

労働関係法改正

労働契約法、障害者雇用促進法

労働関係法が相次いで改正されています。

労働契約法については、8月10日に公布され、雇止め法理の法定化については即日施行されています。

また、障害者雇用促進法関連では、障害者雇用率の引上げとともに、対象民間企業者の範囲が拡大され、平成25年4月1日から施行されます。

概要をご紹介します。

労働契約法の一部を改正する法律

有期労働契約（※1）の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため、労働契約法が改正され、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備。

※1 有期労働契約とは1年契約、6カ月契約など契約期間の定めのある労働契約のことをいう。有期労働契約であれば、パート、アルバイト、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず対象。

改正労働契約法は、公布の日（平成24年8月10日）から起算して1年以内の政令で定める日に施行されるが、雇止め法理の法定化（以下の②）については公布の日から施行。

①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反

復更新された場合（※2）は、労働者の申込みにより、無期労働契約（※3）に転換させる仕組みを導入する。

※2 原則として、6カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない。

※3 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件。

②有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

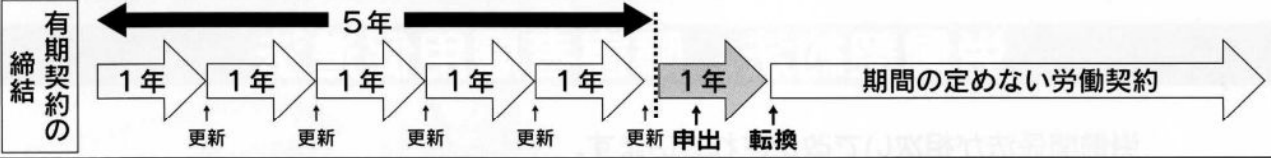
雇止め法理（判例法理）を制定法化する（※4）。

※4 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められな

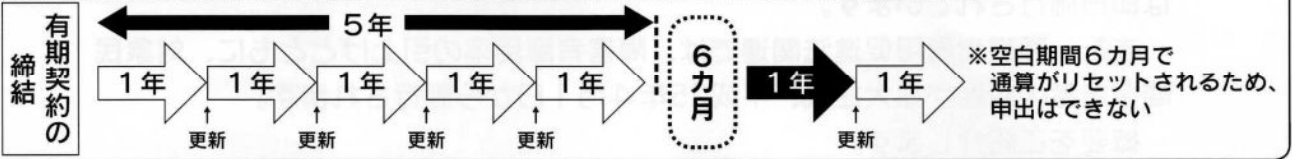
有期労働契約の利用期間の上限設定（無期労働契約への転換）

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申出により、無期労働契約に転換
- 1回で6カ月以上の空白期間が生じた場合に、通算をリセット
（通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間でリセット）

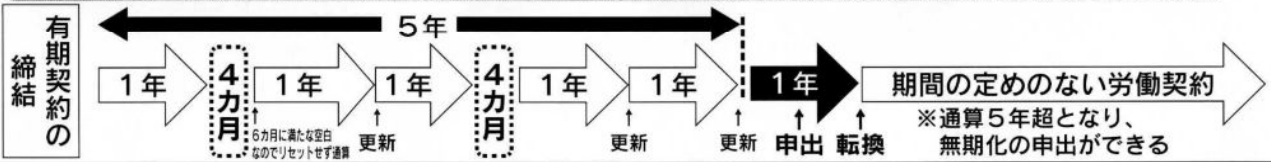
転換される場合（1年契約を反復更新した場合）



クーリングされる場合（1回で6カ月以上の空白期間が生じた場合）



クーリングされない場合（1年以上の勤務の後に6カ月に満たない空白がある場合）



いときは、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなす。

③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、

期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令等改正

昨今の障害者雇用については、各企業をはじめとする関係者の尽力により、年々障害者の雇用数が増加するなど一層の進展を見ている。

今般、こうした障害者の雇用に関する状況等の変化に鑑み、民間企業の障害者雇用率（※1）を

2・0%とするなどを内容とする障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（以下、「政令」）等の改正が行われた。

改正後の政令等は、平成25年4月1日から施行することとしている。

※1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に

対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇

用率）以上になるように義務づけている（精神障害者については雇用義務はないが、雇用了場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなす）。

この法律では、法定雇用率は「労働者（※2）の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者（※2）の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、

この割合の推移を考慮して政令で定めるとしている。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくもの。

※2 失業中の人も含む。

① 障害者雇用率

現行の1.8%から2.0%とする
(平成25年4月1日以降)。

② 事業主の範囲

障害者の雇用状況の報告義務の対象となる民間企業の範囲を、その雇用する労働者の数が常時5人以上から50人以上の民間企業とする(平成25年4月1日以降)。

また、これらの事業者には、毎年6月1日時点での障害者雇用状況をハローワークに報告すること、障害者雇用推進者(※3)を選任するよう努めることが課されている。

※3 障害者雇用推進者の義務には、障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備、障害者雇用状況の報告、障害者を解雇した場合のハローワークへの届出等がある。

障害者雇用

Q&A

Q1 なぜ障害者雇用を進める必要があるのでしょうか？

A1 障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」実現の理念があります。障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる社会を実現するためには、職業による自立を進めることが重要です。

なお、障害者雇用率制度に基づく雇用義務を履行しない事業主は、法律に基づき、雇入れの計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合、企業名が公表されます。

Q2 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A2 「障害者に向いている仕事」「向いていない仕事」というものはなく、一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職までさまざまな職種で雇用されています。

(参考)

・障害者雇用事例リファレンス
サービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

Q3 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A3 障害者雇用納付金制度(※1)においても、平成25年4月1日から新しい法定雇用率が適用されます。従って、平成26年4月1日から同年5月15日までの間に申告していた分(平成25年4月から平成26年3月までの申告対象期間)から新しい法定雇用率で算定していただくこととなります。

※1 障害者雇用納付金制度とは、法定雇用率を下回っている事業主(従業員200人超)から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給する制度です。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この納付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を

図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

Q4 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A4 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、さまざまな支援制度をご利用いただけます。まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

(利用可能な支援の例)

・障害者雇用に関する各種相談、職業紹介↓ハローワーク
・職場定着支援、事業主への助言↓地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
・各種助成金↓ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構

(参考)

・厚生労働省ホームページ
トップページ「分野別の政策」
↓雇用・労働↓雇用↓施策情報「障害者雇用対策」