

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



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」がついに成立しました。施行期日は「公布の日から 6 カ月以内」とされています。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就業条件の整備等に関する法律」から「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

今年の新入社員はどんなタイプ？

◆平成 24 年 4 月入社の新入社員

公益財団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」では、平成 24 年 4 月入社の新入社員の特徴をまとめました。この研究会は学識経験者などで構成されており、就職・採用環境の動向等についての調査研究を行

い、その年の新入社員の特徴をネーミングすることが恒例となっています。

◆今年『奇跡の一本松型』

発表された今年の新入社員のタイプは、『奇跡の一本松型』とのことです。『奇跡の一本松』（岩手県陸前高田市）とは、東日本大震災で発生した巨大津波にも耐えて生き残った松のことであり、復興に向けて多くの人に勇気を与えていると話題になりました。

研究会では、「大卒予定者の就職内定率が過去 3 番目に低い（80.5%）という厳しい状況の中、就職戦線乗り越えてきた若者たちの頑張りを賞賛したい」と、ネーミングの理由を説明しています。

◆過去のネーミングは？

- なお、平成 18 年～23 年のネーミングは以下の通りです。
- ・平成 18 年『ブログ型』…ネット上での交流で、他者に自己認知や共感を求めたが一方で、他人の評価で萎縮しやすい傾向もあり、暖かい眼差しと共感が育成のカギ。
- ・平成 19 年『デイトレーダー型』…景気回復での大量採用は売り手市場を形成し、就職しても細かい損得勘定でネットを活用して銘柄（会社）を物色し続け、売買を繰り返す（転職）おそれあり。
- ・平成 20 年『カーリング型』…働きやすい環境作りとばかりにブランでこすり続けねば、止まったり方向違いとなったり

のおそれあり。楽勝就職の一方で先行き不安の試合展開は本人の意志（石）次第。

- ・平成 21 年『エコバック型』…環境問題（エコ）に関心が強く、節約志向（エコ）で無駄を嫌う傾向があり、折り目正しい。小さくためて便利だが、使うときには大きく広げる（育成する）必要がある。
- ・平成 22 年『ETC 型』…性急に関係を築こうとすると直前まで心のバーが開かないので、スピードの出し過ぎに注意。IT 活用には長けているが、人との直接的な対話がなくなるのが心配。
- ・平成 23 年『はやぶさ型』…東日本大震災の発生により発表は見送り。

「有期労働契約」が変わる？労働契約法改正の動向

◆改正案が閣議決定

先日、「労働契約法改正案」が閣議決定されました。国会の状況により流動的ではありますが、厚生労働省は来春施行を目指すとしており、成立した場合は企業への影響も大きいと思われるので、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、反復更新により有期の労働契約が 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る状態となっている（あるいは有期労働契約の期間満了後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。

パート労働者へ社会保険適用を拡大へ

◆重要度を増すパート労働者

企業内におけるパート労働者の役割は年々重要度を増しており、正社員並みの中核業務を任せる企

業も多くなっています。

正社員並みの中核業務を担当させるような企業においては、仕事と同じ正社員とパート労働者の賃金水準を同等にしたり、就業環境の整備を行ったりしています。

◆セーフティネットの強化

このような状況下において、国は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられないパート労働者などの非正規労働者に社会保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における格差を是正したいと考えました。

そこで、政府は、パート労働者への社会保険の適用拡大を検討しています。2016 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いうものです。

加入が進めばパートの将来への安心感が増しますが、企業の負担は大きくなるため（約 800 億円と推計）、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る、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。

企業にとっては、今後の動きから目が離せません。