

対応はできていますか？ 大丈夫ですか？

# 「労働関係法改正対応」 総点検セミナー

(有)働きがい研究所

橋敏夫 特定社会保険労務士

2015/5/21(木),6/3(水)

13:30~16:00

福井県自治会館

# 本日の内容

- ★1. 労働契約法改正
- ★2. パートタイム労働法
- ★3. 労働者派遣法
- ★4. 労働安全衛生法
- ★5. 障害者雇用促進法
- ★6. 今後の労基法改正予定 等

# 本日の内容①

## 労働契約法

(H24/8/10、25/4/1、27/4/1)

# ★1. 労働契約法

## 「有期労働契約」について

- ①雇止め法理の法定化(H24/8/10施行)
- ②無期労働契約への転換(H25/4/1施行)
- ③不合理な労働条件の禁止(H25/4/1施行)
- 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(H27/4/1施行)

# ①雇止め法理の法定化(H24/8/10施行)

## 法19条

1号または2号の場合、雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、雇止めの効力を否定し、従前の有期労働契約と同一の労働条件で「更新の申込み」または「締結の申込み」を承諾したとみなされ、有期労働契約が契約期間を含めて同一の労働条件で成立。

(1号)有期労働契約が反復更新されたことにより、雇止めが解雇と社会通念上同視できると認められる場合

(2号)労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合

# ①雇止め法理の法定化(H24/8/10施行)

## ◆ 1号・2号の該当性の判断方法

「当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断される」。

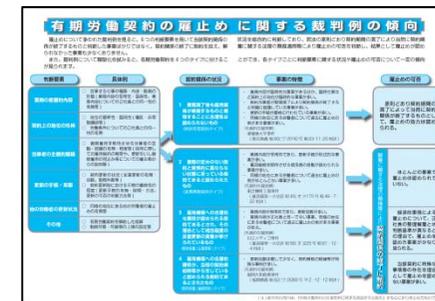
## ◆ 雇止の予告基準(あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除き)

- ✓ 有期労働契約が3回以上更新されているか
- ✓ 1年を超えて継続して雇用されているか

◆ 更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

### • 雇止め理由の明示

- ✓ 雇止め予告後に雇止め理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。



# ①雇止め法理の法定化(H24/8/10施行)

## 実務対応

### ①有期労働契約の更新規定

第〇条 契約期間の満了により、本契約は終了する。ただし、契約期間満了時の業務量、従事している業務の進捗状況、会社の経営状況、今後の業務および経営の見通し、有期契約労働者の業務遂行能力、勤務成績、態度、健康状態等の事情を考慮し、会社と有期契約労働者の合意により契約を更新できるものとする。

2 更新にあたって会社が提示する労働条件は、更新前の条件とは異なることがある。



# ①雇止め法理の法定化(H24/8/10施行)

## 実務対応

## ②更新・雇止めの手続き

【契約更新・雇止めの手順チェックシート作成例】

### 有期契約労働者の契約更新に関する手順チェックシート

1. 氏名 ○○○○ (社員番号\*\*\*\*)
2. 契約更新状況
  - ① 初回契約時 : \*年\*月\*日締結 (終期は●年●月●日)
  - ② 直近契約時 : \*年\*月\*日締結 (終期は●年●月●日)
  - ③ 通算期間・回数 : ①の締結時から②の終期まで\*年\*月 (●回)
3. 次回更新の予定と更新に関する協議  
[対応部署 ●●部 (担当予定者\* \*【雇止め理由書作成例】

- (1) 本人の意向確認
  - ① 方法 (ア. 面談 イ. 文書通知 ウ. アとイの双方)
  - ② 時期 (\*月\*日【契約終期の○日前】を予定)
- (2) 更新契約の提示時期と契約内容の変更の有無
  - ① 時期 (\*月\*日【契約終期の○日前】を予定)
  - ② 変更の有無 (有・無)
- (3) 契約不更新の通知時期・不更新の理由
  - ① 時期 (\*月\*日【契約終期の○日前】を予定)
  - ② 不更新の理由 ( のため)
    - 契約書等に記載されている更新条項との整合性の確認
    - 雇止め理由書の準備

### 雇止め理由書

○○○○ 殿  
(前回契約更新日:平成○年○月○日)  
(契約期間満了日:平成○年○月○日)  
当社が平成○年○月○日付けで貴殿に予告した労働契約不更新(雇止め)の理由は、以下の通りです。  
  
平成○年○月○日  
○○○○株式会社  
人事部 ○○○○

【労働契約を更新しない理由】  
(該当部分の番号に○を付け、適宜具体的な理由を記載)

1. 契約を更新しない旨が合意されているため
  - (1) 契約を更新しない旨の契約条項がある【労働契約書○条参照】
  - (2) 契約更新の上限が定められている【労働契約書○条参照】
  - (3) 契約を更新しない旨が合意されている【労働契約書○条および○年○月○日付け「契約更新について」参照】
2. 更新の判断基準(○条参照)に照らして、当社が更新しないと判断したため
  - (1) 担当していた業務が終了・中止したため
  - (2) 事業縮小のため
  - (3) 業務を遂行する能力が十分でないと認められるため
  - (4) 勤務不良のため【具体的には、○○○○の行為があったため】
  - (5) その他【具体的には、○○○○の事情のため】

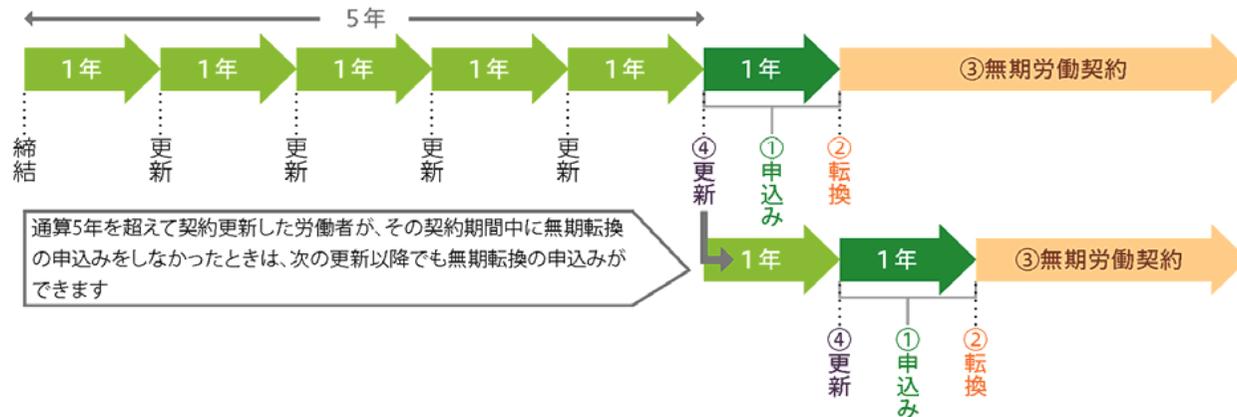
## ②無期労働契約への転換(H25/4/1施行)

### 法18条

有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定を図るため、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより「無期労働契約」に転換させる無期転換ルールを設けた。

#### 無期転換の申込みができる場合

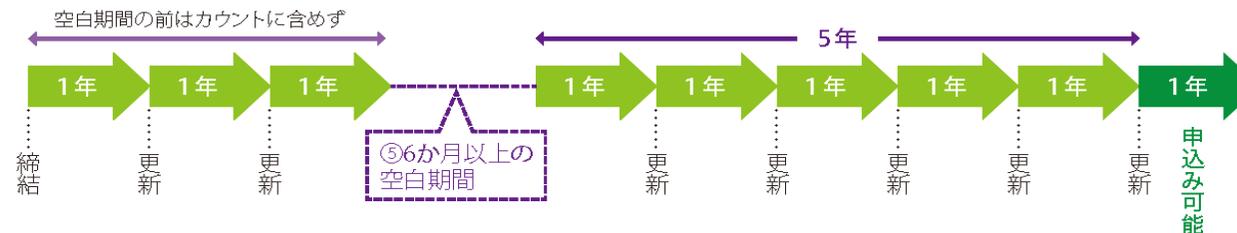
【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



#### 通算契約期間の計算について(クーリングとは)



## ②無期労働契約への転換(H25/4/1施行)

### 実務対応

- ① 無期契約への転換をしない前提で雇用管理する
  - a. 採用当初から、無期転換申込権が発生しないように更新回数の上限を契約書等で設定しておく、
  - b. 採用時、過去に「同一の使用者」に雇用されていたか、クーリング期間を経ているか等を確認することになります。
- ② 無期契約とする場合の対応
  - a. 無期労働契約への転換は**期間の定めのみを変更**するもので、『別段の定め』をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能
  - b. 『別段の定め』は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約をいう
    - ✓ 無期契約転換後でも就業規則は、元のままの非正規就業規則が適用になる等の規定が必要？
  - c. 無期労働契約転換後、職務内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないとされる

## ③不合理な労働条件の禁止 (H25/4/1 施行)

### 法20条の内容

- ①職務内容(労働者の業務内容および当該業務に伴う責任の程度)
- ②当該職務内容・配置変更の範囲
- ③その他の事情を考慮して、

有期契約労働者にとり不合理と認められるものであってはならない

対象となる「労働条件」・「同一の使用者」

賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等、労働者に対する一切の待遇を包含する

## ③ 不合理な労働条件の禁止 (H25/4/1 施行)

### 不合理性の判断

- ① 有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、**職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断される**
- ② 通勤手当、食堂利用、安全管理など、労働条件を相違させることは、職務内容及び配置変更の範囲その他事情を考慮して**特段の理由がない限り合理的とは認められない**

#### 参考; パート労働者の公正な待遇の確保

- パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、**職務の内容、人材活用の仕組み**、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない
- 職務の内容に密接に関連して支払われる手当は均衡確保の努力義務の対象

## 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(H27/4/1施行)

### ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者(高度専門職)

➤5年を超える期間内に完了することが予定される業務に従事する、高収入(1,075万円以上)、かつ高度専門的知識・技術・経験を持つ有期雇用労働者

- 博士学位を有す者、公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士
- ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリー資格試験合格者
- 特許発明者、登録意匠創作者、登録品種育成者
- 大学卒5年、短大・高専卒6年、高卒7年以上実務経験を有す農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木技術者、システムエンジニアまたはデザイナー
- システムエンジニアとして実務経験5年以上を有すシステムコンサルタント
- 国等により知識等が優れたものであると認定され、上記に掲げる者に準ずるものとし厚生労働省労働基準局長が認める者

➤ 第一種計画

### ② 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)

➤定年後、同一事業主または「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」における特殊関係事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者。

➤ 第二種計画

# 特例の効果

特例対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長

→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

①**高度専門職**: 一定期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)

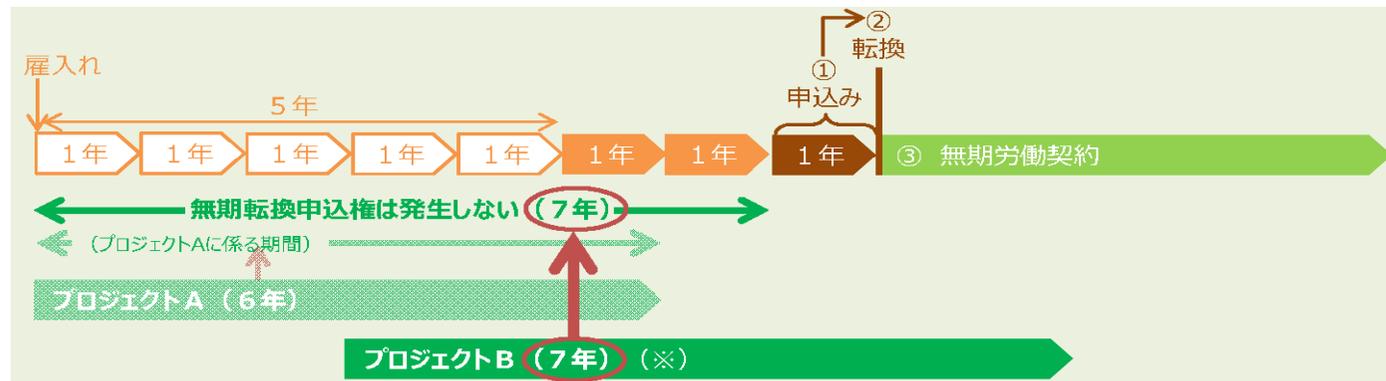
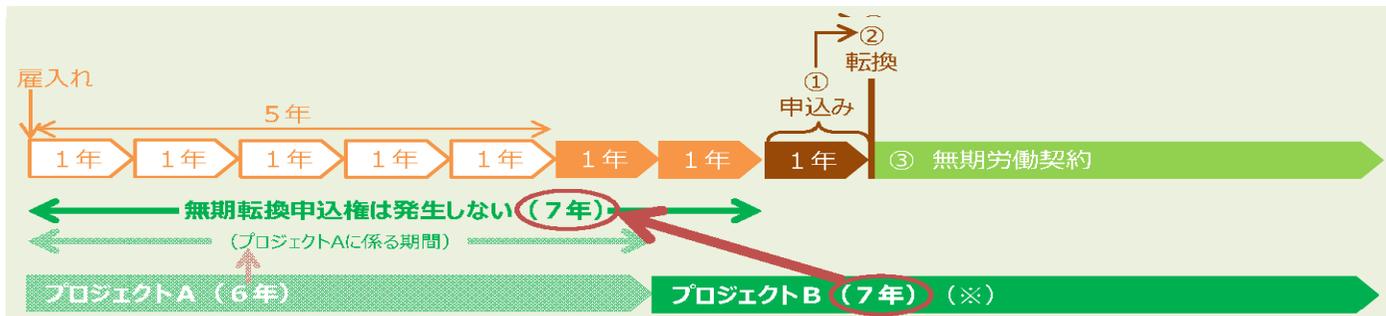
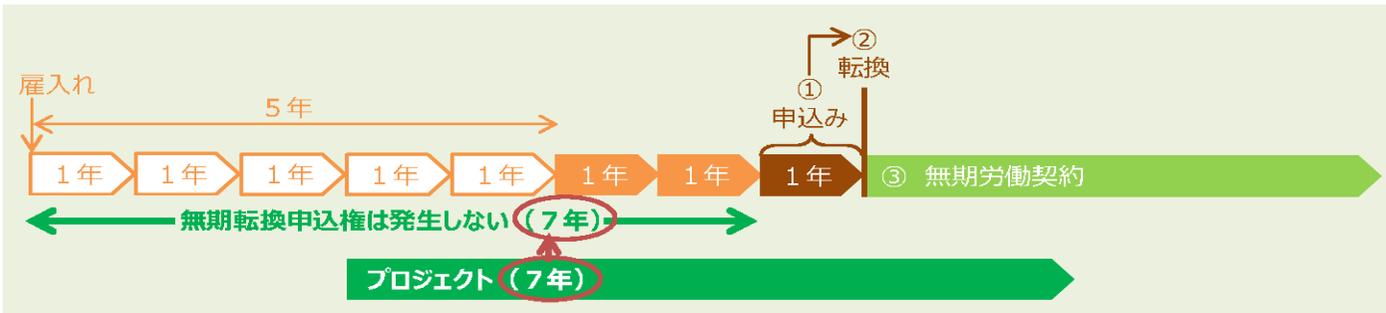
②**継続雇用の高齢者**: 定年後引き続き雇用されている期間

● 特例の適用を受けるためには、雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要。

雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要。



# 事例研究



# 第一種・第二種計画のひな型

- 高度専門職について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第一種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。

**(留意事項)**

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。
- ⑤ 法人の場合には、本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所（事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地）を記載してください。
- ⑥ 高度専門職に従事するプロジェクトの内容を記載してください。
- ⑦ プロジェクトを行っている主な事業場の名称を記載してください。
- ⑧ プロジェクトに必要な高度専門職の専門的知識等に✓を付けてください。（複数の専門的知識等を要する場合には、すべてに✓を付けてください。）
- ⑨ プロジェクトの「完了の日」について、確定でない場合は予定日を記載してください。
- ⑩ プロジェクトの期間を記載してください。  
(注) 開始の日から起算して、翌年の応当日（年違いの同日）の前日をもって「1年」、翌月の応当日（月違いの同日）の前日をもって「1か月」とする方法により計算します。
- ⑪ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付けてください。（1か所以上）  
(注) 各項目の具体的な内容については、p.16をご参照ください。
- ⑫ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。
- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

**(赤字は記載例)**

## 第一種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒( - )	電話番号 FAX番号	( ) ( )	

2 特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

(1) 内容

業務の内容	⑥ 新商品「●●」開発プロジェクト 業務が行われる主な事業場の名称：( 〇〇開発研究所 )			
必要とする専門的知識等	⑧	<input checked="" type="checkbox"/> 博士の学位 <input type="checkbox"/> 公認会計士 <input type="checkbox"/> 医師 <input type="checkbox"/> 歯科医師 <input type="checkbox"/> 獣医師 <input type="checkbox"/> 弁護士 <input type="checkbox"/> 一級建築士 <input type="checkbox"/> 税理士 <input type="checkbox"/> 薬剤師 <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 <input type="checkbox"/> 不動産鑑定士 <input type="checkbox"/> 技術士 <input type="checkbox"/> 弁理士 <input type="checkbox"/> ITストラテジスト又はシステムアナリストの資格試験に合格している者 <input type="checkbox"/> アクチュアリー資格試験に合格している者 <input checked="" type="checkbox"/> 特許発明の発明者 <input type="checkbox"/> 登録意匠の制作者 <input type="checkbox"/> 登録品種の育成者 <input type="checkbox"/> 農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者 <input checked="" type="checkbox"/> システムエンジニア <input type="checkbox"/> デザイナー <input type="checkbox"/> システムコンサルタント		

(2) 開始及び完了の日

開始の日	⑨	完了の日	⑩	特定有期業務の期間
平成27年 6月 1日		平成34年 9月 30日		7年 4月 日

⑬ 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- ⑬ 教育訓練を受けるための有給休暇又は長期休暇の付与（労働基準法第39条の年次有給休暇を除く）  
始業及び終業時刻の変更    勤務時間の短縮  
その他能力の維持向上を自主的に図るための時間の確保に関する措置（学会参加を含む）  
 ( ●●学会への参加 )
- ⑬ 受講料などの金銭的援助  
その他職業能力開発を支援するための教育訓練に係る費用の助成  
 ( )
- ⑬ 教育訓練の実施（事業主以外の機関等の施設により行われる教育訓練の受講を含む）  
職業能力検定の実施（他の事業主等が行う職業能力検定の受検を含む）  
業務の遂行に必要な技能及び知識の内容等に関する情報の提供、相談の機会の確保その他の援助  
 ( )

(記入上の注意)

1. 「2 (1) 内容」の「必要とする専門的知識等」の欄は、該当する専門的知識等の□にチェックして下さい。
2. 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。
- (添付書類) ⑫ 1. 「3 第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：職業能力開発計画、労働契約書の雛形、就業規則等）  
2. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

- 継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。

**(赤字は記載例)**

## 第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿 ① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒( - )	電話番号 FAX番号	( ) ( )	

⑥ 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。
- ⑦ 65歳以上への定年の引き上げ  
 継続雇用制度の導入  
 希望者全員を対象  
 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用  
 (注) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する□はすべてチェックしてください。
- (添付書類)  
1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料（例：契約書の雛形、就業規則等）⑨  
2. 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料（就業規則等（経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書（複数事業所を有する場合は本社のみで可。）を含む。）⑩）  
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

**(留意事項)**

- ① 申請の日付を記載してください。
- ② 提出先の労働局名を記載してください。
- ③ 法人の場合には法人の名称を、個人事業主の場合には氏名を記載してください。
- ④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。
- ⑤ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所（事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地）を記載してください。
- ⑥ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓を付けてください。（1か所以上）  
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。
- ⑦ 実施している高齢者雇用確保措置に✓を付けてください。
- ⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いづれかに(添付)してください。
- ⑨ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付してください。なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能です。

- ⑩ ハローワークに提出した「高齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能です。また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものを添付することも可能です。
- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。

# 本日の内容②

## パートタイム労働法

(H27/4/1)

## ★2. パートタイム労働法 (H27/4/1 施行)



### 改正の大きな三つの柱

- ① パートタイム労働者の公正な待遇の確保
  - ✓ 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大
  - ✓ パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない
- ② パートタイム労働者の納得性を高めるための措置
  - ✓ パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない
- ③ パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設
  - ✓ 雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる。

## ★2. パートタイム労働法 (H27/4/1施行)

### ①パート労働者の公正な待遇の確保

- ✓ 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の**対象範囲の拡大**

#### 【正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の範囲】

##### <現行>

- (1) 職務の内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組みが正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している



##### <改正後>

- (1) (2) に該当すれば、賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用をはじめ全ての待遇について、正社員との差別的取扱いが禁止される

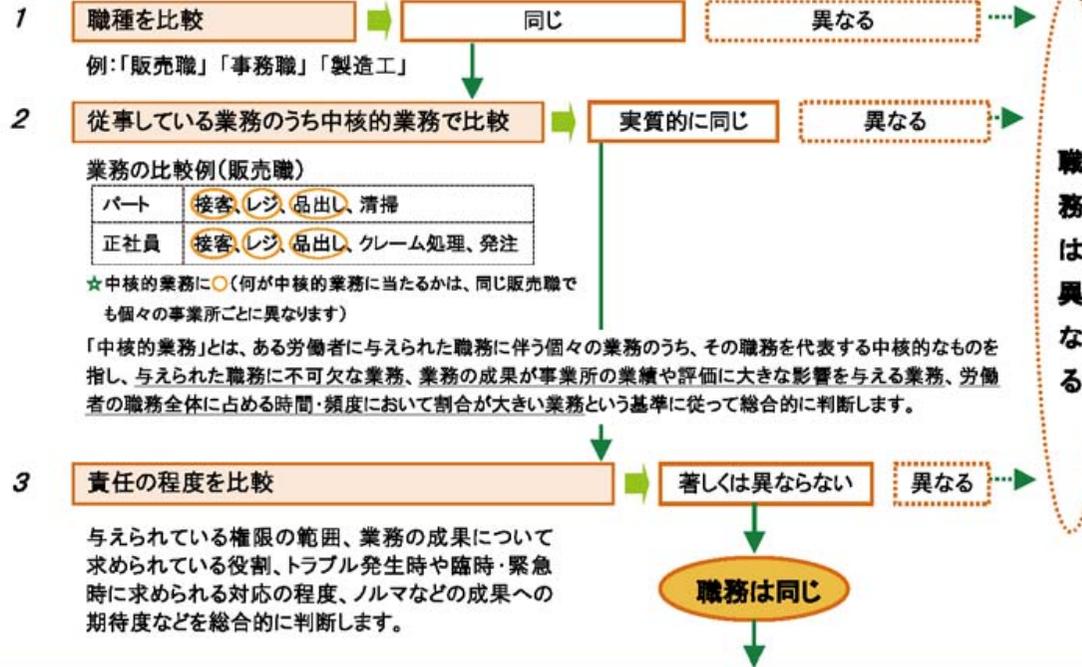
例えば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者が、職務の内容も人材活用の仕組みも正社員と同じであるにもかかわらず、正社員には支給されている各種手当の支給対象となっていない場合には、改正後は、正社員と同様に支給対象となることが考えられます。

【**チェック**】パート労働者は、有期契約がほとんど。今後は、有期契約であっても(1)・(2)に該当していれば相応の対応をしないといかないとトラブルになる可能性がある、ということです。

# ★2 パートタイム労働法 (H27.4.1施行)

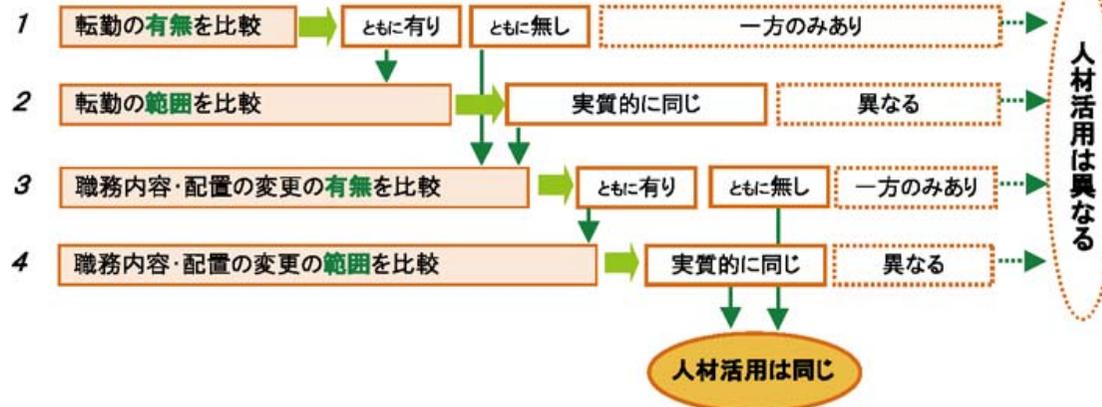
## 「職務の内容が同じ」かどうか

職務の内容とは、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいいます。職務の内容が同じかどうかについては、次の手順にしたがって判断します。



## 「人材活用の仕組みや運用などが同じ」かどうか

通常の労働者とパートタイム労働者の人材活用の仕組みや運用などが同じかどうかについては、次の手順に従って判断します。



## ① パート労働者の公正な待遇の確保

パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、**職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない**

【チェック】改正後は、パート労働者の待遇に関するこうした一般的な考え方も念頭に、パート労働者の雇用管理の改善を図っていかねばならない。

②パートタイム労働者の納得性を高めるための措置 事業主による説明義務の新設

雇入れ時、更新時の説明		雇入れ後の説明	
<p>労基法(15条1項) <b>文書で明示</b></p>	<p>パート労働法(6条1項、改正パート労働法施行規則2条1項) <b>文書で明示</b> ④が追加された</p>	<p>パート労働法(14条1項) 雇い入れ時、<b>速やかに説明</b></p> <p>②③④は旧法では説明を求められた場合に随時行えばよかった。</p>	<p><b>求められた場合</b>、措置をすべきとされる事項に関し決定に際し考慮した事項について、そのパート労働者に対して<b>説明する必要あり</b></p>
<p>①契約期間、②有期労働契約を更新する場合の基準、③就業場所と従事する業務内容、④始業、終業の時刻、所定時間外労働の有無、休憩・休日・休暇、⑤賃金、⑥退職に関する事項等</p>	<p>①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④<b>短時間労働者の雇用の改善等に関する相談窓口</b>(設置する義務)</p>	<p>①待遇の差別的取扱い禁止、②賃金の決定方法(賃金制度がどうなっているか)、③教育訓練実施(どのような場合にどのような教育訓練があるのか)、④福利厚生施設の利用(どのような福利厚生施設が利用できるのか)、⑤通常の労働者へ転換を推進する措置(どのような正社員転換推進制度があるのか)内容</p>	<p>①労働条件の文書交付等、②就業規則作成手続(パート労働者の過半数代表からの意見聴取努力義務)、③待遇の差別禁止、④賃金の決定方法、⑤教育訓練実施、⑥福利厚生施設利用、⑦通常の労働者へ転換を推進するための措置</p>

# 説明方法

口頭で説明するのが原則だが、容易に理解できる文書であれば文書の公布でも可。FAX、メールも可。

## ◆ 契約更新時の説明

- 更新も「雇い入れ」に該当するとの解釈なので、雇用管理改善の措置を行う必要がある

## ◆ 説明義務

- パートの納得性を高めるのが趣旨
- 納得するまで説明することを求めているのではない
- 適切な方法で説明すれば、履行されたと解される

説明を求めたことを理由に、不利益な取り扱いをすることは禁止されます

# 違いを理解してもらおうには雇用契約書！



## 雇用契約書（契約従業員用） パートタイマー

氏名 殿 事業所 所在地  
名称 有限会社 株式会社  
入社日 年 月 日 代表者 代表取締役 ㊟

雇用条件は、次のとおりとします、必ず写しをもらってください。

区分：① 契約従業員 ② パートタイマー

雇用期間：① 年 月 日～ 年 月 日

☆雇用契約を更新する場合には、契約満了日の30日前（初回更新は満了日）までに書面により契約を更新するものとします。但し、契約を3回以上更新し、又は1年を超えて継続勤務している者で更新しない場合には、満了日の30日前までに通知します。

☆次の各号を何れも満たし、両者が合意した場合は雇用契約を更新することがあります。

- (1)勤務成績・職務遂行能力に支障がないこと。
- (2)欠勤等勤務状況に問題がないこと。
- (3)業務指示に従わない等の服従命令違反がないこと。
- (4)協調性等勤務態度に問題がないこと。
- (5)事業縮小等経営上やむを得ない事由がないこと。
- (6)人員配置の変更等による余剰人員が生じないこと。
- (7)その他前各号に準ずるやむを得ない事由がないこと。

☆解雇条件に該当する場合は、前項によらず、更新契約を行いません。

② 本契約をもって雇用契約は終了します。

就業場所：(1)所在地に同じ (2)各店舗 ☆就業場所の変更はありません。

職種：○○○○（具体的には○○○○をする業務）

☆ただし、業務上の必要性から所属部門内で担当業務の変更を行う場合があります。

勤務時間：8時00分～19時00分のうち実働5時間00分（仕事量により勤務時間が変動する場合があります。）

☆始業開始と同時に仕事ができるように準備して下さい。

所定外労働：平日残業＝無 休日残業＝無 ☆ただし、業務上やむ終えない場合は有）

出勤日：(2)交替制 週/月 5～6日勤務又は休日

☆業務上必要ある場合には、勤務日の変更、所定外労働をしていただく場合があります。

遅刻早退：遅刻、早退等は制裁金（平均賃金日額の半額以下）を課すことがあります。

有給休暇：労働基準法に従って与えます。ただし業務上の都合によって日を変更させるときがあります。

取得する時は原則として7日前までに会社に伝えて承諾を得てください。

賃金：基本給 円（月給・日給・時間給）、 通勤手当 円（月給・日給）、  
手当 円（月給・日給） \*見込み賃金月額 計 円

支払い日：前々月21日～前月20日までを当月1日に支払います（銀行が休日のときはその翌日）

昇給・賞与・退職金：なし（給与については契約の更新がされた場合に行うことがあります）

退職：自己都合による退職の場合は退職の1ヵ月以上前に届け出て下さい。

解雇の事由および手続については就業規則の定めるところによります。

定年：定年は60歳とします。 ☆一定の基準を満たした場合は継続雇用制度の対象になります。

社会保険：労災保険は保険料全額業主負担で自動的に加入

保険料徴収：厚生年金、健康保険 月 日払いの賃金より控除開始（ 月分の保険料）

雇用保険 月 日払いの賃金より控除開始

☆パートさんは、1日の労働時間および1ヶ月の勤務日数が正社員のおおむね4分の3以上になると厚生年金、健康保険が強制加入になります。

教育訓練：正規従業員と同様に従業員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、職務内容が同じ契約従業員/パートタイマーに対しても同様に実施します。

福利厚生施設の利用：食堂、休憩室の利用可

正規従業員への転換を推進するための措置：事業場で正規従業員の募集を行う場合、事業所に掲示し、契約従業員/パートタイマーに周知します。

試用期間：最初の契約時は3ヶ月の試用期間（研修期間）があります。入社14日以内に解雇するときは30日前の解雇予告は行わず、解雇予告手当は支給しません。

その他：雇用管理の改善等に関する事項に何する相談窓口 ○○部○○課 担当者職氏名 ○○○○

連絡先○○○○-○○-○○○○（内線○○）

上記の件を承諾しました。

平成 年 月 日

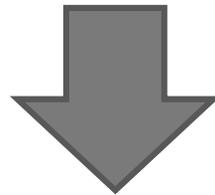
住所 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_ ㊟

固定電話 \_\_\_\_\_

# 職務の内容に密接に関連して支払われる 手当は均衡確保の努力義務の対象

「通勤手当」という名称であっても、距離や実際にかかっている経費に関係なく一律の金額を支払っている場合のような、職務の内容に密接に関連して支払われているものは正社員との均衡を考慮しつつ、パートタイム労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して決定するように努めることとされます。



名称だけではなく、支払方法、支払い基準などを含め実態で判断  
一律に支給される家族手当は職務関連賃金となる

# まとめてみると……

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
			職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行 に必要な 能力を付 与するもの	左以外のもの (キャリア アップのため の訓練等)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休 暇、社宅の 貸与等)
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕 組みや運用等 (人事異動の有無 及び範囲)	契約期間						
①通常の労働者と同視すべき 短時間労働者								
同じ	全雇用期間を通 じて同じ	無期又は反復 更新により無期 と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の 仕組みや運用等が同じ短時間労働者								
同じ	一定期間は 同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じ 短時間労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なる 短時間労働者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

- (講ずる措置)
- ◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- ○…実施義務・配慮義務
- □…同一の方法で決定する努力義務
- △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案する努力義務

# まずは自社の現状把握、パート指標・診断ツールを活用(厚生労働省)

自事業所のパートタイム労働者に対する雇用管理や通常の労働者(正社員)との均等・均衡待遇の現状と課題を8分野で自主点検分析できるツール(エクセルシート)です。ダウンロードしチェックしてみましょう！

パート労働ポータルサイト  
～パートタイム労働者の活躍・企業の活力のために～

サイト内検索

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

企業のみならず、パートタイムで働くみなさま! お役立ち情報を提供しています。

最新情報 What's New

2015/03/27 パート労働者活躍企業診断サイト・宣言サイトの活用促進と表彰制度の創設を提言～報告書がまとまりました

2015/03/06 パート労働者活躍企業診断サイトに、「本診断」での診断後...

パートタイム労働法とは?

パート指標で診断しよう!  
▶ パート労働者活躍企業診断サイトはこちら

パート活躍企業宣言!  
▶ パート労働者活躍企業宣言サイトはこちら

他社の事例を参考にしてみよう

職務評価をやってみよう

短時間正社員制度を導入しよう  
▶ 短時間正社員制度導入支援ナビはこちら

あなたのパートタイム労働者の方へキャリアアップを応援します!  
▶ パート労働者キャリアアップ支援サイトはこちら

● 関連リンク

● 相談・お問い合わせはこちら

HOME このサイトについて 個人情報保護方針

Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All rights reserved.

# 本日の内容③

## 労働者派遣法

(H27/4/1)

# 労働契約申込みみなし制度 (H27/10/1施行)

派遣先企業が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先企業が派遣労働者に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなす制度です。

- ◆ 違法派遣とされるのは以下の4つの場合とされています。
  - ✓ 禁止業務への派遣受入れ
  - ✓ 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
  - ✓ 自由化業務について、派遣受入可能期間を超過した受入れ
  - ✓ 偽装派遣(偽装請負)
- ◆ 労働契約申込みみなしとなった場合の労働条件は、みなし時点における労働条件と同一の内容とされる。
  - ✓ 労働契約の申し込みの有効期間は、違法派遣が終了した日から1年間。



派遣先等が①違法行為に該当することを知らず、かつ、②知らなかったことに過失がないときは、この制度は適用されません。

# 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずる。

## 1. 派遣事業の健全化

- 特定労働者派遣事業(届出制)と一般労働者派遣事業(許可制)の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

## 2. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

- 派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講ずる。
  - ① 派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。
  - ② 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置※(雇用を継続するための措置)を派遣元に義務付け。  
(3年経過時は義務、1年以上3年未満は努力義務)

派遣元の義務規定への  
違反に対しては、  
許可の取消も含め厳しく指導。

※ ①派遣先への直接雇用の依頼 ②新たな派遣先の提供 ③派遣元での無期雇用 ④その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置

## 3. 労働者派遣の位置付けの明確化

- 厚生労働大臣は労働者派遣法の運用に当たり、派遣就業が臨時的・一時的なものであることを原則とするとの考え方を考慮する。

## 4. より分かりやすい派遣期間規制への見直し

- 現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。
  - ① 事業所単位の期間制限：派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明義務を課す。
  - ② 個人単位の期間制限：派遣先の同一の組織単位(課)における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。

## 5. 派遣労働者の均衡待遇の強化

- 派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化する。

## 6. 検討規定

- 施行3年後の見直し検討に加え、
  - ①正社員と派遣労働者の数の動向等を踏まえ、能力の有効発揮と雇用安定に資する雇用慣行が損なわれるおそれがある場合は速やかに検討を行う。
  - ②均等・均衡待遇の確保の在り方を検討するため調査研究その他の必要な措置を講ずる。

- 施行期日：平成27年9月1日

# 本日の内容④

## 労働安全衛生法

(H28/6/1、27/12/1、27/6/1、26/12/1)

# 労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号）の概要

## 化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案など最近の労働災害の状況を踏まえ、労働災害を未然防止するための仕組みを充実

- ・ 特別規則で規制されていない化学物質が原因で胆管がんの労災事案が発生 ⇒ 化学物質のリスクを事前に察知して対応する必要性
- ・ 精神障害の労災認定件数の増加 ⇒ 労働者の健康状態を把握し、メンタル不調に陥る前に対処する必要性
- ・ 同一企業における同種の災害の発生 ⇒ 当該企業の他の事業所における災害発生を未然に防止する必要性 等

### 1. 化学物質管理のあり方の見直し

- 特別規則の対象にされていない化学物質のうち、一定のリスクがあるもの等について、事業者には危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)を義務付け。

### 2. ストレスチェック制度の創設【前回提出法案(※)から修正】

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)の実施を事業者には義務付け。ただし、従業員50人未満の事業場については当分の間努力義務とする。
- ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

### 3. 受動喫煙防止対策の推進【前回提出法案(※)から修正】

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを努力義務とする規定を設ける。

### 4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- 厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる仕組みを創設。(計画作成指示等に従わない企業に対しては大臣が勧告する。それにも従わない企業については、名称を公表する。)

### 5. 外国に立地する検査機関等への対応

- 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど特に危険性が高い機械を製造等する際に受けなければならないこととされている検査等を行う機関のうち、外国に立地するものについても登録を受けられることとする。

### 6. 規制・届出の見直し等

- 建設物又は機械等の新設等を行う場合の事前の計画の届出(法第88条第1項)を廃止。
- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。  
【前回提出法案(※)と同様の内容】

施行期日: 公布の日から起算して、それぞれ6は6月、3・4・5は1年、2は1年6月、1は2年を超えない範囲内において政令で定める日

※ 第179回国会にメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策などを内容とする労働安全衛生法の一部を改正する法律案を提出し、第181回国会で衆議院の解散により審議されず廃案となった。 1

### 3. 受動喫煙防止対策の推進

※前回法案から修正

#### 【前回の法案の内容】

- 全ての事業者<sup>1</sup>に職場の全面禁煙又は空間分煙を義務化。
- 飲食店等は、当分の間、たばこ煙を一定の濃度以下に保つ又は一定量以上の換気を行うことでも可とする。



○義務化した場合、国の支援策がなくなり、取組が進まなくなるおそれがあることや、建議後に受動喫煙対策に取り組んでいる事業場が増加していることも勘案し、法案の内容を検討すべきと労働政策審議会が建議（平成25年12月）

- 受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。
- 受動喫煙防止対策に取り組む事業者に対し、国は、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進等の必要な援助に努めるものとする。

#### 【国による支援措置の概要】 ※平成25年度実施の支援措置の概要

##### ●受動喫煙防止対策助成金

- ・助成対象：全ての業種の中小企業事業主
- ・助成対象：喫煙室の設置のための費用
- ・助成率等：上記費用の1/2（上限200万円）

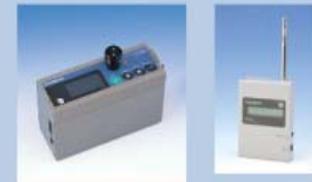


##### ●受動喫煙防止対策に関する無料相談窓口

- ・喫煙室の設置、飲食店の喫煙エリアにおける浮遊粉じんの濃度基準への対応など各種相談について、専門家による無料電話相談を実施。
- ・依頼者の希望に応じて、無料実地指導も実施。
- ・経営者、人事担当及び安全衛生担当者を対象とした受動喫煙防止対策に関する説明会を実施。

##### ●たばこ煙の濃度等の測定機器の無料貸出

- ・職場の空気環境を確認するために、たばこ煙の濃度や喫煙室の換気の状態を測定する機器（粉じん計、風速計）の無料貸し出しを実施。



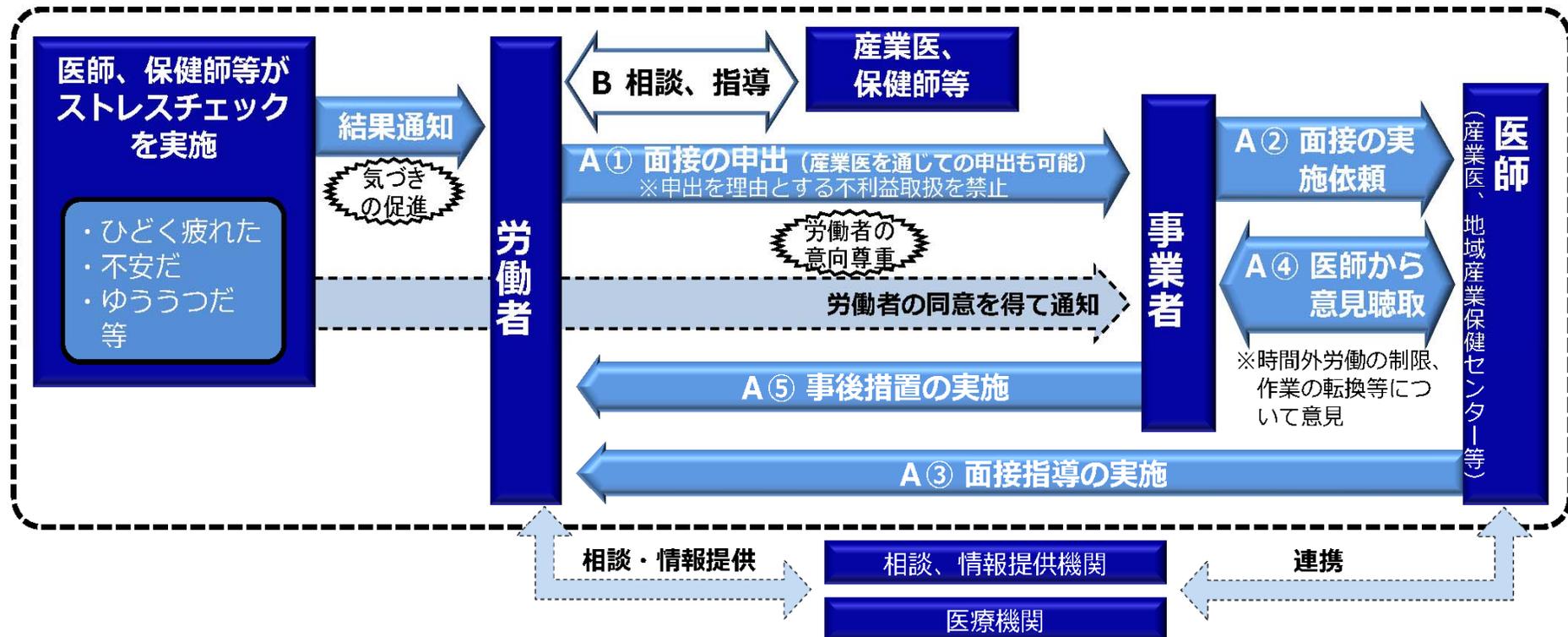
## 2. ストレスチェック制度の創設

※前回法案から修正

○精神障害の労災認定件数が3年連続で過去最高を更新するなど増加（21年度:234→22年度:308 →23年度:325 →24年度:475）

- 労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務づける。ただし、従業員50人未満の事業場については、当分の間努力義務とする。
- ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果、医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。
- 国は、ストレスチェックを行う医師、保健師等に対する研修の充実・強化、労働者に対する相談・情報提供体制の整備に努めるものとする。

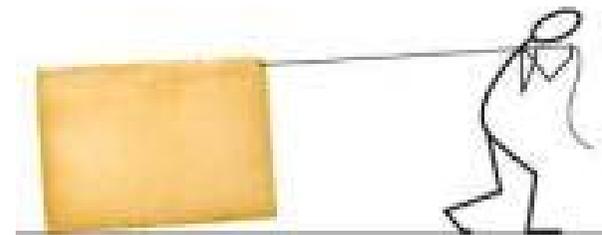
### 【ストレスチェック制度の概要】



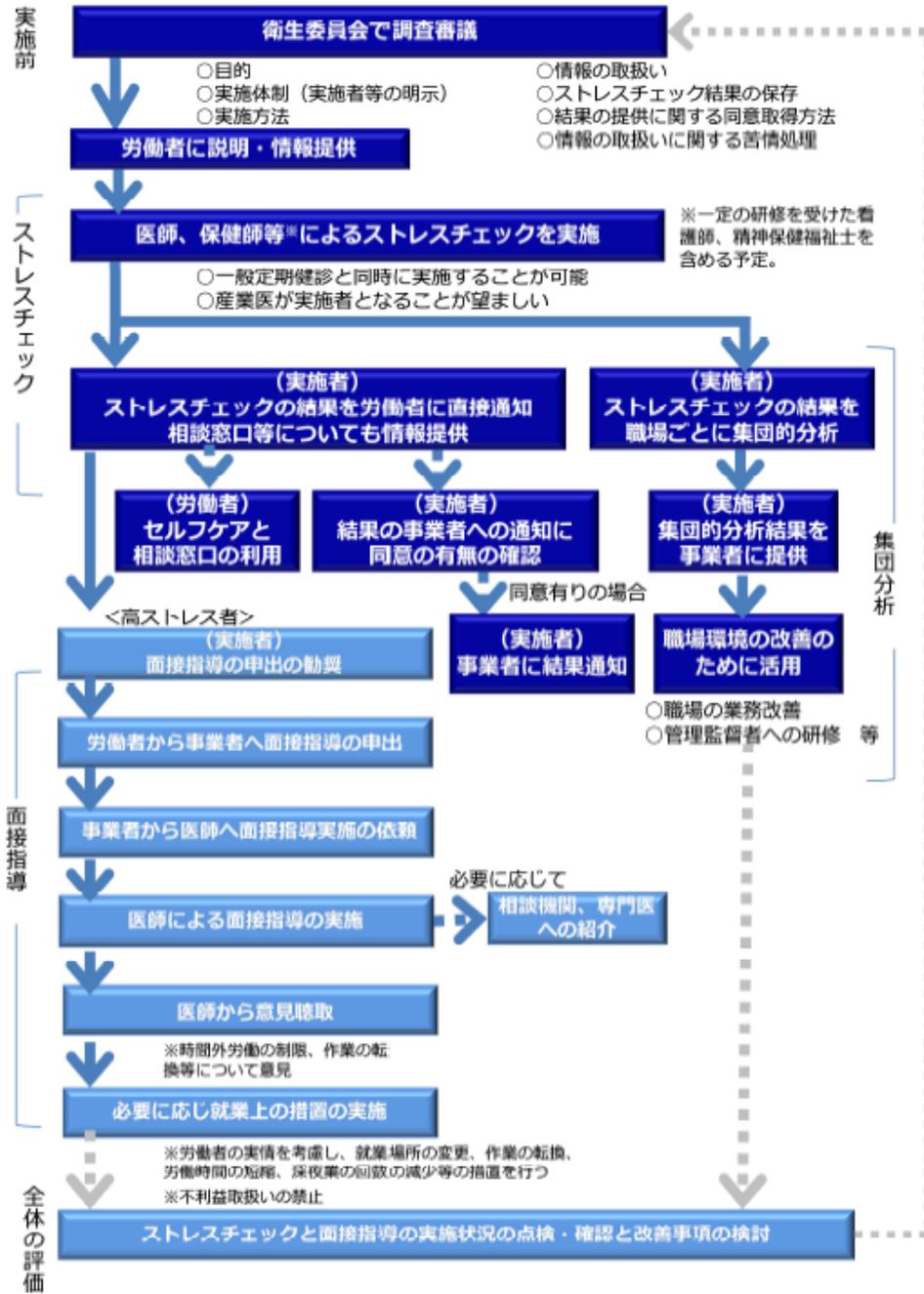
# メンタルヘルス対策とストレスチェック制度に関する法令指針等で、行政が求める要件

- 事業者の方針表明(文)
- メンタルヘルス規程(ストレスチェック規定含む)
- 衛生委員会
- 従業員周知
- ストレスチェックの実施
- 実施者からストレスチェック個人結果通知
- 結果通知での相談窓口情報の提供
- 医師面接の実施(医師面接指導をマネジメントします)
- 医師からの意見聴取、就業措置に関するアドバイス
- 集団的分析(組織診断)の実施
- 労働基準監督署報告(法令施行後)
- 「こころの健康作り計画」

チェック実施だけでは  
ないのか～！  
負担だよなー



＜ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ＞



2014年11月28日開催 第4回ストレスチェック制度に関わる情報管理および不利益取り扱い等に関する検討会 資料（12月3日発表）

このフローの大きなポイント！

衛生委員会での調査審議が必要

衛生委員会の議事録は3年間の保存義務あり！

衛生委員会未設置  
＜50万以下の罰金＞

衛生委員会議事録未保存  
＜50万以下の罰金＞

# 本日の内容⑤

## 障害者雇用促進法

(H22/7/1、27/4/1)

# 障害者雇用促進法(平成21年4月改正)

## Point

☆ 障害者雇用納付金制度の対象事業主が拡大されます。

- ・ 常用雇用労働者201人以上の事業主 平成22年7月～
- ・ 常用雇用労働者101人以上の事業主 平成27年4月～

☆ 短時間労働（週所定労働時間20時間以上30時間未満）が障害者雇用率制度の対象となります。

(平成22年7月～)

常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、**短時間労働者を0.5カウント**としてカウントすることとなります。

☆ このほか、障害者雇用率の算定の特例を創設します。

(平成21年4月～)

- ・ 企業グループ算定特例 意思決定機関の支配を受ける
- ・ 事業協同組合等算定特例 雇用促進事業に参加

# 雇用納付金制度の拡大と特例

平成22年7月から、常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主  
平成27年4月から、常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主  
に、障害者雇用納付金制度の対象が拡大されます。

## Point

☆ 制度の適用から**5年間**は、納付金の**減額特例**が適用されます。

**常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主**

平成22年7月から平成27年6月まで 5万円 → 4万円

**常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主**

平成27年4月から平成32年3月まで 5万円 → 4万円

※ 障害者雇用調整金は、変わらず2万7千円となります。

# 障害者の短時間労働への対応

## Point

☆ 障害者である短時間労働者のカウントの方法は次のとおりです。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

今回の法改正による改正点

○ = 1カウント  
◎ = 2カウント  
△ = 0.5カウント

# 納付金の計算例

## Point

☆ 実雇用率等の計算式は次のようになります。

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者である労働者※の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数） ※※  
= (労働者※の数 + 短時間労働者の数 × 0.5) × 1.8%

今回の法改正による改正点

### 【計算例】

次のような事業主である場合、平成22年7月からは、

- ・ 労働者※ 1,500人
- ・ 短時間労働者 500人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である労働者※ 10人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である短時間労働者 8人
- ・ 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者※ 6人
- ・ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者 4人
- ・ 精神障害者である労働者※ 3人
- ・ 精神障害者である短時間労働者 2人

$$\text{実雇用率} = \frac{10 + 8 \times 0.5 + 6 \times 2 + 4 + 3 + 2 \times 0.5}{1,500 + 500 \times 0.5} = 1.94 (\%)$$

$$\text{法定雇用障害者数} = (1,500 + 500 \times 0.5) \times 0.018 \approx 31 (\text{人}) \text{ ※※}$$

○ このモデルケースでは、平成22年6月までは、実雇用率は2%、法定雇用障害者数は27人となります。

H25,4,1から2%

H25,4,1から2%

# 納付金の使いみち

## ◆ 障害者雇用調整金の支給

- ✓ 200人を超える事業主で、障害者雇用率(2.0%)を超えて障害者を雇用している場合、超過雇用障害者数1人につき月額27,000円支給。

## ◆ 障害者雇用報奨金の支給

- ✓ 200人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数(各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数)を超えて障害者を雇用している場合、その数を超えて雇用している障害者の人数に21,000円を乗じて得た額の報奨金が支給。

## ◆ 在宅就業障害者特例調整金の支給

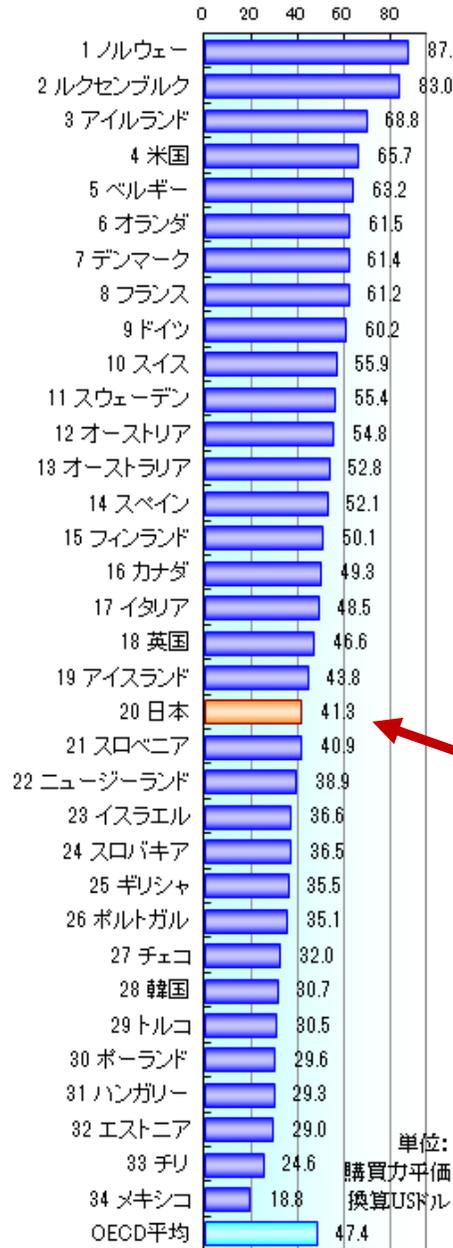
## ◆ 在宅就業障害者特例報奨金の支給

# 本日の内容⑥

## 今後の労基法改正予定

長時間労働抑制策と 多様な働き方の普及促進

OECD加盟諸国の  
時間当たり労働生産性  
(2013年/34カ国比較)



ご存知でしたか？

上位は、労働時間が短い国が独占！

しかも最も生産性の高まる時間帯に働いていない！

そもそもみんな残業好きなの？

OECD主要7か国中  
最下位！

生産性が低いにもかかわらず長時間労働！



# 過重労働対策の一層の強化

## 1. 月100時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指導の徹底(平成27年1月から実施)

- 監督の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、指導
- 法違反を是正しない事業場は、送検も視野に入れて対応（送検した場合には企業名等を公表）

## 2. 監督指導・捜査体制の強化

都道府県労働局長自らが**経営トップ**に対して**是正勧告書**を交付し**是正指導**（平成27年度から実施）

- ☞ 実施した監督指導のうち、著しい過重労働の実態と関係法令違反が認められた企業について、労働局長から経営トップに対して是正勧告書を交付

**過重労働に係る大規模事案・困難事案等に対する特別チーム**の新設（平成27年度から実施）

- ☞ **東京労働局・大阪労働局**に、過重労働に係る大規模事案・困難事案等に対応するため、特別チームを新設

## 3. 情報の提供・収集体制の強化

**インターネット**による情報監視（1月から試行実施）

- ☞ 本省がインターネット上の求人情報等を監視し収集し、その情報を、労働基準監督署による監督指導等に活用  
（1月からの取組状況を反映し、平成27年度に本格実施）

地方公共団体の労働関係部署や大学等の就職相談窓口と連携した情報収集（平成27年度に実施）

## 4. メンタルヘルス対策の強化

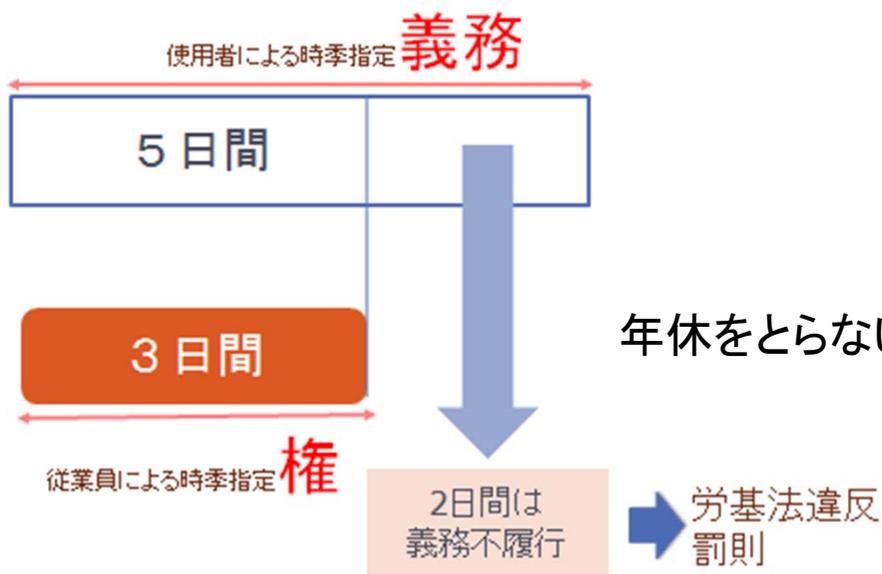
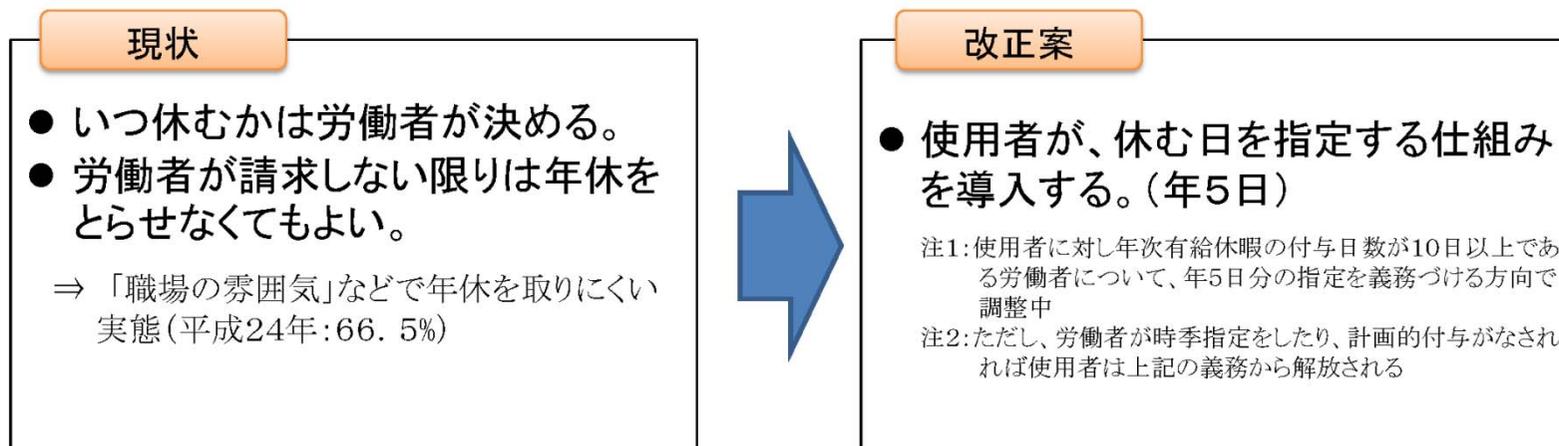
過重労働による健康障害等に関する労働者等の相談に対応する電話相談窓口を新設（平成27年度から実施）

# 働き方の見直しに向けた労働時間法制改正について

ニーズ・必要性	対応案
<p>①働き過ぎ防止のための取り組み強化</p> <p>&lt;一般の勤労者&gt;</p> <p>「長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策」</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➢ 「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化」</li><li>➢ 「仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する『朝型』の働き方を普及」</li></ul>	<p>ア 年休取得が確実に進むよう、使用者に義務づけ（年休の一部について、使用者が「●月●日は休みなさい」という仕組みの導入）</p> <p>イ 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ（現行25%→改正案50%）</p> <p>ウ 時間外労働に対する監督指導の強化</p> <p>エ 「朝型」など働き方の見直しに向けた企業の取組の促進</p>
<p>②時間ではなく成果で評価される制度への改革</p> <p>&lt;グローバルに活動するプロフェッショナル&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設する」</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 時間ではなく成果で評価される「特定高度専門業務・成果型労働制」（高度プロフェッショナル制度）の創設</li></ul>
<p>③裁量労働制の新たな枠組みの構築</p> <p>&lt;中核的なホワイトカラー&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 「対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築する」</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大（新たな種類の業務を対象に追加）</li></ul>
<p>④フレックスタイム制の見直し</p> <p>&lt;子育て中の勤労者&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 「月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長」</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• フレックスタイム制を、使い勝手が良くなるよう見直し（「清算期間」を最長1か月から3か月に延長）</li></ul>

# ①働き過ぎ防止のための取り組み強化

適正な年次有給休暇管理が企業の課題に！

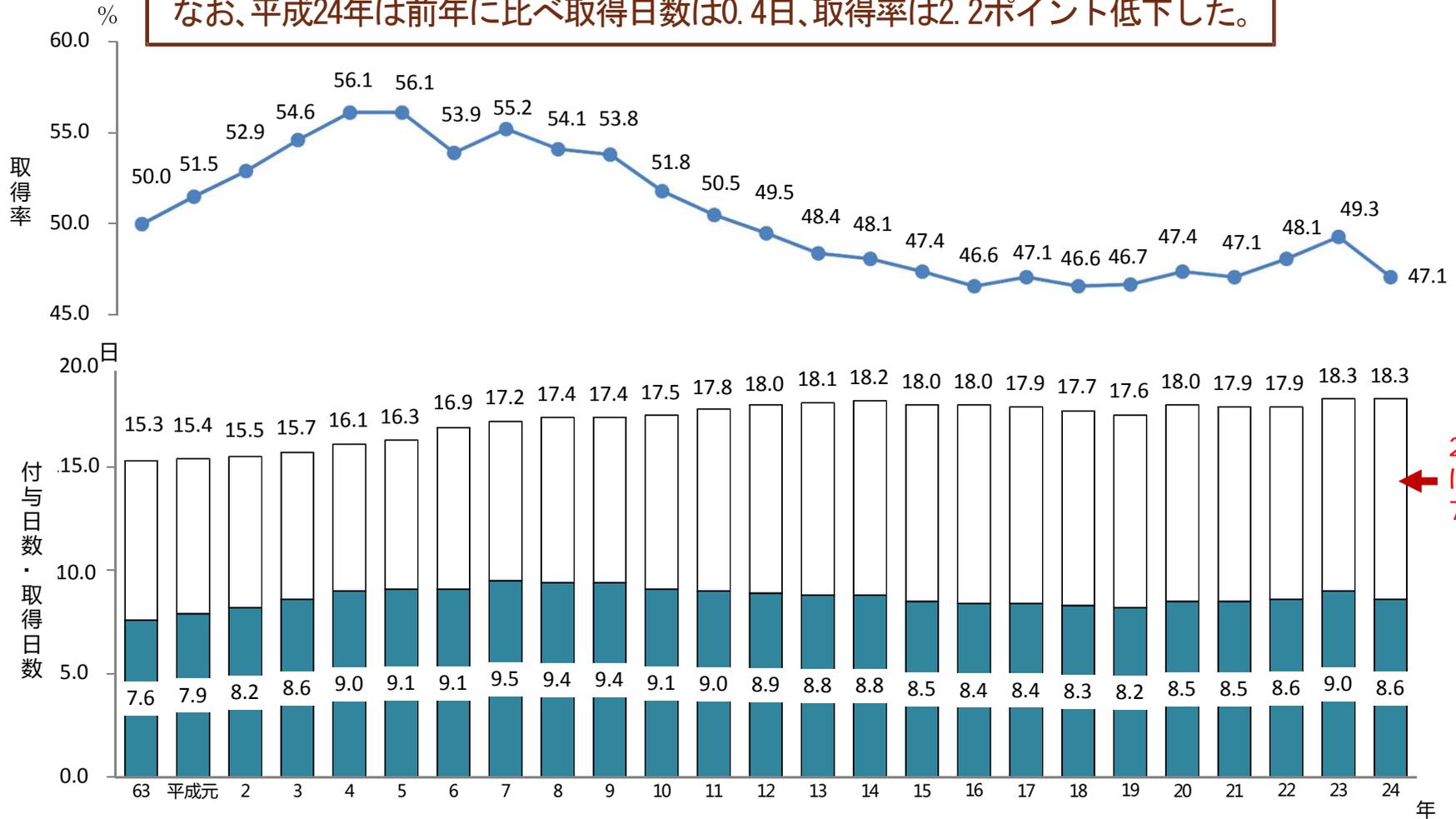


年休をとらない社員がいると社長に罰則

年休管理簿が法定義務化へ！

# 年次有給休暇の取得率等の推移

我が国の年次有給休暇の取得率は、近年5割を下回る水準で推移している。  
 なお、平成24年は前年に比べ取得日数は0.4日、取得率は2.2ポイント低下した。



2020年には7割に

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)  
 (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。  
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。  
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」

# ①働き過ぎ防止のための取り組み強化

## 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率(適用猶予の見直し)

**現状**

- 時間外労働が1ヶ月60時間を超えた分の割増賃金率は、大企業 50%  
**中小企業 25%**  
 (中小企業は50%規定適用猶予)

※中小企業労働者は全労働者の6.6%

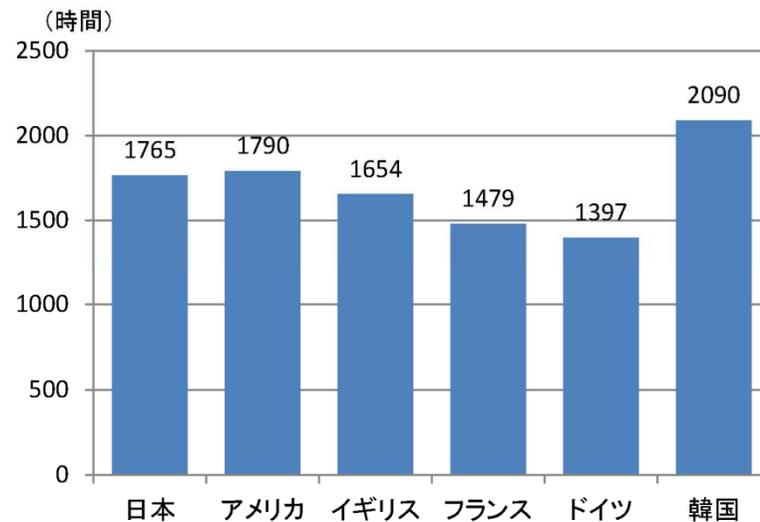


**改正案**

- 時間外労働が1ヶ月60時間を超えた分の割増賃金率を 大企業 50%  
**中小企業 50%**  
 に引き上げ
- 同時に、長時間労働者が多い運輸業界に支援
- 施行時期: 平成31年4月

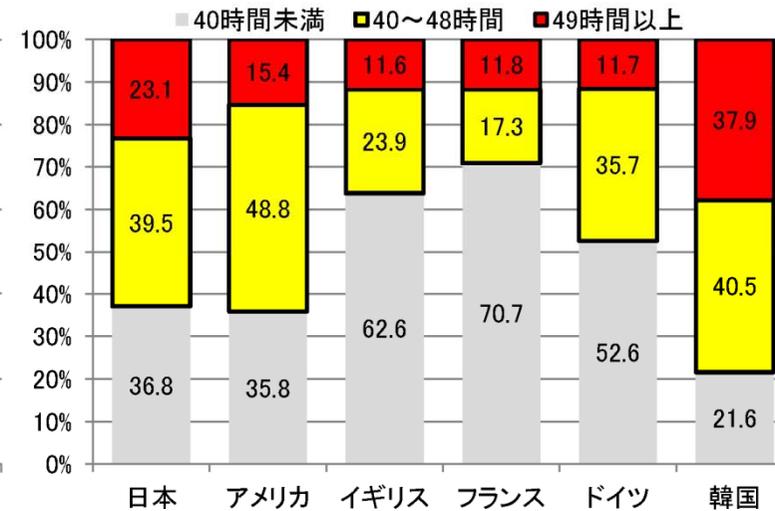
運輸業界はH34年から

○年平均労働時間



(資料出所) OECD「iLibrary」

○長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



(資料出所) ILO「ILOSTAT Database」

# 「朝型」など働き方見直しに向けた企業の取組促進

## 独・英のホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較

最も生産性の高まる時間帯に働いていない！

「8時より前」に仕事を始める人

日本7.0%

独 46.7%  
英 20.6%

「17時より前」に仕事を終える人

日本3.7%

独 51.1%  
英 36.7%

# 「朝型」など働き方の見直しに向けた企業の取組の促進

## 「朝型」の働き方とは

◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → 生産性を上げつつ、多様なライフスタイル

<企業の実践例>



### メリット

- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気
- ▶ 男性の育児参加を増やす
- ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にシフトして済む
- ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も

全社的に一定時刻以降の残業は原則禁止!

※ 企業トップのリーダーシップ推進

## 施策概要

### 26年度

#### 仕事と生活の調和のとれた働き方の普及に向けた検討

- 「朝型」の働き方等の仕事と生活の調和のとれた働き方に関する事例収集
- 働き方・休み方の改善のためのポータルサイトの開発・試行運用

#### 助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサート※による助言・指導
- ※ 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として、都道府県労働局に配置

### 27年度(概算要求)

#### 仕事と生活の調和のとれた働き方の普及に向けた本格的な取組

- 26年度に収集した事例をもとに、仕事と生活の調和の取れた働き方に関する本格的な周知
- ポータルサイトの本格運用  
(新規コンテンツの追加、データベースの構築、検索機能追加)

#### 助言・指導体制の強化

- 働き方・休み方改善コンサートによる助言・指導体制の強化等

#### シンポジウムの開催(全国8カ所)

- 生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方を促進する労使の意識高揚のためのシンポジウムの開催

## ④フレックスタイム制の見直し(清算期間の延長)について

### 現行制度

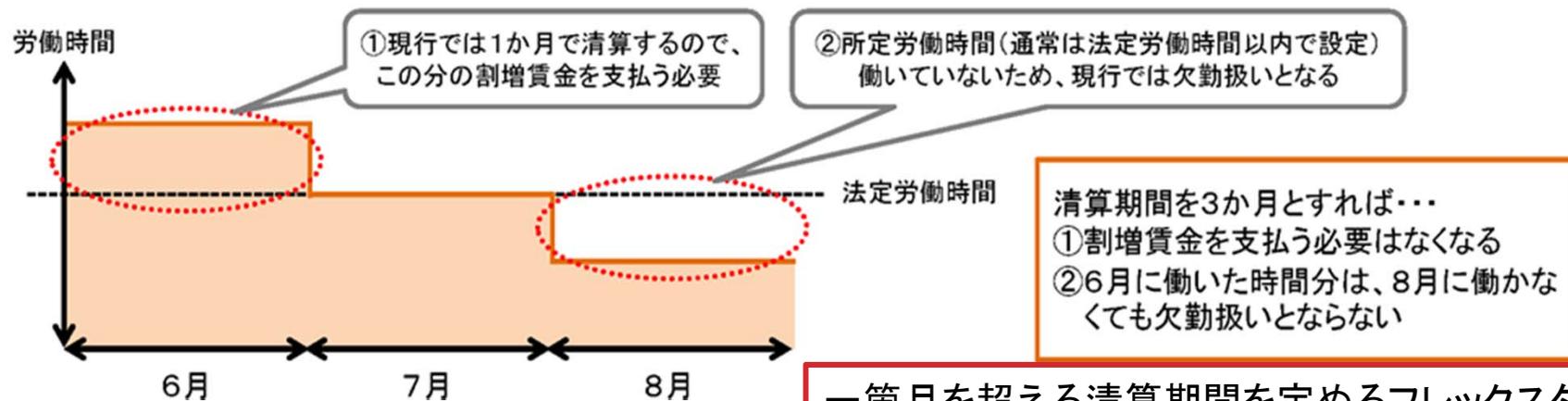
- フレックスタイム制とは、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度。結果的に、労働時間が長い日もあれば、短い日もある。
- このため、労働者は、「**清算期間**」(現在、**最長1か月**)で定められた所定労働時間に達するよう、労働時間を調整して働く(法定労働時間の枠を超えれば割増賃金が発生)。

### 課題

現在、「清算期間」が最長1か月なので、労働者は、1か月の中での生活上のニーズに対応することはできるが、1か月を超えた労働時間の調整はできない。

### 対応案

- 「**清算期間**」を**最長3か月に延長**し、より柔軟な働き方を可能とする。
- 例えば、「**6・7・8月の3か月**」の中で労働時間の調整が可能となるため、**子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなる**。



一箇月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定は、行政官庁へ届出必要

# フレックスタイム制の発想を転換しよう



# 多様で柔軟な働き方の実現

## ◆ 企画業務型裁量労働制の見直し

- ✓ 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型提案営業」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加、健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

## ◆ 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)創設

- ✓ 職務範囲が明確で一定年収(少なくとも1075万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外
  - 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を念頭に、法案成立後、改めて審議会で検討の上、省令で適切に規定することが適当である。
- ✓ 制度対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならない。(※労働安全衛生法改正)
  - 健康確保措置として「特別休暇」「健康診断の実施」「面接指導の実施」を明記
  - 定期報告の簡素化(最初のみ届出、後は事業場保存)
  - 労使委員会決議の一括容認(通達改正?)

# キャリアアップ助成金について (平成27年度予定額:221億円)

- 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正規雇用転換や処遇改善などの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。

【本助成金の活用に当たって】

事前に事業所ごとに「キャリアアップ管理者」の配置、「キャリアアップ計画」の作成が必要。

《助成メニュー》 下線は平成27年度における新規または拡充部分

コース名・内容		助成額 ( )内は大企業の額 <small>(注)は平成28年3月31日まで助成額を拡充または要件を緩和</small>
正規雇用等 転換	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用	①有期→正規：1人当たり50万円(40万円) <small>(注)</small> ②有期→無期：1人当たり20万円(15万円) ③無期→正規：1人当たり30万円(25万円) <small>(注)</small> ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり <b>30万円</b> (大企業も同額)加算 <small>(注)</small>
<b>多様な 正社員</b>	<b><u>勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定</u></b> 有期契約労働者等を <b><u>多様な正社員</u></b> に転換または直接雇用	① <b><u>勤務地・職務限定正社員制度規定・適用：1事業所当たり40万円(30万円)</u></b> ②有期・無期→ <b><u>勤務地・職務限定</u></b> 、短時間正社員：1人当たり30万円(25万円) <small>(注)</small> ③正規→短時間正社員、短時間正社員雇入れ：1人当たり20万円(15万円) ※派遣労働者を <b><u>多様な正社員</u></b> で直接雇用する場合、1人当たり15万円(大企業も同額)加算

※ 上記の他、有期契約労働者等に対する人材育成(職業訓練)、処遇改善、法定外の健康診断制度の規定、所定労働時間延長を実施した場合に助成

# 最後まで ご清聴ありがとうございました！

ご意見、ご感想、お問い合わせは

TEL ; 0776 (57) 1380

FAX ; 0776 (57) 1370

は し は た ら き が い

MAIL;hashi@hatarakigai.co.jp

HP ;   

クリック！



●●●●お客様がうまくゆきます●●●●

(有) 働きがい研究所

賃金(福井県の賃金相場)・退職金、就業規則、社員研修

JR町屋陸橋を東に降りて右側、茶色いビルの2階

(福井市西開発1丁目2508野坂第2ビル201)