

こんにちは。

毎月お送りしている「人事労務レポート」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【目次】

1. 改正労働契約法に対する企業の対応について
2. 障害者雇用における注意点

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

1. 改正労働契約法に対する企業の対応について

独立行政法人労働政策研究・研修機構から、改正労働契約法に関する企業の対応について調査結果が公表されました。

改正労働契約法では、有期雇用契約が反復更新されて通算 5 年を超えたとき、労働者から申し込みがあった場合に無期雇用契約に転換することを定めています。

調査結果によると、フルタイム・パートタイムいずれの有期雇用契約者についても対応方針未定という回答が最も多かったものの、その他の回答では、

「申込みがなされた段階で無期雇用契約に切り換えていく」
→フルタイム 28.4%、パートタイム 27.4%

「適性を見ながら 5 年を超える前に無期雇用契約にしていく」
→フルタイム 12.8%、パートタイム 7.0%

「雇入れの段階から無期雇用契約にする」
→フルタイム 1%、パートタイム 1.1%

といった、何らかの形で無期雇用契約に転換する方針の回答がフルタイムで 42.2%、パートタイムで 35.5%を占めました。一方「通算 5 年を超えないよう運用していく」という回答もフルタイムで 14.7%、パートタイムで 12.9%あります。

無期雇用転換後の雇用形態・労働条件については、「有期雇用当時の業務、責任、労働条件のまま契約だけ無期にする」という回答がフルタイムで 33.0%、パートタイムで 42.0%と、ともに最多となりました。

改正労働契約法で定められた「通算 5 年」のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以降に始まる雇用契約が対象となります。通算 5 年を超えて雇用を続け、無期雇用へ転換するか否か、無期雇用へ転換する場合は転換後の労働条件の整備など、今から会社の方針を検討しておく必要があります。

参考：<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/122.htm>

2. 障害者雇用における注意点

障害者雇用促進法が平成 28 年 4 月に改正施行となり、障害者に対する差別の禁止に関する規定が新設され、募集及び採用、賃金、教育訓練、福利厚生、職種の変更等、労働条件に関する事項について、障害者に対する差別が禁じられます。

募集及び採用の際、「障害者であること」を理由に採用の対象としなかったり、障害者に対してのみ不利となる一定の条件（業務遂行上特に必要なく、障害者を排除するために付されたと判断されるもの）をつけることが、差別となります。

採用後の労働条件についても、「障害者であること」を理由に賃金に差をつけたり、教育訓練を受けさせない等の不当な差別的取り扱いが禁止され、車椅子や介助者の付き添いを理由とした不利益な取扱いも含まれます。

ただし、合理的に労働能力等を適正に評価した結果、異なる取扱いを行うことは問題ありません。

また、障害者に対して配慮すべき点として、

- ・募集や採用の際、就労支援機関の同席を認める。
- ・業務指導や相談に対して担当者を定める。
- ・出退勤、休憩等に関して体調や通院に配慮する。
- ・本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に障害の内容等を説明することが求められます。

上記の配慮すべき点については、労働災害を防止する観点からも重要

であると考えられます。

なお、従業員 50 人以上の会社は一定数以上の障害者を雇用する義務がありますが、差別の禁止に関する規定は全ての会社を対象となります。

参考：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047446.html>

*** 毎月 1 回、メールでも配信しています。メール配信をご希望の方は、下記の連絡先までお気軽にご連絡ください。**

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆：望月孝次、佐藤貴之

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5 ヒロビル 2F

TEL: 03-5775-0762 FAX: 03-5775-0763

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>
