

# 労働関係法制の改正や見直しの動向について

2014年9月8日（月） 於：産業貿易センタービル

昨今の労働法制をめぐる見直しの動向は目まぐるしく、すでに改正法が成立されたもののほか、秋の臨時国会でも改正に向けた検討が進められる法案も予定されている。今回は各労働法制のこれまでの状況や今後の動向について、経団連の労働法制本部主幹の輪島氏より解説をいただいた。

## 第180回通常国会(2012年)で成立された労働法案

### 1. 高年齢者雇用安定法改正法案

(1) 継続雇用における対象者基準廃止(2024年度までの経過措置あり)。(2) 継続雇用時の雇用確保先の範囲をグループ企業に拡大等。2013年4月1日施行。

### 2. 労働契約法改正法案

(1) 有期契約の通算契約期間が反復更新により5年を超えることとなった場合、労働者からの申込みにより無期契約に転換するルールの創設(第18条)。(2) 「雇止め法理」の法制化(第19条)。(3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するルールの創設(第20条)。2013年4月1日施行。

### 3. 労働者派遣法改正法案

(1) 雇用期間30日以内の労働者について派遣を禁止(日雇い派遣の原則禁止)。(2) グループ企業内派遣の8割規制、離職後1年以内の労働者について当該離職企業への派遣を禁止。(3) 労働契約申込みみなし制度の創設等。2012年10月1日施行。

## 第183回通常国会(2013年)で成立された労働法案

### 1. 障害者雇用促進法改正法案

(1) 「障害者の権利に関する条約」への対応(①雇用分野における障害を理由とする不当な取扱いを禁止、②事業主に障害者が職場で働くにあたり支障を改善するための措置を義務付け、ほか)。(2) 精神障害者の雇用義務(法定雇用率の算定基礎に精神障害者を新たに加える。また省令等に基づき、2013年4月より法定雇用率を1.8%⇒2.0%に引き上げ)。



## 第186回通常国会(2014年)に提出された労働法案

### 1. 次世代育成対策推進法改正法案

(1) 2014年度までの期限を今後10年間(2024年度まで)延長。(2) 現行認定制度について、一部認定基準の改定を行う。(3) 高い水準の両立支援の取組みを行っている企業について特例認定制度を創設。特例認定により、実績公表に代えて一般事業主行動計画の策定・届出義務を免除。4月16日可決・成立。

### 2. パートタイム労働法改正法案

(1) 労働契約法で、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」が定められたことから、差別的取扱いを禁止している現行法8条の3要件(①職務の内容、②人材活用の仕組み、③契約期間の有無)から、③を削除。併せて、短時間労働者の待遇の原則を規定。4月16日可決・成立。

### 3. 有期雇用労働者等に関する特別措置法[新法]

(1) 高度専門労働者および高齢者を対象として、労働契約法第18条(無期転換ルール)の特例を措置。(2) 厚生労働大臣の認定を条件に、対象者について無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長することが可能。6月20日継続審議決定。

### 4. 労働者派遣法改正法案

(1) 業務単位から、「個人単位」と「派遣先単位」による期間制限に変更(無期雇用派遣等の例外あり)。(2) 「個人単位」: 同じ組織単位(いわゆる「課」)における同一の有期雇用派遣労働者の受け入れは最長3年。「派遣先単位」: 事業所における有期雇用派遣労働者の受け入れは3年まで(過半数労組等からの意見聴取により継続受け入れ可能)。6月22日に一旦廃案となったが、秋の臨時国会に向けた新たな期間制限案等を説明いただいた。

講演終了後、労務委員と労働法研究会員と講師でさらに質疑応答や意見交換を行った。