

【2013 年 4 月 3 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／第 31 号 ■

目次

【トピックス】

1. 有期労働契約に関する新しいルールがスタートしました
～平成 25 年 4 月 1 日から改正労働契約法が全面施行～
2. 人材育成を支援するための奨励金のご案内
3. 「第 12 次労働災害防止計画」が始まりました。
～労働災害減少のための今後 5 年間の中期計画～
4. 平成 25 年度から雇用促進税制が拡充されました

【厚生労働省からのお知らせ】

- ◆厚生労働省の男性職員の育児休業取得事例集を作成しました
- ◆今月の雇用情勢
- ◆最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します

【トピックス 1】 有期労働契約に関する新しいルールがスタートしました
～平成 25 年 4 月 1 日から改正労働契約法が全面施行～

4 月 1 日から、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」が全面的に施行され、有期労働契約に関する新しいルールがスタートしました。

【改正法の 3 つのルール】

1. 無期労働契約への転換
有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは※ 1、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約※ 2）に転換できるルールです。

※ 1 平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象です。

※ 2 職務、勤務地、賃金、労働時間などの労働条件は、それまでの有期労働契

約と同一となります。労働協約、就業規則、個々の労働契約により別段の定めをすることで、変更が可能です。

2. 「雇止め法理」の法定化（平成 24 年 8 月 10 日から施行）

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

3. 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

※なお、無期転換ルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。

事業主の皆さまには、必要な人材の確保、雇用の安定による労働者の意欲・能力の向上など、無期転換がもたらすメリットについて十分ご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、慎重に検討いただくようお願いします。

また、有期労働契約を 5 年を超えて繰り返し更新することが見込まれる場合には、無期転換が円滑に進むよう、転換後の労働条件について、あらかじめ労使間で話し合い、就業規則や労働契約書などに規定しておくことをお勧めします。

【詳しくはこちら】

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei

【トピックス 2】人材育成を支援するための奨励金のご案内

健康、環境、農林漁業分野等において、雇用する労働者に対して、一定の職業訓練を実施した事業主に奨励金を支給します。

[対象事業主]

健康、環境、農林漁業分野等の事業を行う事業主

（医療・介護、情報通信業、建設業の一部、製造業の一部なども含みます）

[奨励金の内容]

○人材育成型労働移動支援奨励金（再就職コース）

直近の離職理由が事業主都合である正規雇用労働者に対して、一定の職業訓練（Off-JT のみ、または Off-JT と OJT の組み合わせ）を実施

○人材育成型労働移動支援奨励金（出向コース）

出向または移籍により受け入れた労働者に対して、一定の職業訓練（Off-JT のみ、または Off-JT と OJT の組み合わせ）を実施

〔支給額〕

1 訓練コースにつき以下の額を支給

・ Off-JT 分の支給額

賃金助成 1 人 1 時間当たり 800 円（上限 1,200 時間）

経費助成 1 人当たり 30 万円を上限

・ OJT 分の支給額

実施助成 1 人 1 時間当たり 700 円（上限 680 時間）

※ 1 事業所当たり最大 500 万円まで

【詳しくはこちら】

・ 人材育成型労働移動支援奨励金（再就職コース）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/ikusei/dl/06-pamph.pdf

・ 人材育成型労働移動支援奨励金（出向コース）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/ikusei/dl/07-pamph.pdf

【その他の人材育成のための支援策】

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

【トピックス 3】「第 12 次労働災害防止計画」が始まりました。

～労働災害減少のための今後 5 年間の中期計画～

平成 24 年の労働災害による死傷者数は 11 万 4,458 人（平成 25 年 2 月末時点速報値）

で、前年比 2,266 人、2.0%の増加で、平成 22 年から 3 年連続の増加となりました。

厚生労働省では、労働災害を減少させるために平成 25 年度から平成 29 年度までに重点的に取り組む事項を定めた「第 12 次労働災害防止計画」をスタートさせました。

計画では、平成 29 年までに、労働災害による死亡者数、死傷者数（休業 4 日以上）ともに、平成 24 年に比べて 15%以上減少させることを目標としています。

特に、労働災害が増加している第三次産業や、依然として死亡災害の半数以上を占める建設業、製造業に対して、下記のような数値目標を示し、取り組みをお願いする予定です。

○小売業、飲食店

〔目標〕死傷者数を 20%以上減少

- ・小売業のうち、大規模店舗、多店舗展開企業を重点に労働災害防止意識を向上
- ・バックヤードを中心に作業場の安全化を推進

○社会福祉施設

〔目標〕死傷者数を 15%以上減少

- ・介護施設における腰痛、転倒防止対策を推進

○建設業

〔目標〕死亡者数を 20%以上減少

- ・足場、はしご、屋根などからの墜落、転落対策を徹底
- ・関係請負人まで安全衛生経費が確実に渡るよう、発注者に要請
- ・解体工事での安全の確保、アスベストばく露防止を徹底

○製造業

〔目標〕死亡者数を 5 %以上減少

- ・機械設備を安全なものにし、はさまれ・巻き込まれ災害を防止

労働災害の防止には、安全管理者の選任や危険防止基準の策定などに加え、快適な職場環境の構築や労働条件の改善など、事業主の皆さまのご理解が必要となります。積極的な取り組みをお願いします。

【第 12 次労働災害防止計画】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei21/>

【トピックス 4】平成 25 年度から雇用促進税制が拡充されました

雇用促進税制とは、各事業年度中※ 1に雇用者数を 5 人以上（中小企業は 2 人以上）、かつ、10%以上増加させるなどの要件を満たす事業主が、法人税（個人事業主の場合は所得税）の税額控除の適用を受けられる制度です。

適用を受けるためには、あらかじめ「雇用促進計画」をハローワークに提出する必要があります。

※ 1 個人事業主の場合は、平成 26 年 1 月 1 日から平成 26 年 12 月 31 日まで。

【拡充内容について】

平成 25 年度税制改正により、以下の拡充を行うことになりました。

- (1) 税額控除額を 40 万円に引き上げ（現行 20 万円）※ 2
- (2) 適用年度途中で高年齢継続被保険者※ 3 になった者を雇用者として扱う

※ 2 当期の法人税額の 10%（中小企業は 20%）が限度になります。

※ 3 高年齢継続被保険者とは、被保険者のうち 65 歳に達する日以前に雇用されていた事業主に 65 歳に達した日以降の日においても引き続いて雇用されている者であって、短期雇用特例被保険者や日雇労働被保険者とならない者のことをいいます。

【対象となる事業主の要件】

- ・ 青色申告書を提出していること
- ・ 適用年度とその前事業年度※ 4に、事業主都合による離職者※ 5がいないこと

など

※ 4 事業年度が 1 年ではない場合は、適用年度開始の日前 1 年以内に開始した各事業年度。

※ 5 雇用保険一般被保険者及び高年齢継続被保険者であった離職者が、雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因において「3 事業主の都合による離職」に該当する場合を指します。

【詳しくはこちら】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/koyousokushinzei.html>

【厚生労働省からのお知らせ】

▽▼ 厚生労働省の男性職員の育児休業取得事例集を作成しました ▲△

厚生労働省の男性職員の育児休業取得事例集を作成しました。
育児への参加や職場におけるフォロー内容などを紹介しています。
皆さまの事業所での取り組みの参考としてご覧ください。

【イクメンプロジェクト ホームページ】

http://ikumen-project.jp/active/active_supporter.html

(参考データ) 当省における男性職員の育児休業取得率

- ・平成 23 年度 11.4%
- ・平成 22 年度 8.4%
- ・平成 21 年度 3.1%

▽▼ 今月の雇用失業情勢 ▲△

3 月 29 日に公表された 2 月の完全失業率は前月より 0.1 ポイント上昇し 4.3 %、有効求人倍率は前月と同水準で 0.85 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/201301.pdf>

【一般職業紹介状況】

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002w1lj.html>

▽▼ 最近の中央労働委員会の主要命令を紹介します ▲△

平成 23 年（不再）第 65 号不当労働行為再審査事件（平成 25 年 2 月 28 日）
市の小学校に業務委託により ALT（外国語指導助手）として勤務していた組合員の就労実態は労働者派遣に当たるものの、市は、当該組合員の直接雇用等を求める団体交渉に応ずべき労組法上の使用者には当たらない。

【報道発表資料】

<http://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/futou/dl/shiryou-25-0228-1.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>

-
- ★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（厚生省ホームページ「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。
-