

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた好事例など紹介 他	P2
今月の特集	改正労働者派遣法の概要	P3~4
連載シリーズ	キャリアアップ助成金について(3/3)	P5~6
紙上相談室	半日や時間単位の年休制度を導入する際の留意点とは	P6
やさしい労働法	解雇のルールについて	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー	P7
編集後記		P8

**** ニュースダイジェスト ****

●非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた好事例など紹介／厚労省

厚生労働省では、優秀な人材の確保・定着、モチベーションの向上を図るため、パート・契約社員・派遣社員などの正社員化、処遇の改善、人材育成など、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取組みを積極的に行っている企業事例を紹介するサイト「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」を開設している。サイトでは、好事例のほか、国の支援策などについても紹介している。

<http://www.tayou-jinkatsu.jp/>

●事業者向けに「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」配布／厚労省

12月1日から施行される「ストレスチェック制度」につき、事業者が制度を適切に導入し運営していけるよう、厚生労働省は11月24日からネット上で「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を無料配付している。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000104425.html>



●若手と管理職の意識の違いを調査／メディケア生命保険

メディケア生命保険は11日、20～29歳の役職を持たない会社員等（若手）500名と、30歳以上で課長クラス以上の会社員等（管理職）500名にたずねた「若手と管理職の意識調査」結果を発表した。理想とする距離感について若手は、「遠慮しないで意見を言い合う“協働型”」40.0%、「上司の判断にしっかり従う“管理型”」28.8%、「部下が困ったときのみ手助けする“助力型”」19.6%。これに対し管理職は、「協働型」50.6%、「助力型」27.4%、「管理型」14.0%。

http://news.medicarelife.com/release/down2.php?attach_id=173&seq=1

●事業主によるマイナンバーの本人確認方法に関する情報を公表／厚労省

厚生労働省は先ごろ、雇用保険制度に関するマイナンバー制度の情報を公表しているWEBサイト上で、事業主によるマイナンバーの本人確認方法の情報を更新掲載した。雇用保険被保険者資格取得届など雇用保険制度に関連する届出等に際して、2016年1月1日以降は所定の様式に、事業主が従業員から収集した個人番号を記入することが必要となり、その記入に当たり、事業主は下記の方向で従業員の個人番号の確認と身元（実在）確認を行うこととされています。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000103614.pdf>

《関連情報》事業主向け詳細資料

「マイナンバー制度の導入に向けて（雇用保険業務）～事業主の皆さまへ～」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000103610.pdf>

（参考）JIL 労働情報



～ 特集 ～

改正労働者派遣法の概要

1. はじめに

労働者派遣法改正案が9月11日に可決成立、同18日に公布され、同30日に矢継ぎ早に施行されました。もともとは、平成26年3月に第186回通常国会に上程後、審議未了により廃案となり、また同年の187回臨時国会においても廃案となり紆余曲折の末、今回成立となったものです（以下「改正法」と記します）。

2. そもそも派遣労働とは

派遣労働は、もともと職業安定法（以下「職安法」）で「労働者供給事業」として原則禁止されていました。それは、戦前の前近代的雇用慣行から労働者を守るためでした。しかし、1960年代になると人材派遣ビジネスがアメリカから導入され、外国語の翻訳や電算処理などを外部委託する企業が増えてきました。一方で、職安法は「派遣」を認めていませんから、業務請負と言う形で、この種のビジネスが展開されることとなります。そこで、職安法と実態の乖離を防止し、特例的に認める派遣業を監督する観点から1985年に「労働者派遣法」が制定される運びとなったのです（施行は翌年）。

まず専門性が高いとされた通訳、秘書など13の「専門業務」の派遣が可能となりました。専門性の高い分野が認められたのは、一般の労働者では期待し得ない業務の専門性や雇用管理の特殊性等から常用労働者との代替のおそれが少ない業務のみを派遣対象業務とする方法により制度化されたためでした（以下「常用代替」とします）。

その後、規制は徐々に緩和され、専門業務は26に拡大します。その中には、事務や軽作業などおおよそ専門性が高いと言えない分野も対象となり、原則自由化の流れができあがることとなります。2003年には、影響が大きいとして禁止されてきた「製造業への派遣」が解禁となり、派遣労働者の数は、2008年のピーク時には200万人を突破します。そうした中で起きたのがリーマンショックにともなう「派遣切り」の問題で、まだ記憶に新しいところだと思えます。

3. 今回の改正の中身

さて、今回の改正の具体的な中身を以下に記します。

(1) 労働者派遣事業の許可制への一本化

平成27年9月30日以降は、一般労働者派遣事業（許可制）／特定労働者派遣事業（届出制）の区別が廃止され、すべての労働者派遣事業が新たな許可基準に基づく許可制となります。ただし、平成30年9月29日までは、引き続き「その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業」（改正前の届出制による特定労働者派遣事業に相当）を営むことができる特例措置が定められています。

そして、今般の改正では、許可基準として新たに以下の3つの基準が追加されて盛り込まれました。

- ①派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること
- ②無期雇用派遣労働者を労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと
- ③有期雇用派遣労働者についても、労働者派遣契約の終了時に労働契約が存続している派遣労働者について、労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇できる旨の規定がないこと

(2) 労働者派遣期間制限の見直し

改正法では、「専門26業務」の期間制限を設けない仕組みを廃止しました。そして、①派遣労働者個人単位の期間制限と②派遣先事業所単位の期間制限という2つの期間制限を適用する仕組みに改めました。

まず、①「派遣労働者個人単位の期間制限」については、同一の派遣労働者を派遣先の同一の組織単位に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則「3年が限度となる」と定められました（ただし、派遣元に無期雇用されている、または60歳以上といった派遣労働者などについては期間制限の対象外）。A社営業課へ派遣されたXさんは、3年後に他の部署へ異動しない限りA社では派遣を続けられないこととなります。



次に、②「派遣先事業所単位の期間制限」については、派遣先が派遣労働者を受け入れる期間が原則3年となります。しかし、「派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合、派遣先の事業所の過半数労働組合等（過半数労働組合または過半数代表者）から意見を聴けば延長が可能」となっています。以降も3年経過日の1カ月前までの間に意見を聴くことで延長できます。

派遣先が過半数労働組合等に説明を行う事項としては、派遣可能期間の延長の理由及びその期間、過半数労働組合等の意見への対応に関する方針を盛り込んでいます。過半数労働組合等の意見の尊重等については、派遣先は、派遣可能期間を延長することに対して、過半数労働組合等から異議があった場合には、意見に関する対応を説明するに際し、その意見を勘案して当該派遣可能期間の延長について再検討を加える等により過半数労働組合等の意見を十分に尊重するよう努めること、なども規定されています（派遣先指針）。

また、事業所単位の期間制限、個人単位の期間制限の両方に「クーリング期間」の考えが設けられることとなりました。

事業所単位の期間制限については、「派遣先の事業所ごとの業務について、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは、労働者派遣は継続しているものとみなされる」こととなります。

そして、個人単位の期間制限についても、「派遣先の事業所における同一の組織単位ごとの業務について、労働者派遣の終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3カ月を超えないときは継続しているものとみなされる。」という内容になっています。

(3) 雇用安定措置

今改正では「派遣元事業主は、同一の組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなど一定の場合に、派遣労働者の派遣終了後の雇用を継続させるための措置（雇用安定措置）を講じる必要がある。」と定められています。まず、雇用安定措置の具体的な内容は次の通りです。①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供、③派遣元事業主による無期雇用、④その他雇用の安定を図るために必要な措置と定められています。そして、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある者については、①～④のいずれかの措置を講じる義務があるとされています。

(4) 均等待遇の推進

改正法では、派遣元事業主は、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均衡を考慮しながら、①賃金の決定、②教育訓練の実施、③福利厚生の実施を行うよう配慮する義務があると定められました。そして、新たに派遣労働者が希望する場合には、派遣元事業主は、上記の待遇の確保のために考慮した内容を、本人に説明する義務が新設されました。

(5) 労働契約申込みみなし制度

平成24年の労働者派遣法改正により労働契約申込みみなし制度が導入され、本年10月1日から施行されました。派遣先は違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとする制度です。違法派遣とは、具体的には、①労働者派遣の禁止業務に従事させた場合、②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合、③期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合、④いわゆる偽装派遣の場合の四つが定義されました。このうち、期間制限については、新たに設けられる事業所単位・個人単位の二つの期間制限のどちらに違反した場合も、労働契約申し込みみなし制度の対象となることには注意を要します。

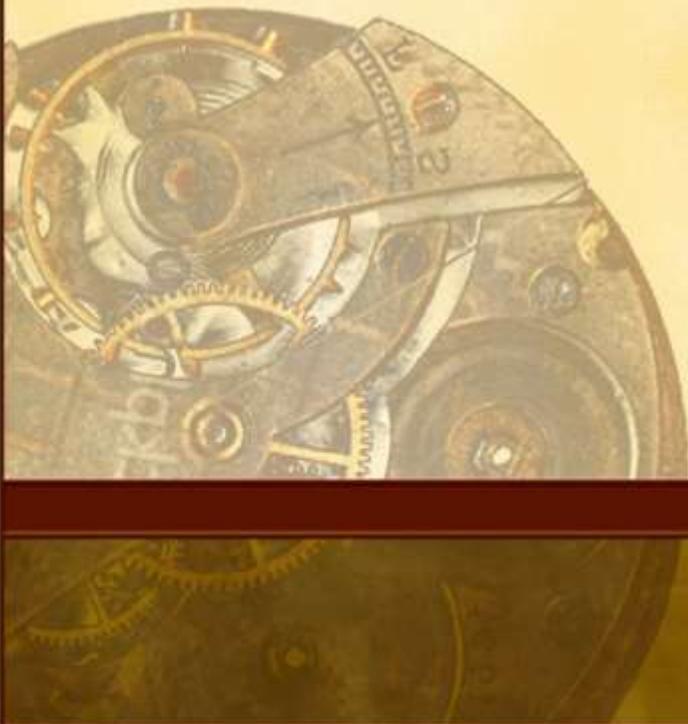
(参考)

厚労省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386.html>

労働政策研究・研修機構ホームページ

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/11/042-043.pdf>



～ 連載シリーズ ～
キャリアアップ助成金について
(3/3)

6. 正規雇用等転換コースの内容

正規雇用等転換コースは、有期契約者を正規雇用等に、または派遣労働者を直接雇用する場合のものです。この助成金が人気ある背景は、改正労働契約法対応にあります。平成30年には有期契約を無期にしなければならないなら、早目に良い人材を正規社員等に登用して囲い込む方が良いのではないかと考えます。

具体的な助成金内容は以下です。

区分	内容（金額：中小企業）		
対象労働者	有期契約者、無期契約者、派遣労働者、その他		
転換のパターン	①有期→正規 ②有期→無期 ③無期→正規 ④派遣→直雇用		
要件	<ul style="list-style-type: none"> ・転換制度を定め、就業規則や労働協約に規定する ・キャリアアップ管理者の配置 ・キャリアアップ計画の認定 ・正規雇用等への転換の実施 ・6か月間の雇用と賃金支払実績 ・②④の場合は5%以上の昇給 		
助成金額	パターン	1人当たり	母子家庭等 派遣直雇用
	①	50万円	10万円加算 30万円加算④
	②	20万円	5万円加算 —
	③	30万円	5万円加算 30万円加算④
*1年度1事業所10人上限/H28.3迄			

7. キャリアアップ助成金の手続は？

手続き面で最も大事なことは、正規雇用等転換を行う前に計画の認定を受けることにあります。そのために、転換の1カ月前までにハローワークに計画書の届出が必要となります。

手続きに関して提出する書類は以下です。

計画申請時（転換の1カ月前までに）
● キャリアアップ計画書

支給申請時（6か月間の雇用後に）
● キャリアアップ計画書の写し …労働局長認定済みのもの
● 就業規則 …正規雇用等転換制度が規定されているもの
● 雇用契約書または労働条件通知書 …転換前と転換後のもの
● 賃金台帳、出勤簿 …転換前6か月分と転換後6か月分
● 中小企業の場合は登記時効証明書など
● 母子・父子家庭の父母等 …児童扶養手当支給証明書など





** 紙上相談室 **

8. 就業規則の改定は？

正規雇用等転換の制度を導入することが条件になりますので、就業規則等に制度の定めを記載することになります。就業規則は各社各様ですので、サンプルを以下に示します。

(従業員の区分及び定義)

- 第 2 条 この規則で従業員とは、第2章の定めるところにより会社に採用された者をいい、以下の区分とする。
- ① 正社員
 - ② 短時間正社員
 - ③ 契約社員
2. 前項に定める従業員区分毎の定義は以下の通りとする。
- ① 正社員
期間の定めのない労働契約を締結し、本就業規則の適用のある者
 - ② 短時間正社員
正社員の内、1週または1日の労働時間が短く、短時間正社員就業規則の適用のある者
 - ③ 契約社員
期間の定めのある労働契約を締結し、契約社員就業規則の適用のある者
3. 会社は、契約社員から正社員に雇用することがある。なお、正社員雇用に関しては、正社員雇用規程に定める。

以下は、正社員登用規程の冒頭部分です。

(目的)

- 第 1 条 この規程は、正社員就業規則第2条(従業員の区分及び定義)に基づき、契約社員から正社員に転換する場合の形態について定める。

(正社員への登用要件・基準)

- 第 2 条 会社は、契約社員が希望する場合は、正社員に登用することがある。
2. 正社員に登用する要件及び基準は以下のすべてに該当する場合とする。

(正社員登用要件・基準)

勤続要件	入社後の勤続が6ヶ月以上であること
勤務要件	正社員と同様の勤務形態・日数・時間数での勤務が可能なこと
推薦要件	所属長の推薦があること
就労要件	正社員登用時に、直近6ヶ月間において早退遅刻・早退・欠勤がないこと
回数要件	正社員登用を希望した回数が3回以下であること
人物要件	業務上必要な知識・技術を保有し、周りの者との協調やチームワークを取ることができ、正社員として相応しい人物であること
試験基準	社長および経営幹部による面接試験に合格した者

助成金には細かな取り決めもあり、また規程改定も伴います。不明な点は社労士にご相談ください。

Q. 当社の年次有給休暇(年休)の取得率が低いため、年休の取得率を上げたいと思っています。丸々1日を取得するのは簡単でないため、半日単位や時間単位での年休制度の導入を考えています。留意点やアドバイスなどを頂けると助かります。

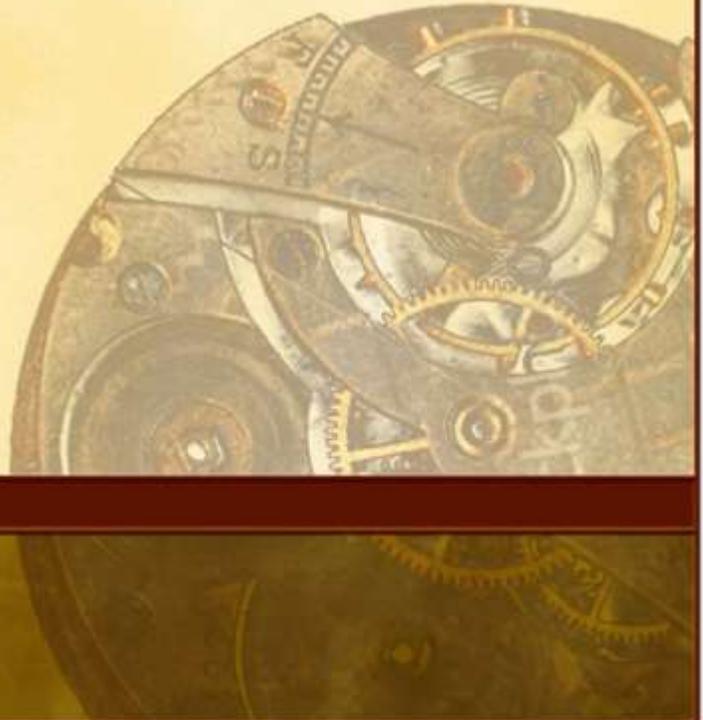
A. 年休を分割して(半日や時間単位)取得するとき、特に時間単位での取得は、前年度からの繰越分を含めて5日の範囲内にするなど一定の制限がありますので注意が必要です。

年休の取得単位は、労働者に休息を与えることが本来の主旨であることから、原則として暦日となっています。そのため、半日や時間単位での取得制度がない場合は、社員が半日や時間単位で年休取得を請求したとしてもこれに応じる義務はありません。

しかし、半日単位の年休については、労使双方が同意して、本来の年休(1日単位)の阻害とならない範囲で適切に運用される限度であれば問題がないものとして取り扱うこととしています。

半日単位の年休については、就業規則などで制度を定め1年間に半日単位で取得できる回数の上限(例えば年間10回までなど)を設定すれば可能となります。留意点は午前と午後の取得について、休憩時間を考慮した上でそれぞれの始業・終業時刻を設定することです。

一方、時間単位で年休を取得する場合には、労使協定を締結すること(届出は不要)が必要になります。上限が1年間で5日以内(例えば1日8時間勤務の場合は1年間で40時間まで)などの制限もあるため制度の導入を検討される場合は社労士にご相談頂ければと思います。



** やさしい労働法 **

Vol. 127

解雇のルールについて

今回は、従業員を解雇する場合のルールの1つとなっております解雇の予告になります。

労働基準法では、解雇になる労働者が新たな就職先を求める際の時間的・経済的余裕を持たせるため、使用者は、労働者を解雇しようとする場合は次のいずれかの方法によって解雇の予告をしなければならないとしています。

- ① 少なくとも30日前に労働者へ解雇の予告をする。
- ② 30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を労働者へ支払う。
- ③ ①と②を併用する。

解雇の予告期間（30日間）の計算方法は解雇の予告がなされた日は含まず、翌日起算となります。

（例）3月31日付で解雇をする場合、予告は3月1日までに行わなければならない。予告をしないで即日に解雇する場合は30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）の支払が必要。また、解雇予告の日数が30日に足りない場合は、足りない日数分の予告手当を支払うことでも可能。

特例として、天災事変などで会社の事業の継続が不可能となった場合や労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合については、所轄労働基準監督署長の認定を受けることで、即時解雇が認められる場合もあります。なお、上記以外にも解雇については実務上の様々なルールがあるため、該当する場合は社労士にご相談ください。

** YES/NO コーナー **

Q1.	通勤の途中でケンカをしてけがをした場合、通勤途上の出来事なので通勤災害として労災保険が適用される
Q2.	単身赴任先の住居から自宅に帰る行為は通勤ではないが、通勤災害として労災保険が支給されることがある
Q3.	運動部の練習に参加するため、就業開始時刻とかけ離れた時刻に会社に行く際のけがは、通勤災害と認められていない
Q4.	退勤時にタイムレコーダーを打刻後、事業場施設内の階段での転倒事故は業務終了後なので、労災扱いはされない
Q5.	戸建ての屋敷構えの玄関先での災害は、通勤災害とは認められていない

<解答>

A1.	<u>(NO)</u>	通勤災害とは通勤と相当因果関係があること、すなわち通勤に起因するものであることが必要です。通勤途上のケンカは通勤とは直接関係がないので労災保険の対象になりません
A2.	<u>(YES)</u>	単身赴任者が行う赴任先の住居と就業場所との往復に先行し、又は後続する住居間の移動は、単身赴任者の住居と家族の住居間の移動であっても、一定の条件の基に労災保険が適用されることがあります
A3.	<u>(YES)</u>	寝過ごしによる若干の遅刻等は、就業との関連性を失わせるものではないものの、任意の練習等でかけ離れた時刻に会社に行く場合は就業との関連性は認められないとして、労災保険の対象になりません
A4.	<u>(NO)</u>	業務終了後であっても、事業場施設内の事故は事業主の支配管理下において発生した事故であるので、業務災害となります
A5.	<u>(YES)</u>	住居と通勤経路との境界はアパートでは部屋の戸外、一戸建て住宅では門とされています

編集後記

12月に入りました。冷え込みが例年より緩やかなためか、期待した神宮外苑の黄葉は、今年はいまひとつの色づきでしたが、せわしなさとともに寒さもだんだんと強まっています。

扉の写真は新潟県柏崎市にある松雲山荘の紅葉です。日本文学を海外に広めた功績で有名なドナルド・キーンに興味があつて、柏崎市にあるドナルド・キーンセンターを訪問した際に紅葉の名所として有名な同山荘で秋を堪能しました。センターでは、キーン氏と三島由紀夫など著名作家との交流の記録とともに2012年に日本へ帰化したキーン氏がニューヨークで暮らしていた部屋が当時の家具とともに再現されていて印象的でした。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

*Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645*

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>