

【2012 年 11 月 7 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第 26 号 ■

目次

【トピックス】

1. 今月の雇用情勢
2. 改正労働契約法が 平成 25 年 4 月 1 日から全面施行されます
3. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針等の内容について
労働政策審議会に了承されました
4. 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた
ポータルサイト「あかるい職場応援団」を開設しました

【最近の動き】

▼最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆在宅ワーカーへの仕事の発注を考える企業の方に向け、
「在宅就業サポーターモデル事例」を公開しています。
- ◆「テレワークセミナー」を開催します

【トピックス 1】 今月の雇用情勢

10 月 30 日に公表された 9 月の完全失業率は前月と同水準の 4.2%、有効求人倍率は前月より 0.02 ポイント悪化し 0.81 倍となりました。

このように、雇用情勢は依然として厳しい状況にあります。

【労働力調査】

(総務省) <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/05400.pdf>

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002mte2.html>

【トピックス 2】改正労働契約法が平成 25 年 4 月 1 日から全面施行されます

有期労働契約（期間の定めのある労働契約）についてのルールを定めた「改正労働契約法」（8 月 10 日に公布）の政省令が、10 月 26 日に公布されました。

主な内容は、改正労働契約法で規定された 3 つのルール〔1、無期労働契約への転換 2、「雇止め法理」の法定化（平成 24 年 8 月 10 日から施行） 3、不合理な労働条件の禁止〕のうち（1、無期労働契約への転換 3、不合理な労働条件の禁止）について、施行日を平成 25 年 4 月 1 日としたことです。

その他の内容及び詳細につきましては、厚生労働省ホームページをご覧ください。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

11 月から、都道府県労働局主催の改正労働契約法の説明会を全国で開催いたします。多くの皆様のご参加をお待ちしています。（参加無料）

（9 月 26 日発行の人事労務マガジンでもお知らせしています。）

開催予定は、上記 URL をご覧ください。

〈参考〉

有期契約労働者の処遇改善や能力開発などに取り組む事業主には、次の支援制度がありますので、ご活用ください。

○均衡待遇・正社員化推進奨励金

パートタイム労働者や有期契約労働者を対象に、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度などを設け、実際に労働者に適用した事業主に対して支給されます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/index.html

○キャリア形成促進助成金

雇用する労働者に対し、事業主が職業訓練を実施したり、労働者の自発的な職

業能力開発を支援したりした場合に、訓練経費や訓練中の賃金などを助成します。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>

【トピックス 3】 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針等の内容について労働政策審議会に了承されました

労働政策審議会は、諮問を受けていた「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（案）」等を「妥当」として、厚生労働大臣に答申しました。

これは、高年齢者雇用確保措置に関し、特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときの留意事項や就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合の継続雇用の取扱いなど、その実施及び運用に関する留意事項などを定めたものです。

詳しくは、次のURLをご参照ください。

【報道発表資料】

（URL： <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002nhdh.html>）

【指針（案）全文】（第 88 回労働政策審議会職業安定分科会資料 No. 4）

（URL： <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002nl7y.html>）

なお、今後所定の手続きを経て、公布します。

【トピックス 4】 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「あかるい職場応援団」を開設しました

10 月 1 日に、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けたポータルサイト「みんなでなくそう！職場のパワーハラスメント あかるい職場応援団」を開設しました。

ポータルサイトでは、パワーハラスメントの概念や、職場での取り組みの必要性について説明しています。また、パワーハラスメント対策に取り組んでいる企業の紹介や、部下への厳しい注意指導などが裁判ではどう扱われるかといった裁判例の解説なども紹介していきます。

職場のパワーハラスメント対策を進めるにあたり、是非ご活用ください。

【ポータルサイト】

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

【最近の動き】

□■ 最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します ■□

平成 21 年（不再）第 25 号不当労働行為再審査事件（平成 24 年 10 月 1 日）退職後に発症したアスベスト健康被害について、退職者は「雇用する労働者」に当たらないとして会社が団体交渉申入れに応じなかったことは、不当労働行為に当たるとした。

【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/futou/dl/shiryou-24-1001-1.pdf>

【過去の主要命令】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei/index.html>

【中央労働委員会の概要】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/index.html>

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼ 在宅ワーカーへの仕事の発注を考える企業の方に向け、
「在宅就業サポーターモデル事例」を公開しています。 ▲△

厚生労働省では、在宅ワーカーの力を活かしたビジネスモデルを実践している企業や在宅ワーカーへの支援を行っている団体の代表の方へインタビューを行い、「在宅就業サポーターモデル事例」としてまとめました。

在宅ワーカーへ仕事を発注するようになったきっかけ、在宅ワーカーと仕事を

する上で工夫している点や、在宅ワーカーが最初の仕事を獲得できるようにするために工夫している点などを中心にまとめていますので、在宅ワーカーへの仕事の発注を考えている事業主の方は、ぜひご活用ください。

■URL

<http://www.homeworkers.jp/companies/h23model/index.html>

[事務局：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社]

▽▼ 「テレワークセミナー」を開催します ▲△

テレワークとは、情報通信技術（ICT）を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であり、仕事と生活の調和の実現などの効果が期待されます。

厚生労働省では、企業の人事・労務管理担当者などを対象としたセミナーを全国2か所で開催します（参加無料）。

■セミナー内容

- ・テレワーク実施時の労務管理上の留意点
- ・テレワーク導入事例の紹介
- ・テレワーク導入企業の体験談

■開催日・場所

（東京） 平成24年11月20日（火）：東京YMCA会館（千代田区）

（大阪） 平成25年1月29日（火）：大阪スカイビル（大阪市）

【開催日時・場所・申し込み方法】

（テレワークセミナー申込受付サイト）

<http://telework1.jp/>

また、厚生労働省では、テレワーク導入・実施時のご質問等にお答えするため、「テレワーク相談センター」を設置していますので、併せてご利用ください。

（テレワーク相談センターホームページ）

<http://www.tw-sodan.jp/index.html>

=====

- ★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>
- ★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
- ★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>
- ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>
- ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
 - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
- =====