であって、5年を超える一定期間内（上限10年）に完了が予定されている業務に就く者
- (2)定年後に有期契約で継続雇用される者

(1)については、無期転換権発生までの通算契約期間が10年に延長され、(2)については、継続雇用の期間を通算契約期間に算入しない取り扱いとなる。ただし、いずれも雇用管理措置に関する計画を厚生労働大臣に提出し、特別措置を適用するための認定を受けることが要件となっている（4条、6条）。なお、(1)の「一定額」については、労働政策審議会が提示した1075万円を参考に、追って厚生労働省令で定められることになる。

実務的な対応としては、特に(2)の継続雇用対象者について、5年を超えると無期転換権が生じることを前提とした何らかの仕組み（5年上限ルール等）を構築してしまった企業においては、本法の施行により、その仕組みを再度見直す必要がある。また、就業規則等に無期転換権の規定を設けた企業も、当該例外規定を追加しておく必要がある。なお、いずれの例外措置を取る場合においても、雇用管理措置計画の策定、届け出および厚生労働大臣の認定が必要なのは前述のとおりであるが、詳細については施行までの間に公表されるものと思われる。

【5】労働者派遣法

【施行時期】

2015年10月

【改正内容】

○労働契約申し込みみなし制度の開始

【実施すべき作業内容】

・違法派遣の状態がないかどうかの確認

○労働契約申し込みみなし制度の開始

当制度は、派遣先が違法派遣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、派遣

先が派遣労働者に労働契約を申し込んだものとみなす制度である(40条の6)。派遣労働者が申し込みに応じなければ労働契約は成立しないが(ただし、その後も引き続き違法状態を継続することは許容されない)、申し込みを承諾すれば労働契約が成立することとなる。これは2012年改正において新設された制度だが、施行まで3年の猶予が設けられたため、2015年10月施行となる。

なお、ここでいう違法派遣とは、以下の四つを指す。

- (1)派遣禁止業務に従事させた場合
- (2)無許可・無届けの派遣元から受け入れた場合
- (3)派遣可能期間を超えて受け入れた場合
- (4)いわゆる偽装請負の場合

実務的には、(1)や(2)に該当するような悪質な例はまれであろうから、特に注意が必要だと思われるのは、無意識のうちに違法状態に陥りやすい(3)や(4)の例である。

(3)は以下のようなケースが考えられる。労働者派遣は、その業務の内容等から、派遣可能期間の制限のないもの(専門26業務等)と、派遣可能期間の制限のあるもの(自由化業務)とに分けられる。自由化業務の派遣可能期間は、原則1年(派遣先の過半数代表者等から意見聴取した上で最長3年)とされているため、当該期間を超えて派遣労働者を受け入れていると、違法派遣の状態となる。また、契約上は専門26業務となっても、お茶くみや雑用等の業務を行わせている場合には、その実態が開始された時点にさかのぼって自由化業務とみなされ、直ちに派遣可能期間を超えてしまう事態が起り得るため、注意が必要である。

(4)の例として代表的なものは、請負労働者に対する指揮命令が行われているケースである。この場合は、当該請負契約が労働者派遣法の適用を免れる意図で行われたのか否かにかかわらず、違法状態であることに変わりはない。

なお、当該みなし制度は、違法派遣である事実

を派遣先が知らなかった場合で、かつ知らなかったことにつき過失がなかった場合には適用されない。とはいえ、派遣労働者の管理がずさんであったために期間の超過を招いた等の事務的ミスによる理由や、担当者が不勉強のため当該規定を知らなかった等の理由では「過失がなかった」とは認められないことから、派遣先企業としては十分な注意が必要である。

[6]労働安全衛生法

【施行時期】

2015年12月

【改正内容】

○ストレスチェック実施義務の新設

【実施すべき作業内容】

- ①ストレスチェック実施体制の構築
- ②就業規則への規定

○ストレスチェック実施義務の新設

当規定は、メンタルヘルス対策の一環として、2014年改正において新設されたものである。ストレスチェックとは「心理的な負担の程度を把握するための検査」のことであり、労働者数が50人以上の事業場は、医師、保健師等によるストレスチェックを実施しなければならないこととなった(66条の10)。労働者数が50人以上の事業場とは、企業全体の人数ではなく、その事業場のみの人数を指しているが、これは産業医や衛生管理者等の選任が義務づけられている規模と同じである。

ストレスチェックの概要は以下のとおりである。

- (1)実施者には、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士が含まれる(今後省令で規定)
- (2)実施頻度は、1年ごとに1回(今後省令で規定)
- (3)検査結果は直接本人に通知され、本人の同意なしに会社へ提供することは禁止される
- (4)検査の結果、一定要件に該当する労働者から申し出があった場合は、医師による面接指導の実

施が義務づけられる

(5)面接指導結果に基づき、医師の意見を聴取した上で、必要に応じて就業上の措置を講じることが義務づけられる

なお、労働者側に受診義務はないため、希望しない労働者に受診を強要することはできない。

ストレスチェックの実施方法等の詳細については専門検討会において現在検討中だが、会議資料等によると、面談方式ではなく調査票による検査を基本とし、また一般定期健康診断と同時に実施することも可能との方向で検討が進められているようである。

企業としては、いずれ公表されるであろうストレスチェックの実施要領等に従って実施体制を構築していくことが求められるが、当該ストレスチェックは安全衛生に関する事項であるため、就業規則への規定も必要となる。

現が図られる。

2016年1月からのマイナンバー利用の開始に当たって、企業として実施すべき主な取り組みは三つ挙げられる。

- ①企業内インフラの改修
- ②従業員の個人番号の収集
- ③運用ルールの整備、教育

以下、順に概要を説明する。

①企業内インフラの改修

まず、人事基幹システム内の各従業員の情報に、個人番号を追加する必要がある。さらには、社会保障および税分野における手続き上で個人番号の記載が求められるもの（源泉徴収票等）については、当該個人番号を記載（出力）できるように改修を加えなければならない。これら基幹システムが市販のものであれば有償無償はともかくメーカー側が対応するものと思われるが、自社で構築したシステムは自社での対応が求められる。改修にかかる費用は早急に見積もり、予算を確保しておく必要がある。

なお、個人に対する個人番号だけではなく、企業には法人番号が振り出される。こちらは税務や企業間取引において用いられる番号であるため、経理部門の管轄事項となる。したがって、システム改修の際は、経理部門との連携も必要である。

また、システム対応だけではなく、従業員の雇い入れ時に個人番号を収集するための様式の準備や、この他にも個人番号の記載を必要とする社内様式の変更等も必要だと思われる。

②従業員の個人番号の収集

源泉徴収票や支払調書において個人番号の記載が必要となるのは、2016年分として交付するものからである。個人番号（12桁）は、2015年10月より順次、通知カードによって各市区町村から住民票の住所に通知されるため、この後に企業では従業員の個人番号を収集していくことになる。作業完了時期としては、2016年の年末調整を実施する

3 2016～2018年に施行予定の改正

【1】マイナンバー法

【施行時期】

2016年1月

【改正内容】

○マイナンバー利用の開始

【実施すべき作業内容】

- ①企業内インフラの改修
- ②従業員の個人番号の収集
- ③運用ルールの整備、教育

○マイナンバー利用の開始

マイナンバー（個人番号）制度とは、社会保障・税制度の効率性・透明性および国民の利便性の向上等を目的として現在整備が進められている社会基盤である。具体的には、マイナンバーの基盤構築によって、納税、医療保険および年金給付等のさまざまな手続きにおける添付書類の省略が可能となる等、申請者と行政機関双方の負担軽減の実

従業員については年末までで間に合うが、2016年途中の退職者に交付する源泉徴収票にも個人番号を記載しなければならないため、注意が必要である。

③運用ルールの整備、教育

個人番号を利用できる事務は限定的に定められており、たとえ本人の同意があったとしても、これらの事務以外で利用することは禁止されている（例えば個人番号を社員番号として利用する等）。この点を含め、具体的な運用は「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン」（2014年12月11日公表）に従う必要があり、企業としては、企業内での運用ルールの策定や、必要に応じて取扱規程の整備等が求められる。さらには、規程等の整備のみならず、個人番号の取扱担当者に対する教育等の安全管理措置も講じなければならない。

【2】障害者雇用促進法

【施行時期】

2016年4月

【改正内容】

- (1)差別禁止規定の新設
- (2)合理的配慮の提供義務の新設

【実施すべき作業内容】

- ・障害者に対する合理的配慮措置の検討

(1)差別禁止規定の新設

禁止される差別とは、次の二つである。

- ①募集および採用について、障害者でない者との均等な機会を与えないこと（34条）
- ②賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、障害者でない者との不当な差別的取り扱いをすること（35条）

このような差別が容認されるものでないことは常識的には当然であるが、実社会では依然として差別が行われている実態があることに鑑み、条文上に明記されたものである。

(2)合理的配慮の提供義務の新設

前記①②に関連して、障害者にとって支障となっている事情を改善するための配慮措置を事業主に義務づけたものである（36条の2、36条の3）。

例えば、募集および採用に当たっては、入社試験の問題用紙を点訳・音訳したり、回答時間を延長する等の措置が、また既に雇用している障害者に対しては、車いす利用者に対する机・作業台の高さの調節といった施設・設備の改善に始まり、業務指示や日々のコミュニケーションに際して文字を大きく書く、分かりやすい文書・絵図等を活用する、手話通訳者を置くといった措置、通勤ラッシュを避けるための勤務時間の調整など、必要な配慮措置の内容は障害者個々の特性に応じたさまざまなものが想定されている（いずれも今後指針で規定）。

ただし、いずれの場合においても、事業主にとって過重な負担となる場合は免責されているため（36条の2、36条の3）、障害者からの要望に応じていかなる多額の設備投資等も行わなければならないという趣旨ではない。

【3】社会保障と税の一体改革関連法

【施行時期】

2016年10月

【改正内容】

- 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

【実施すべき作業内容】

- ①新規適用対象者の洗い出し
- ②(必要に応じて)労働条件の見直し
- ③社会保険の資格取得手続き

○短時間労働者に対する社会保険の適用拡大

現行における短時間労働者の社会保険の加入基準（いわゆる4分の3基準）は、昭和55年に行政内の内部文書（昭55.6.6付^{ないかん}内翰）として通達されたものである。しかし、非正規雇用が就業人口の3分の1以上を占める現代において、社会保険

に加入できない非正規労働者のセーフティネットの問題が取り沙汰されるようになったことと相まって、本格的な人口減少時代に突入し労働力人口の減少が危惧される中、税における配偶者控除や健康保険における被扶養者の仕組み等が女性の就業意欲を阻害する一因にもなっているとの見方が強まり、近年、社会保険の加入基準の見直しが要望されていた。

2016年10月以降の加入基準は、次のとおり改められる。

- (1)週20時間以上
- (2)月額賃金 8 万8000円以上（年収106万円以上）
- (3)勤務期間 1 年以上

※学生は適用除外

なお、施行当初は現行の加入基準による被保険者数が501人以上の企業のみが適用拡大の対象となるが、施行から3年後には中小企業も含めた適用基準の再検討が実施されるため、将来的には500人以下の企業にも拡大されていくものと予想される。

本改正に関する実務的な影響としては、まずは当然、社会保険料の事業主負担分のコスト増が挙げられる。新たな適用対象者が多い企業においては、2016年度の人件費予算上でこの増加分を見込んでおく必要がある。

もっとも、人件費増をただ黙って甘受するわけにはいかないという企業は、対象者の労働条件を見直すことで、新基準においても適用対象とならないように対応することが考えられる。具体的には1週の労働時間を20時間未満に削減することになると思われるが、そうなると、削減した時間分の労働力を補うために、別の短時間労働者を補充したり、派遣労働者等で対応したり、あるいは正社員等の既存のメンバーが負担を分け合ったりといった代替策を講じなければならない。また、1週の労働時間を20時間未満に削減すると雇用保険の適用要件からも外れてしまうため、失業給付や各種雇用継続給付が受給できなくなるという点に

も留意する必要がある。

なお、社会保険に新たに加入する新基準該当者のうちで特に注意を要するのは、年金を受給している高齢者である。社会保険に加入すると老齢厚生年金の全部・一部の支給停止措置を受ける可能性があるため、収入面への影響を考慮しなければならない。ちなみに、1週の労働時間を20時間未満に抑制すれば、社会保険と同時に雇用保険にも加入しないこととなるため、高齢雇用継続給付を受給することができなくなるのが悩ましいところである。以上のように、本改正は特に60～65歳の定年後継続雇用の対象者に大きな影響を及ぼす可能性があるため、企業によっては継続雇用の仕組み自体を見直す必要がある。

[4]労働契約法

【施行時期】

2018年4月

【改正内容】

○無期契約への転換請求権の発生

【実施すべき作業内容】

- ①(必要に応じて)労働条件の見直し
- ②就業規則への規定

○無期契約への転換請求権の発生

当規定は、同法の2013年4月改正で新設されたものである。具体的には、二以上の有期契約を通算して5年を超える場合で、かつ労働者が無期契約への転換を申し込んだ場合は、使用者は当該申し込みを承諾したものとみなすという規定である(18条)。

当該5年は2013年4月1日以降に締結または更新した労働契約から起算することとなっているため、1年単位で労働契約を締結している場合は、2018年4月1日から徐々に無期契約への転換請求権が発生する労働者が出現し始めると考えられる(2013年4月1日から3年契約を締結し、さらに2016年4月1日から3年契約を更新した場合には、2016年4月1日から転換請求権が発生するた

め、必ずしも2018年3月31日以前には出現しないということではない)。

当規定は、改正当初より大きな反響を呼んだため、有期労働の在り方を抜本的に見直した企業も多いと想像する(編注:第3872号-14.8.8/8.22 46ページに、本誌特別調査「有期契約労働者の雇用と改正法への対応状況」を掲載)。対応策としては、

- (1)有期契約の通算期間上限を5年以下とする
- (2)無期契約転換者の労働条件を定めた就業規則等を新たに用意する
- (3)特に何もしない(成り行きに任せる)

——の三つが主に考えられる。転換請求権が生じるまでにはまだ年数があるという理由から検討を先送りしていた企業においても、(2)で対応する場合には就業規則の新規制定または変更作業に時間を要する可能性もあるため、そろそろ検討に着手すべきだろう。また、(3)に関しては、実際に対象者が出現した際の労働条件の設定や就業規則中の各規定の適用等において、運用の曖昧^{あいまい}さや疑義等のさまざまな問題が生じると予想されるため、なるべく避けるべきだろう。

4 施行時期未定の改正

【1】労働者派遣法

【施行時期】

未定

【改正内容】

- (1)特定派遣／一般派遣の区分の廃止
- (2)派遣可能期間の見直し(専門26業務等の区分の廃止)

【実施すべき作業内容】

・改正後の派遣期間に抵触しないかどうかの確認
同法案は、2014年の通常国会で廃案となり、続く秋の臨時国会に再提出されたものの、突然の衆議院解散のためまたもや成立に至らず廃案となった。2015年の通常国会での法案の再提出が一部で

報道されているが、法案内容について野党および労働団体の反発が非常に強いため、今後もその動向に注意が必要である。施行日についても、2014年法案では2015年4月としていたが、2015年の通常国会で法案が提出され、成立したとしても延期の可能性が高いと見込まれる。

改正事項のうち大きな部分は以下の2点である。

- (1)特定派遣／一般派遣の区分の廃止
- (2)派遣可能期間の見直し(専門26業務等の区分の廃止)

(1)特定派遣／一般派遣の区分の廃止

労働者派遣には、特定派遣(常時雇用する労働者のみを派遣。届け出制)と一般派遣(主に登録型派遣。許可制)の2種類があるが、この区分を廃止し、すべてを許可制にするというものである。

派遣先企業の立場での本改正事項に伴う作業は特にないと思われるが、特定派遣を受けている場合には、改正法に基づく派遣事業の許可を派遣元が受けたかどうかの確認が必要となる。

(2)派遣可能期間の見直し(専門26業務等の区分の廃止)

いわゆる専門26業務(派遣期間の定めなし)と自由化業務(派遣期間の定めあり)の区分が非常に分かりづらいとの意見は以前からあった。本改正案ではこの区分を廃止し、業務の種類にかかわらず、次の三つの制限ルールが新たに設けられた。

- ①個人単位:派遣先の同一組織単位における同一労働者の継続受け入れは3年が上限
- ②事業所単位:同一派遣先における派遣労働者の継続受け入れは3年を上限とするが、過半数代表者等から意見聴取した場合はさらに3年間延長可能(以後も同様。延長回数に制限なし)
- ③派遣元において無期契約で雇用されている派遣労働者は期間制限の対象外

本改正事項について派遣先の立場として実施すべき作業は特にないが、受け入れている派遣労働者が①②に抵触しないよう、派遣元と調整しながら

ら対処が求められる。前掲 **2** **[5]** で触れたとおり、派遣期間に関する違反を放置していると、派遣労働者に直接雇用の申し込みを行ったものとみなされるため注意が必要である。

なお、本改正は労働者派遣の仕組み自体を抜本的に改革するものであるため、労働者派遣を行っている派遣元の立場として対応すべき事項は多い。ただし、本稿は派遣先の立場である一般企業を想定しているため、派遣元として対応すべき事項については省略する。

[2]労働基準法

【施行時期】

未定

【改正内容】

(1)60時間超割増賃金の中小企業への適用

(2)新たな労働時間制度等

【実施すべき作業内容】

未定

(1)60時間超割増賃金の中小企業への適用

2010年改正において、1カ月60時間を超える時間外労働の割増率が50%以上に引き上げられたが(37条)、中小企業への適用は当分の間猶予されている。附則3条には、施行状況や時間外労働の動向等を勘案し、施行から3年経過後に検討を加え、必要な措置を講ずると明記されているため、2014年中にはその検討結果としての改正案が出されるのではないかと予想されていたが、結果的にその段階には至らなかった。

とはいえ、大企業では既に適用を受けている状況であり、異なる基準の並存をそのまま放置するわけにもいかないはずである。次の(2)で触れる新たな労働時間制度の法案と合わせて、2015年中の法案提出を目指す予想される。

(2)新たな労働時間制度等

わが国におけるホワイトカラーエグゼンプションは、第1次安倍政権時代の2006年に検討が始まっ

て以来、野党や各労働団体の反対意見が根強く、現段階で法定化の見通しが立っていない。また、対象者の範囲として現在のところ厚生労働省案では年収1000万円超が設定されているが、1000万円超の給与所得者は管理職を含めた全体のわずか3.9% (国税庁「平成25年分民間給与実態統計調査」による)であり、そもそも残業代の支払い対象にならない管理職を除くと適用範囲が極めて少数に限られるため、その導入効果も疑問視されている。

しかしながら、現政権は実現に前向きであり、労働政策審議会労働条件分科会において、次期2015年通常国会への法案提出に向けて現在も検討が重ねられているところである。当分科会資料によると、ホワイトカラーエグゼンプションを含む以下の四つを改正案の柱として検討が進められているようである。

①働き過ぎ防止のための取り組み強化

- 監督指導体制の充実強化
- 仕事と生活の調和の取れた働き方の推進(「朝型」の普及)
- 年次有給休暇の取得促進策(時季指定義務の導入)

②時間ではなく成果で評価される制度への改革

- 年収1000万円以上の高度な職業能力を有する労働者を対象とした新たな労働時間制度の創設

③裁量労働制の新たな枠組みの構築

- 対象範囲や手続きの見直し

④フレックスタイム制の見直し

- 月をまたいだ労働時間配分を可能とするための清算期間の延長

具体的な内容については今後の議論で決定されていくことになるが、裁量労働制やフレックスタイム制についても規制緩和の方向で検討が進められているため、企業への影響としては、ホワイトカラーエグゼンプションの導入よりもむしろこれらのほうが大きいといえるかもしれない。(1)と併せて今後の動向を注視する必要がある。