

20130703 土業ビジネス研究会_議事録

テーマ ネコでもわかる！ 労働関係法の改正ポイント

発表者 山本喜一氏（社会保険労務士、社会保険労務士法人日本人事代表社員）

日時 2013年7月3日 19時00分～20時50分

場所 東京・竹橋 ちよだプラットフォームスクウェア

参加者 6人（会社経営、FP、NPO法人理事長、司法書士、行政書士など）

目次

1. 最近の労働関係の問題
 - ①残業代の支払い請求
 - ②うつ病
 - ③懲戒解雇
2. なぜこのような問題が起きるのか？
3. 最近の法改正
 - (1) 労働契約法
 - (2) 高年齢者雇用安定法
 - (3) 労働者派遣法
 - (4) 障害者雇用促進法

発表

1. 最近の労働関係の問題
 - ①残業代の支払い請求
 - ②うつ病
 - ③懲戒解雇

2. なぜこのような問題が起きるのか？

- ①残業代の支払い請求

権利意識が以前よりも強くなっています（それ自体は悪いことではない）

今は情報が取りやすくなっています。ネットですぐに検索できます

残業代は場合によりまとまったお金になります。マーケットして狙ってきている弁護士がいます

- ②うつ病

最近の若い子（こういう言い方は好きではありませんが）は精神的に弱い傾向があります。うつ病は脳の疲労です。過度なストレスにより脳は神経伝達物質を止めてしまいます。なので、頭がぼんやりしたり、決めるということができなくなってしまう。対症としては休むしかありません

最近は正解がすぐに見つかります。見つける手段があります。苦勞をしないということです。そのためストレスに弱い人が少なくないです

③懲戒解雇

社員が事件を起こし、懲戒処分をしても、社員はそれに対応する情報を取りやすいです。気軽に解雇をすると不当解雇となってしまうことがあります。この際の賠償金は多額となる場合があります

では、このような問題が起きている中で経営リスクの低減はどのように行えばよいのでしょうか？

「現状の把握」→「課題の抽出」→「対応策」
が必要になります

3. 最近の法改正

- (1) 労働契約法
- (2) 高年齢者雇用安定法
- (3) 労働者派遣法
- (4) 障害者雇用促進法

(1) 労働契約法

①有期労働契約から無期労働契約への転換（無期転換ルール）

- ・有期労働契約が5年を超えた場合（ただし、6ヵ月以上の空白期間を挟むと起算点が戻る）
- ・有期契約労働者から申込みを行うことが要件

- ・無期ではあるが正社員になるわけではありません
- ・無期転換権行使後は通常の解雇となるので、辞めてもらう際のハードルが高くなります

②「雇止め法理」の法定化（更新みなし）

- ・更新みなしには「実質無期タイプ」（反復更新されてきた）、「期待保護タイプ」（期待を抱かせるようなことを伝えていた）があります

③不合理な労働条件の禁止（無期契約労働者との均衡ルール）

(2) 高年齢者雇用安定法

①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みを廃止

65歳まで希望者全員継続雇用の法定化（定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め

の廃止)

年金の支給開始時期引き上げに対応しています

②継続雇用制度の対象者が雇用される企業範囲の拡大

親会社、子会社にて高年齢者を雇用することもできます

対応策としては、

- ・就業規則の定年年齢を変更しなくてはなりません
- ・社内制度のルール作り直しをしなくてはなりません

(3) 労働者派遣法

①事業規制の強化

- ・日雇い派遣（日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止
- ・グループ企業内派遣の8割規制
- ・離職後1年以内の派遣受入れの禁止

②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

- ・情報が公開される。公開が必要な情報／マージン率、派遣料金の平均額、派遣労働者の賃金の平均額等

③違法派遣への迅速・的確な対処

- ・労働契約申込みみなしとします
- ・許可取消・廃止事由を追加しました
- ・指導前置の原則を排除しました

④労災保険法上の責任強化

- ・派遣先の責任とすることとしました

(4) 障害者雇用促進法

①法定雇用率

- ・法定雇用率の上昇

②対象者とカウント方法

- ・対象者に精神障害者が加えられました

③雇用率の計算

まとめ

経営者（雇用する者）にとり、リスクの軽減のためには労働関係法の知識や専門家との連携が必要です。それとともに、経営者と社員との普段からの信頼関係、コミュニケーションが必要です

以上