

■法務リスク情報■

2016.01.14

労働関係法の改正動向と企業の実務対応

1. はじめに

2015年は、労働者派遣法、パートタイム労働法、労働安全衛生法など、多くの労働関係法が改正・施行されました。労働関係法は、経済社会環境や労働市場の変化に対応して改正されますが、特にこの数年間は、労働法制の見直しが成長戦略の一環として規制緩和の流れの中で議論され、その結果、多くの労働関係法の見直しが行われています。法改正は、企業の労務管理に大きな影響を及ぼすものが多く、企業経営者や従業員の労務管理を行なう人事労務担当者にとっては、どれも知っておかなければならないものばかりです。法改正が、人材活用の効率化という点で企業の活性化へと繋がる反面、人件費の増加や企業の負担増につながることもあります。また、昨今の労働者の権利意識の高まりを考えると、労使間のトラブルが増加する可能性もあります。

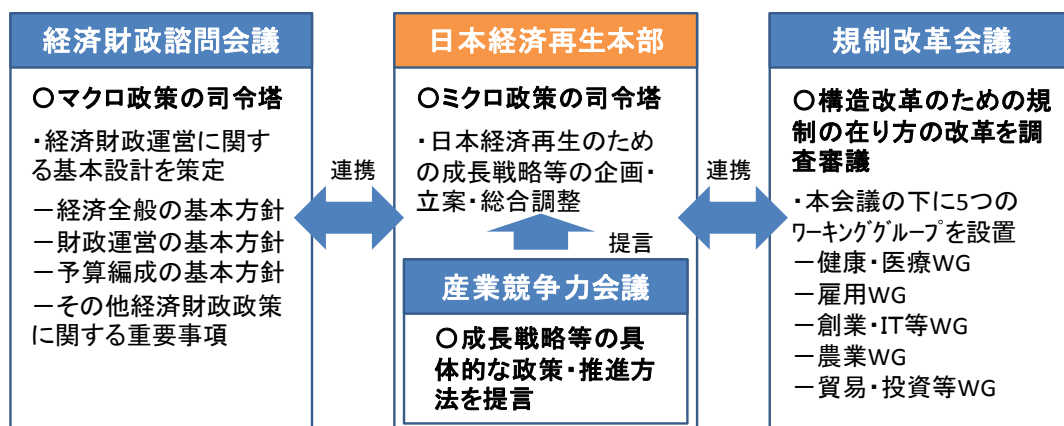
そこで、本レポートでは、最近の労働関係法の改正の動きについて確認し、法改正への企業の実務対応の留意点について解説します。

2. 最近の雇用・労働政策の動き

(1) 成長戦略としての雇用規制緩和

最近の労働関係法の改正の動きを理解するためには、まず、国の雇用・労働政策の変化を確認する必要があります。2012年12月の第二次安倍内閣発足以降、「経済財政諮問会議」「産業競争力会議」「規制改革会議」などが設置され、雇用問題についても活発な議論が展開されています（図表1参照）。

図表1 規制改革諸会議の関連図



(注) 日本経済再生本部は、成長戦略等の企画・立案・総合調整を担うが、具体的な政策・推進方法については、同本部の下に置かれた産業競争力会議が提言を行う。

(資料) 各種資料をもとに当社作成

これらの会議で一貫していることは、雇用分野を規制に守られた分野であると捉え、持続的な経済成長のためには、規制の打破が必要と考えているということです。実際の法改正においては、従来どおり厚生労働省の労働政策審議会を経ますが、これらの会議は、担当官庁である厚生労働省の実質的な上位

組織として議論を行い、厚生労働省は、その決定方針に従って法改正の手続き行っているといえます。以下、これらの会議の雇用制度等に関する主な提言内容について確認していきます。

(2) 規制改革諸会議における主な提言内容

① 経済財政諮問会議

経済財政諮問会議は、経済財政運営全般に関する審議機関として基本設計の作成を行います。経済財政諮問会議での議論は、「骨太の方針」となる「経済財政運営と改革の基本方針 ～脱デフレ・経済再生～」としてまとめられ、2013年6月14日に閣議決定されました。この基本方針の中で、日本再興のための成長戦略として、次のように述べられています。

成長戦略においては、

- 1) 市場機能を活用し民間の力を引き出すとともに、民間投資の拡大、人材の活用・育成、イノベーションの促進により労働生産性を高めること
 - 2) 課題先進国として世界に先駆けて課題を解決することで新たな需要を創造すること
 - 3) グローバル化を活かしヒト・モノ・カネが自由に行き来できる環境を整備すること
- などにより、潜在成長力を高め、実質所得の増加を伴う成長を実現することが必要不可欠である。

これを踏まえて、日本産業再興プラン、戦略市場創造プラン、国際展開戦略の3つから成る「日本再興戦略」の基本設計が示されました。特に「日本産業再興プラン」では、人材活用と人材育成の強化の必要性が述べられています。

② 産業競争力会議

産業競争力会議は、日本経済再生本部の下に置かれ、具体的な成長戦略・推進方法を提言します。2013年4月23日開催の第7回会議では、『人材力強化・雇用制度改革』（第2回目）主要論点」が提出され、雇用制度改革の政策指標として「労働生産性（単位時間あたりGDP）を世界トップ10に」することが目標として提示されました。

経済財政諮問会議の基本方針を受けて取り纏めた「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（2013年6月14日閣議決定）には、雇用・労働の課題について「雇用制度改革・人材力の強化」として次の8項目が掲げられています。経済成長に必要な人材を強化し、日本の成長率を高めることを目的としているといえます。

- 1) 行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）
- 2) 民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化
- 3) 多様な働き方の実現
- 4) 女性の活躍推進
- 5) 若者・高齢者等の活躍推進
- 6) 大学改革
- 7) グローバル化等に対応する人材力の強化
- 8) 高度外国人材の活用

また、『日本再興戦略』改訂 2014（2014 年 6 月 24 日閣議決定）では、規制改革会議での議論等も踏まえ、具体的な労働時間規制改革として、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズにこたえるため、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さと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」ことが提言されました。

③ 規制改革会議

規制改革会議は、構造改革のための規制の在り方について調査審議します。本会議のもとに 5 つのワーキンググループ（WG）が設置されており、その一つとして雇用WGが設置され労働規制改革全般への提言を行っています。WGでの議論は、2013 年 6 月 5 日に「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」としてまとめられ、総理に提出されました。この中で雇用分野の具体的な規制改革項目として、次の 4 項目が示されました。

- 1) ジョブ型（限定）正社員の雇用ルールの整備
- 2) 企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等労働時間法制の見直し
- 3) 有料職業紹介事業の規制改革
- 4) 労働者派遣制度の見直し

また、答申では「雇用改革に関わる重要課題は、公労使三者による議論のプロセスを経ることとされており、本答申で示した多くの改革事項についても、関係省庁における有識者会議や審議会等における議論が予定されている。今後、これらに関する個別具体的な規制改革を確実に推進・実行していくことが肝要である。会議としては、関係省庁における取り組みを注視すると共に、検討状況の聴取や関係者等との意見交換を行い、必要に応じて会議の見解を示すなど、積極的な働きかけを行っていく。」として、担当官庁である厚生労働省に、これらの改革の実行を促しています。

3. 具体的な労働関係法改正の状況

(1) 最近の労働関係法の改正状況

以上のような、議論を経て 2014 年から 2015 年にかけて成立・施行された主な労働関係法をまとめると、図表 2 のとおりとなります。規制改革の動きとは異なるものもありますが、非常に多くの法律・制度が改正・審議されていることが分かります。

成長戦略としての雇用制度改革・人材力の強化に加えて、昨今の労働行政では「労働者の安全衛生の向上」が 1 つのテーマとなっており、労働関係法改正の主要なテーマは、およそ次の 5 つにまとめることができます。図表 2 に掲げた改正法等は、このいずれかのテーマに該当することが分かります。

- ① 非正規労働者の待遇改善（パート労働者の待遇改善）
- ② 多様な人材の活躍推進（女性・若者・障害者等の活躍促進）
- ③ （無限定）正社員の働き方改革（高度プロフェッショナル制度等）
- ④ 労働者の安全衛生の向上（ストレスチェック制度等）
- ⑤ その他規制緩和／その他の改正（派遣法、不当解雇における金銭解決制度の検討）

図表 2 直近の労働関係法の改正状況

No.	施行日等	法律名・制度名及び概要	該当するテーマ
1	2015.4.1	パートタイム労働法 －差別的取扱いが禁止されるパート労働者の範囲拡大	①非正規の待遇改善 ②多様な人材の活躍推進
2	2015.4.1	有期雇用特別措置法 －無期転換権の例外労働者を規定	⑤規制緩和/その他
3	2015.4.1	次世代育成支援対策推進法 －法律の10年延長と特例認定制度(プラチナくるみん)の創設	②多様な人材の活躍促進 ③正社員の働き方改革
4	2015.4.1 他	障害者雇用促進法 －障害者雇用納付金制度の対象事業主範囲の拡大等	②多様な人材の活躍促進
5	2015.6.1	安全衛生優良企業公表制度(認定制度) －従業員の安全や健康確保に取り組む企業を認定	④安全衛生の向上
6	2015.9.30	労働者派遣法 －特定派遣/一般派遣の区分廃止、派遣期間規制の見直し	⑤規制緩和/その他
7	2015.12.1 他	労働安全衛生法 －ストレスチェック制度実施義務の新設(50人以上)	④安全衛生の向上
8	2016.3.1 他	青少年雇用促進法 －ハローワークはブラック企業の新卒求人申込の不受理が可能	②多様な人材の活躍促進
9	2016.4.1	女性活躍推進法 －女性の活躍推進に関する「事業主行動計画」の策定・公表	②多様な人材の活躍促進
10	2016.10.1	社会保障と税の一体改革関連法 －短時間労働者に対する社会保険の適用拡大(501人以上)	①非正規の待遇改善
11	第190通常国会 (2016.1.4 開会) で継続審議	労働基準法 －新たな労働時間制度の創設、中小企業への割増賃金率適用 【第189通常国会に提出(2015.4.3)されたが成立せず継続審議】	③正社員の働き方改革

(資料)各種資料をもとに当社作成

(2) 最近の労働関係法の性格の変化について

最近の法改正のもう一つの特徴として、労働基準法に代表される「強制システム」としての労働法から、「インセンティブシステム」としての労働法へと移行していることが挙げられます。

ここで「インセンティブシステム」とは、労使の協議による目標を定める手続き的な規制を言います。代表的なものは、次世代育成支援対策推進法(次世代法)や女性活躍推進法による一般事業主行動計画です。次世代法では、行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、次世代認定マーク(愛称:くるみんマーク/プラチナくるみんマーク)を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをアピールし、企業イメージ向上に活用することが可能となります。

図表3 新たに制定された「プラチナくるみんマーク」



(資料)厚生労働省

4. 重要な改正点についての解説

以下、いくつかの重要な改正点についてご説明いたします。

(1) 派遣期間規制の見直し（労働者派遣法：2015年9月30日 改正法施行）

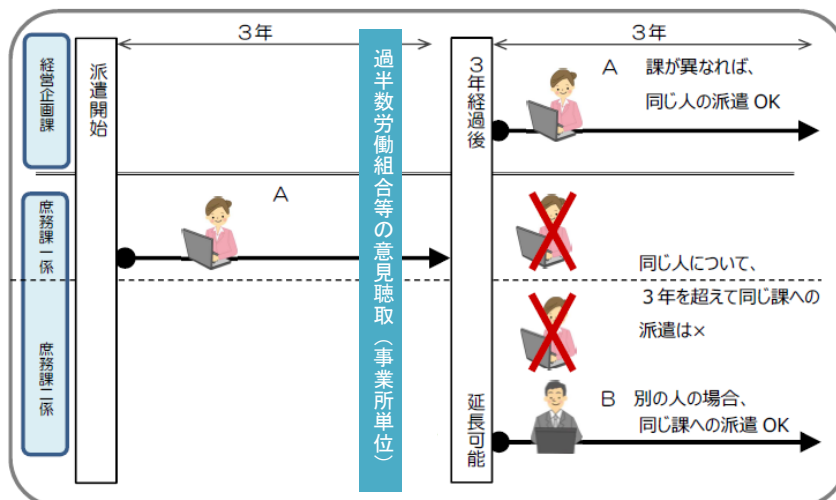
① 改正法のポイント

■派遣期間規制の見直し

・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、これを一本化し、新たに次の2つの制限を設ける。

- 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、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）等からの意見聴取が必要。
- ② **派遣労働者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。

図表4 派遣労働者の期間制限



（資料）厚生労働省資料を一部修正

② 企業の対応

今回の改正の重要なポイントは、専門26業務とその他の業務という区別を撤廃し、一律に①事業所単位の期間制限と②個人単位の期間制限を設けていることです。

派遣労働者は、全雇用者の約2%、非正規雇用労働者の中では約6%の比率しかなく、その意味では、労働市場への法改正の影響は大きくないと言えます。しかしながら、個別の企業としては、これまで雇用期間の上限が無かった専門26業務を扱う派遣元事業者や派遣先企業は大きな影響を受ける可能性があります。業種的には、派遣労働者のシステムエンジニア等を多く使っているIT業界等に影響があると思われます。

まず、事業所単位の期間制限ですが、過半数労働組合等の意見を聴取すれば、3年を超えて受け入れることは可能であり、実務的な対応として大きな問題はないと言えます。意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先はその意見を尊重し、対応方針等を説明する義務が

ありますが、同意は必要とされていません。

派遣労働者個人単位の期間制限は、これまで原則1年（最長3年）の期間制限であった自由化業務の場合、1年を超える際の延長手続きは不要で全て3年の制限となります。一方、これまで期間制限の無かった専門26業務であっても、3年を超えて同一派遣労働者を受け入れることが出来なくなります。3年を超えて継続する場合、派遣先企業での直接雇用または派遣元での無期雇用の対応が必要となります。なお、3年を超えて同一の派遣労働者を同一組織で受け入れた場合、「労働契約申込みみなし制度」が適用されます。すなわち、派遣先が派遣労働者へ派遣労働と同一条件で雇用申込みを行ったとみなされるので注意が必要です。

この変更については、様々な意見がありますが、政府の考えは、派遣労働はあくまでも、臨時的・一時的なものであるとして、期限を設けることにより、派遣先や派遣労働者は3年ごとに働き方を見直すきっかけになるとしています。各企業は、派遣労働者の活用方法の検討、すなわち、人材ポートフォリオにおける派遣労働者の位置付けを明確にする必要があるといえます。

(2) 労働時間制度の見直し（労働基準法改正法案：国会で継続審議）

① 改正法案のポイント

■多様で柔軟な働き方の実現

1. 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

- ・職務の範囲が明確で一定の年収（1,075 万円を目安）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とする。
- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、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こととする。（※労働安全衛生法の改正）

2. 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」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

3. フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 企業の対応

第 189 通常国会に提出（2015 年 4 月 3 日）されていた「労働基準法等の一部を改正する法律案」は、質疑が行われないうち会期末となり、継続審議扱いとなりました。同法案は、一定額以上（労働者の平均賃金の 3 倍程度で、およそ 1,075 万円）の年収がある高度な専門業務に就く労働者について労働時間の規制を適用除外とすること（高度プロフェッショナル制度）、企画業務型裁量労働制およびフレックスタイム制の見直しなどが主な内容です（図表 5 参照）。

高度プロフェッショナル制度等の新たな労働時間制度については批判もありますが、労働時間比例での処遇になじまない一定の対象者に対し、時間に縛られない柔軟な働き方の選択肢が広がることは望ましいことであり、その観点からも脱時間給制度の対象拡大を前向きに考えるべきです。（高度プロフェッショナル制度については、年収要件があり更に職種が限定されているため、適用対象者はそ

れほど多くなく、影響はあまりないと思われます。) まずは職場全体の労働時間を徹底的に見直し、1日8時間で成果を出せる環境を生み出すことが重要です。

また、労働時間に縛られない分、健康管理をきちんと行わないと、安全配慮義務違反を問われることになることに留意する必要があります。2015年12月1日に施行されたストレスチェック制度と合わせて、労働者の健康管理は、労務管理における大きなテーマの1つです。

なお、恒常的に労働時間の長い職場においては、業務の棚卸と働き方についての根本的な見直しが必要となる場合もあります。長時間労働の原因は、管理職の「マネジメントスキル」に問題があるという調査結果もあります。職場内コミュニケーションも含めた多様な角度から問題解決に取り組んでいく必要があります。

図表5 選択肢が拡大する労働時間制度

制度	高度プロフェッショナル制度 (新設)	専門業務型裁量労働制 (今回変更無し)	企画業務型裁量労働制 (拡大)	フレックスタイム制 (拡大)
ポイント	・成果に対して賃金を支払う ・週休2日分の休日付与	・あらかじめ定めたみなし労働時間だけ働いたとみなす制度	・あらかじめ定めたみなし労働時間だけ働いたとみなす制度	・出勤時間を本人に委ねる制度 ・清算期間の上限を3ヶ月単位に延長(現状:1ヶ月)
想定する対象者	・業務に従事した時間と成果との関連性が強い業務 ・高度専門職(ディーラー、アナリスト、コンサルタント、研究職等)	・業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を労働者の裁量にゆだねる必要がある業務 ・専門職(研究職、システム開発、デザイナー、プロデューサー等)	・企画・立案・調査・分析業務に加えて、 「課題解決型提案営業」「裁量的にPDCAを回す業務」 (資金調達の支援、基幹システムの提案営業職等)を追加	・育児・介護中の従業員等 (職種制限なし)
年収基準	1,075万円以上(労働者の平均賃金の3倍の水準)	なし	なし	なし
残業代	×	×	×	○
深夜・休日手当	×	○	○	○

(資料) 厚生労働省資料等をもとに当社作成

(3) 不当解雇における「金銭解決制度」(厚生労働省の有識者会議で検討中)

① 規制改革会議の意見書の内容

規制改革会議は、2015年3月25日、裁判において不当解雇と認められた場合、働き手に金銭補償することで解決する制度の導入を目指す意見書『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見—紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して—をまとめました。

■意見書抜粋

3. 今後取り組むべき課題

(3) 裁判所の訴訟における解決の選択肢の多様化に向けた解決金制度の検討

訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争を回避し、当事者の予測可能性を高め、紛争の早期解決を図ることが必要である。このため、解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し(解決金制度の導入)、選択肢の多様化を図ることを検討すべきである。またこの制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。

また、2015年6月16日には「規制改革に関する第3次答申～多様で活力ある日本へ～」を発表しました。この答申の中で、労使双方が納得する雇用終了の在り方について、「解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し、選択肢の多様化を図ることを検討すべきである。」として、不当解雇の金銭解決については「平成27年中、可能な限り速やかに検討開始」とされました

規制改革会議等の議論を受けて、2015年10月29日に厚生労働省の有識者会議「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」が発足し、すでに制度化されている個別労働紛争の解決システムの検証と、解雇無効時における金銭救済の制度化について議論されています。

② 企業の対応

裁判で不当解雇と認められても、会社との信頼関係が損なわれてしまった場合、労働者が職場に復帰するのは容易ではありません。復帰できない場合、中小企業などでは労働者が補償金を受け取れなかったり、金額が僅かであったりするケースが少なくありません。

「金銭解決制度」は、労働紛争の早期解決を図る狙いで検討するもので、復職以外に金銭補償という選択肢が増えることになります。現行の民事裁判による地位確認訴訟では、解雇が不当だと訴えても「解雇無効」の判決が出ると「現職復帰」するしかありません。それに対して会社が一定の水準の金銭を支払うことで解雇ができるようにするものです。この制度は、解雇された労働者から申請がある場合に限り認め、企業からの申請は認めません。これは、企業が労働者に金銭補償に応じるよう働きかけ、復職を妨げるのではないかという批判に対応したものです。

現在、労働紛争の解決手法には、民事裁判のほか、あっせんや労働審判があり、最終的に金銭での解決に至るケースが少なくありません。しかし解決までの期間や補償額がまちまちで、長期化の要因になっていると指摘されています。このため、金銭解決制度が導入されれば、補償額の基準が示され、紛争の早期解決につながると期待されます。

5. さいごに

日本経済は、長引く不況から回復基調にあるものの、少子高齢化、さらにグローバルな競争の時代を迎えて、企業経営は厳しさを増しています。それに伴い雇用・労働政策は大きな転換点を迎えています。これまでの正社員を中心とした画一的な働き方では、企業が成長することが難しい経営環境になってきているといえます。言うまでもなく、「人」こそが企業の競争力の源泉です。この大きな変革期に際し、これらの規制緩和に上手く対応して従業員の能力を引き出し、企業と従業員の双方が Win-Win の関係を築き上げていくことができた企業のみが、生き残ることができるのです。

また今後、優秀な人材を確保するためには、福利厚生制度も含めたトータルな視点での人事制度構築が不可欠となります。福利厚生制度の充実のため、総合福祉団体定期保険、労災総合保険（労災上乗せ保険）、団体長期障害所得補償保険（GLTD）などの民間保険を検討されることもおすすめします。

【参考文献】

- ・経済財政諮問会議「雇用と所得の増大に向けて」平成 25 年 2 月 5 日 第 4 回資料
- ・内閣府「経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～」平成 25 年 6 月 14 日閣議決定
- ・産業競争力会議「人材力強化・雇用制度改革について」平成 25 年 3 月 15 日 第 4 回資料
- ・産業競争力会議「人材力強化・雇用制度改革」（第 2 回目）主要論点」平成 25 年 4 月 23 日 第 7 回資料
- ・産業競争力会議「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」平成 25 年 6 月 14 日閣議決定
- ・規制改革会議「ワーキング・グループにおける検討項目（案）」平成 25 年 2 月 25 日 第 3 回資料
- ・規制改革会議「規制改革に関する答申～経済再生への突破口～」平成 25 年 6 月 5 日 第 12 回資料
- ・産業競争力会議「『日本再興戦略』改訂 2014」平成 26 年 6 月 24 日閣議決定
- ・厚生労働省「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」平成 26 年 7 月 30 日
- ・厚生労働省「平成 27 年労働者派遣法改正法の概要」～平成 27 年 9 月 30 日施行～
- ・労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」平成 27 年 2 月 13 日
- ・厚生労働省「『労働基準法等の一部を改正する法律案要綱』の答申」平成 27 年 3 月 2 日
- ・厚生労働省「労働基準法等の一部を改正する法律案の概要」平成 27 年 4 月 3 日
- ・規制改革会議「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見―紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して―」平成 27 年 3 月 25 日
- ・規制改革会議「規制改革に関する第 3 次答申～多様で活力ある日本へ～」平成 27 年 6 月 16 日
- ・厚生労働省HP 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会

【本レポートに関するお問合せ先】

銀泉リスクソリューションズ株式会社 リスクマネジメント部 森田 賢二

102-0074 東京都千代田区九段南 3-9-14

Tel : 03-5226-2568 Fax : 03-5226-2884 <http://www.ginsen-risk.com/>

＊本レポートは、企業のリスクマネジメントに役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。