

# 最近の労働関係法制の動き（前回研究会以降成立したもの）

## ○労働契約法（H19.11.28成立 H20.3.1施行）

- ・労働契約の締結等についての対等の立場の合意原則を明確化
  - ・就業規則の変更を労働者に周知させ、かつ、変更が不利益の程度等に照らし、合理的な場合は労働条件が変更されることを明確化
  - ・解雇の権利濫用の無効（労働基準法から移行）、懲戒の権利濫用の無効
  - ・有期労働契約に関するルールを明確化
- 等

## ○最低賃金法の一部を改正する法律（H19.11.28成立 H20.7.1施行）

- ・地域別最低賃金の見直し（生活保護との整合性の配慮、罰則の強化）
  - ・産業別最低賃金にかかる罰則の変更（労働基準法の罰則の適用）
  - ・適用除外規定の見直し
- 等

## ○労働基準法の一部を改正する法律（H20.12.5.成立 H22.4.1施行）

- ・限度時間を超える時間外労働の労使による削減
- ・法定割増賃金率の引き上げ
- ・代替休暇制度の創設
- ・時間単位年休制度の創設

## ○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（H20.12.19成立 H21.4.1施行）

- ・障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大
  - ・雇用率の算定の特例
  - ・短時間労働に対応した雇用率制度の見直し
- 等

## ○雇用保険法の一部を改正する法律（H21.3.27成立 H21.3.31施行）

- ・労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、受給資格要件の緩和、給付日数の充実
  - ・解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、特に再就職が困難な場合に給付日数を延長
  - ・「再就職手当」の支給要件の緩和・給付率の引上げ
  - ・育児休業給付の見直し
  - ・雇用保険料率の引き下げ
- 等（下線部は3年間の暫定措置）

## ○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（H21.6.24成立 H22.6.30施行）

- ・育児期の短時間勤務制度、所定外労働の免除の義務化
  - ・父母が共に育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまでに延長
  - ・子の看護休暇の拡充、介護休暇の新設
  - ・企業名公表制度の創設等実効性の確保
- 等

# 労働契約法の概要

就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整える。

## 労働契約の締結

労働者と使用者では交渉力に差があることや、契約内容が不明確なことが多い

- ◎ 対等の立場の合意原則を明確化
- ◎ 均衡考慮及び仕事と生活の調和への配慮を規定
- ◎ 契約内容の理解を促進(情報の提供等)
- ◎ 契約内容(有期労働契約に関する事項を含む。)をできるだけ書面で確認
- ◎ 安全配慮

契約内容を確認することによって誤解が減り、労使が相互理解の上で労働者が安心・納得して就労できる

## 労働契約の変更

就業規則の変更については、手続きがルールがなく、内容のルールは判例に任されている(一般の人にとって不明確)

- ◎ 合意原則の明確化
- ◎ 一方的に就業規則の変更により労働者に不利益な変更ができないこと
- ◎ 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して、就業規則の変更が合理的な場合は労働条件が変更されること

労働契約の成立・変更の原則や、労働契約と就業規則の関係が明らかになる

## 労働契約の継続・終了

懲戒、解雇等をめぐる紛争が多発

- 解雇の権利濫用は無効(労働基準法から移行)
- ◎ 懲戒の権利濫用は無効等

不当な懲戒、解雇等の防止

## 有期労働契約

契約期間中の解雇や契約更新の繰り返しなどで有期労働契約者が不安定

- ◎ 契約期間中はやむを得ない事由がある場合でなければ、解雇できないことを明確化
- ◎ 契約期間が必要以上に細切れにならないよう、使用者に配慮を求める

有期契約労働者が安心して働けるようになる

# 最低賃金法の一部を改正する法律の概要

地域別最低賃金がすべての労働者の賃金の最低限を保障する安全網として十全に機能するようにするため、国内の各地域ごとに決定することを義務付けるほか、決定基準の見直し及び罰金の上限額の見直しを行うとともに、産業別最低賃金の在り方を見直す等所要の改正を行う。

## 改正の概要

### 1 地域別最低賃金の在り方

- ・各地域ごとに地域別最低賃金を決定しなければならないものとする(任意的設定→必要的設定)。
- ・労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護との整合性も考慮するよう決定基準を明確化
- ・地域別最低賃金の不払に係る罰金額の上限(2万円)を50万円に引き上げる。

### 2 産業別最低賃金等の在り方

- ・産業別最低賃金については、関係労使の申出により決定(任意的設定)
- ・産業別最低賃金については、最低賃金法の罰則は適用しない(民事効)。
- ・労働協約の拡張適用による最低賃金の廃止

### 3 その他

派遣労働者について、派遣先の地域(産業)の最低賃金が適用されるように整理

## ※施行期日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日(平成20年7月1日)

# 労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の概要

## (1) 時間外労働の削減

### 限度時間を超える時間外労働の労使による削減

特別条項付きの時間外労働協定で、限度基準告示上の限度時間(注)を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定(25%)を超える率を定める努力義務

(注) 例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間など

### 法定割増賃金率の引上げ

※ 中小企業は、当分の間、適用猶予

1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ(現行25%)

### 代替休暇制度の創設

労使協定により改正法による法定割増賃金率の引上げ分(注)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することが可能に

(注) 例えば、 $50\% - 25\% = 25\%$  (簡便化のために引上げ前の割賃率を一律25%とした場合の例)

## (2) 年次有給休暇の有効活用

### 時間単位年休制度の創設

労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能に

施行期日 平成22年4月1日

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

## 趣旨

### 1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10)→10.8万(H19)  
就職件数: 2.6万(H10)→4.6万(H19)

地域の身近な雇用の場である  
中小企業での障害者雇用が  
低下傾向（大企業では増加傾向）  
※ 実雇用率は、100人～299人規模の  
企業が最も低い状況

### 2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢  
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ  
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当  
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、  
現行法は週30時間以上の  
常用雇用を基本

〔 短時間労働者の雇用者の受入れの  
インセンティブが乏しい。 〕

## 改正内容

### 1 中小企業における障害者雇用の促進

- ①障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大  
障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）が適用される  
対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大  
（一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大）  
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ
- ②雇用率の算定の特例  
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用する  
仕組みを創設  
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、  
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定  
※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として  
負担軽減措置を実施

### 2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、  
短時間労働者（週20H以上30H未満）を追加

### 3 その他

特例子会社（※）がない場合であっても、企業グループ全体で  
雇用率を算定するグループ適用制度の創設  
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

## 施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、
- ① …平成22年7月1日（101人以上企業への拡大については、平成27年4月1日）
  - ② …平成22年7月1日

# 雇用保険法等の一部を改正する法律の概要

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能を強化

## 1. 非正規労働者に対するセーフティネットの機能の強化

(◎は3年間の暫定措置)

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、

- 受給資格要件を緩和：被保険者期間 12か月→6か月（解雇等の離職者と同様の扱い）
- ◎ 給付日数を解雇等による離職者並に充実
- 雇用保険の適用基準である「1年以上雇用見込み」を「6か月以上雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大

## 2. 再就職が困難な場合の支援の強化

- ◎ 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に、給付日数を60日分延長（例えば所定給付日数が90日の場合→150日）

## 3. 安定した再就職へのインセンティブ強化

- ◎ 早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」の支給要件緩和・給付率の引上げ（給付率について、30%→40%又は50%）
- ◎ 就職困難者（障害者等）が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について対象範囲を拡大（年長フリーター層を追加）・給付率の引上げ（30%→40%）

## 4. 育児休業給付の見直し

- 平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定措置（40%→50%）を当分の間延長
- 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給

## 5. 雇用保険料率の引下げ

- 失業等給付に係る雇用保険料率（労使折半）を平成21年度に限り、0.4%引下げ（1.2%→0.8%）

施行期日：平成21年3月31日（育児休業給付の見直しについては平成22年4月1日）

\* 船員保険法についても、雇用保険法に準じて改正。

# 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要

少子化対策の観点から、喫緊の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境を整備する。

## 1 子育て期間中の働き方の見直し

- 3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- 子の看護休暇制度を拡充する(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(現行どおり)、2人以上であれば年10日)。

## 2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(現行1歳)までの間に、1年間育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業の取得不可とすることができる制度を廃止する。

※ これらにあわせ、育児休業給付についても所要の改正

## 3 仕事と介護の両立支援

- 介護のための短期の休暇制度を創設する(要介護状態の対象家族が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日)。

## 4 実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設する。
- 勧告に従わない場合の公表制度 及び 報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設する。

【施行期日】平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については3年以内の政令で定める日。)

4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。