

## 最近の労働法制改革の動きについて

社会科学研究所 水町勇一郎

### 1 2012年の主な労働立法

#### 1-1 労働者派遣法改正（2012年3月成立）

- 日雇派遣の原則禁止
- グループ企業内派遣の制限（8割以内）
- 派遣労働者と派遣先の労働者の均衡の考慮
- マージン率等の情報公開の義務化、派遣料金の明示の義務化
- 違法派遣の場合の労働契約申込みみなし（この規定は2015年10月施行）

#### 1-2 労働契約法改正（2012年8月成立）

- 改正の目的：有期契約労働者の雇用の不安定さと処遇の低さの改善
- 無期労働契約への転換（18条関係）
  - 目的：有期労働契約の濫用的利用を抑制し雇用の安定を図る
  - 通算契約期間：同一使用者の下で2以上の有期契約を通算して「5年」を超える（そのカウントは2013年4月1日以降の契約締結または更新時から）
    - 労働者が申し込むとその契約満了の翌日を就労の始期とする無期契約が成立する
  - 空白（クーリング）期間：6か月（契約期間が1年未満の場合契約期間の2分の1）
    - 通算契約期間がリセットされる
  - 法潜脱（脱法行為）の禁止：派遣や請負を偽装して形式的に使用者を切り替えても通算契約期間は継続したものとされる ←実態で判断
- 有期労働契約の更新等（雇止め規制）（19条関係）
  - 目的：判例法理を明文化し紛争発生防止を図る
  - 実質的無期契約型（1号）：東芝柳町工場事件判決（最高裁昭和49年7月22日）
  - 期待保護型（2号）：日立メディコ事件判決（最高裁昭和61年12月4日）
  - 契約更新限度・不更新条項をめぐる近年の裁判例の動向
    - 契約更新限度を定めその通り雇止めしても違法（更新されたのと同様の状態になる）とされることがあり
- 不合理な労働条件の禁止（20条関係）
  - 目的：待遇の低さへの不満に対応し労働条件を合理的なものとする
  - 考慮要素：職務内容、人事異動の有無・範囲、その他の事情
  - 対象となる労働条件：賃金だけでなく、教育訓練、福利厚生等も含む一切の待遇
  - 判断の方法：個々の労働条件・待遇ごとに個別に判断
    - とりわけ、通勤手当、食堂利用、安全管理などは、特段の事情がない限り、合理的とは認められない（厚労省通達）

●更新条件の明示（労働基準法 15 条 1 項関係〔同法施行規則改正〕）

- 目的：契約更新・雇止めについてのルールの明確化を図る
- 内容：労働契約締結時に労働者に明示することを罰則付きで義務づけ  
→労働契約通知書等のなかで明示することを想定

1－3 高年齢者雇用安定法改正（2012 年 8 月成立）

- 継続雇用制度の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止（段階的实施）
- 継続雇用の範囲をグループ企業（親会社・子会社・関連会社）まで拡大

2 2013 年の主な労働立法

2－1 障害者雇用促進法改正（2013 年 6 月成立）

●2013 年法改正の背景

- 障害者権利条約が 2006 年 12 月に採択。日本は 2007 年 9 月に署名。  
2013 年 8 月時点で、世界の 133 の国と地域が批准。  
→日本も批准に向けた準備を進行中。
- 近年、精神障害者の数が増加。身体障害者や知的障害者については、既存の障害者雇用促進制度（法定雇用率等）のなかで、雇用促進。  
→精神障害者について、雇用促進制度のなかに位置づけて雇用を促進。  
⇒2013 年 障害者雇用促進法改正成立。2016 年 4 月施行（下記(3)は 2018 年 4 月施行）。

●障害者権利条約への対応

- 障害を理由とする差別の禁止 →私法上の効力は民法〔公序、不法行為〕に委ねる
- 合理的配慮の提供 →具体的内容は「指針」で定める
- 権利擁護（紛争調整解決手続） →自主的な解決 & 労働局での対応

●法定雇用率算定における障害者の範囲等の見直し

- 精神障害者を法定雇用率の算定に加える ≠精神障害者の雇用義務
- その対象となるのは、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

2－2 研究開発力強化法、大学教員任期法の改正（2013 年 12 月成立）

●大学の教員・研究者等について有期契約の無期契約転換（労契法 18 条）の特例を定める

- ①大学・研究所の科学技術に関する研究者又は技術者、②大学・研究所の研究開発等に係る企画立案等の業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。④において同じ。）に従事する者、③大学・研究所等との共同研究開発等の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者又は技術者、④大学・研究所等との共同研究開発等に係る企画立案等の業務に専ら従事する者について、労働契約法 18 条の「5 年」を「10 年」とする。→2014 年 4 月施行

## 2-3 国家戦略特別区域法の制定 (2013年12月成立)

### ●同法附則第2条による労契法18条の特例措置の要請

政府は、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、一定の期間内に終了すると見込まれる事業の業務（高度の専門的な知識、技術又は経験を必要とするものに限る。）に就く労働者であつて、使用者との間で期間の定めのある労働契約を締結するもの（その年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限る。）その他これに準ずる者について、労働契法18条についての特例措置を講じる。

→下記3-4で具体的に立法化

## 2-4 雇用機会均等法省令等の改正 (2013年12月公布)

### ●「間接差別」の範囲の見直し、セクハラ予防・事後対応の徹底などを定めた均等法施行規則を改正する省令等（平25・12・24厚労省令133号、厚労告382号・383号・384号）を公布（【資料1】<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html>）

→2014年7月1日施行

## 3 2014年の主な労働立法（改正案も含む）

### 3-1 雇用保険法改正 (2014年3月28日成立)

#### ●育児休業給付の初めの6か月の給付割合を50%から67%に引き上げ、中長期的なキャリア形成支援のための教育訓練給付の拡充（いわゆる「学び直し」支援）など定めた法改正（【資料2】<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/186-01.pdf>）

→育児休業給付引き上げは2014年4月、教育訓練給付の拡充は同年10月から施行

### 3-2 次世代法改正（案）(2014年通常国会で審議中)

#### ●2015年3月に時限立法の期間終了を迎える次世代法につき、10年間期間を延長し、①所定時間外労働の削減など働き方の見直しに資する取組みを進めるため現行の認定基準を見直すこと、②現行の認定基準よりも高い水準の両立支援措置をとっている企業に対し新たな特例認定制度を設けることなどを定めた法改正案

→2014年度に「行動計画策定指針」を定め、2015年4月施行予定

### 3-3 パートタイム労働法改正（案）(2014年通常国会で審議中)

#### ●通常の労働者との不合理な待遇の相違の禁止（労契法20条参照）、差別的取扱いの禁止（現行法8条1項）の無期労働契約要件の削除などを定めた法改正案

→公布から1年以内に施行予定

### 3-4 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（案）(2014年通常

国会で審議中)

- 国家戦略特別区域法（上記 2－3）を受け、①専門的知識を有する高収入の有期雇用労働者、②定年後継続雇用される高齢者について、労働契約法 18 条の特例を定める法律

【資料 3】

[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudouki\\_junkyokuanzeneiseibu-Keikakuka/0000037662.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudouki_junkyokuanzeneiseibu-Keikakuka/0000037662.pdf)

→2015 年 4 月施行予定

### 3－5 労働者派遣法改正（案）（2014 年通常国会で審議中）

- 「一般」「特定」労働者派遣事業の区別をなくしすべて許可制に
- 「専門的 26 業務」か否かの業務区分を廃止
- 無期雇用派遣労働者、60 歳以降の高齢者については期間制限なし
- 有期雇用派遣労働者については、
  - －個人レベル：同一派遣先・組織での上限（3 年）設定と雇用安定措置
  - －派遣先レベル：同一事業所で 3 年を超える場合は過半数代表の意見聴取
- 派遣労働者の均等・均衡待遇
- 派遣労働者のキャリアアップ措置

【資料 4】 <http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/186-48.pdf>

→2015 年 4 月施行予定

### 3－6 労働安全衛生法改正（案）（2014 年通常国会で審議中）

- 化学物質管理のあり方の見直し、メンタルヘルス対策の充実・強化、受動喫煙防止対策の推進などを定めた法改正案

【資料 5】

[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudouki\\_junkyokuanzeneiseibu-Keikakuka/0000036586.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11301000-Roudouki_junkyokuanzeneiseibu-Keikakuka/0000036586.pdf)

→公布から 6 月ないし 2 年以内にそれぞれ施行予定

## 4 今後に向けた動き

### 4-1 多様な正社員制度の普及・啓発

- 規制改革会議など
- 厚生労働省「多様な正社員制度」有識者懇談会

### 4-2 労働時間法制の改革

- 規制改革会議など
- 厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会

#### 4-3 解雇紛争解決制度の整備

○ 規制改革会議など

→ ?