

労働契約法の一部を改正する法律の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

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(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。
(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(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。
(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

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。(※)
(※) 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

○有期労働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労働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と規定する。

施行期日：2については公布日(平成24年8月10日)。1、3については公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日。

「改正労働契約法」は、これまでルールが存在していなかった「有期労働契約」に関する規定を、①有期労働契約の「期間の定めのない労働契約」への転換②「雇止め法理」の法定化③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の廃止として定めています。

「有期労働契約の期間の定めのない労働契約」に転換させる仕組みを導入する。ただ、5年を超えた反復更新された有期労働契約の反復更新に

同一の労働条件で良いとしています。『雇止め』法理は、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

については、合理的期待が認められる場合に、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

相違は、職務の内容や配置の変更の範囲などを考慮して、不合理と認められるものであつてはならないものとす

詳細は厚生労働省のホームページへ。アドレスは <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2f98520/00002hc65.html>

今後の解決方法として、年度途中の引き上げに伴い、契約金額の見直しを促して実施する仕組みの創設が、最低賃金の適用時期を平年ずらし新年度に合わせる方を求めます。

今回の突然の厳格適用は、地方公共団体のプール関連施設の管理を受託している業者に大きな影響を及ぼしており、適当な業者が見つからないため学校プールの一般開放を断念した自治体も出ております。また、管理者にとつて、人材確保や警備員教育にかかる経費の増加などが大きな負担となりますが、こうした経費の増加について、発注者側の理解が十分に得られるかについて不安があります。

有期労働契約の新しいルールを定めた「労働契約法の一部を改正する法律」が8月3日の参議院本会議で可決成立し、8月10日には施行公布が行われました。この法律は、「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く人が安心して働き続けることができるようにするために、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するもの」とされています。ビルメン業における有期労働契約者は、全従業員60%を超えています。早急な社内態勢の整備が求められています。

約への転換」では、有期労働が5年を超えての期間は通算しない。質的に異なる状態が存在している場合は、労働者の申し込みになった場合、別段の定めがない限り、従前と同様に、無期労働契約に転換させる仕組みを導入する。

「改正労働契約法」は、有期労働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労働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と規定する。

あると認められないときは、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなすことを制定法化する」としています。

「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」では、有期労働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労働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などを考慮して、不合理と認められるものであつてはならないものとす

この「改正法」の施行期日は、「雇止め法理」の法定化が公布日の8月10日からの即日施行で、他の2項目については、「公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日」としています。

また、平成27年4月からの納付金制度の適用拡大について、一定の措置が執られているのは承知しておりますが、今後、十分な周知を図ると共に、対応の難しい企業に対する支援策の更なる改善をお願いいたします。

以上から、管理者が安全で安定したプール監視業務を行うため、経過措置を設けていただくことも、自治体等の発注者側に対し、必要な予算確保についてのご理解をお願いいたします。また、現行の警備業法に規定された警備業務は、プール監視業務にそぐわない部分があるため、新たに5号業務を設けていただくようお願いします。

「短時間労働者への社会保険の適用拡大案」が8月10日に成立し、いよいよ平成28年10月から施行されることになりました。この「適用拡大」に反対してき

8月10日の参議院本会議で、社会保障と税の一体改革関連法案が可決・成立し、短時間労働者に対する社会保険適用拡大措置を定める「公的年金制度の財政基盤及び最低保証機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律」が

の反対の決議に基づき、民主党東京都連や自民党東京都連に対する要請行動を行い、3月には東商ホールにおいて、全国ビルメンテランス協会など17業界

業員501人超の企業、勤続1年以上、週20時間以上、月収8・8万円以上(当初の提案は7・8万円)となり、拡大対象は当初法案の45万人から25万

を講じることが明記されており、将来、適用対象の更なる拡大が図られることも予想されます。

社会保険適用対象の拡大は、高齢者、女性

短時間労働者に対する社会保険の適用については、2016年10月から、501人以上の企業、勤務時間週20時間以上、月収8・8万円以上、雇用期間1

当初の対象拡大方針に比べれば対象者の範囲は縮小されましたが、こうした負担増加

最低賃金の発効時期は10月から11月であるため、引き上げ前の金額で人件費を積算した上で落札していた場合には、年度途中の改定により著しく経営を圧迫することとなります。

平成25年4月から障害者雇用率が2・0に引き上げられ、対象企業も従業員56人以上から50人以上に引き上げられます。業界として障害者雇用率確保のために努めるのは当然ですが、障害者の雇用環境整備に対する支援策を一層拡充していただく

以上から、管理者が安全で安定したプール監視業務を行うため、経過措置を設けていただくことも、自治体等の発注者側に対し、必要な予算確保についてのご理解をお願いいたします。また、現行の警備業法に規定された警備業務は、プール監視業務にそぐわない部分があるため、新たに5号業務を設けていただくようお願いします。

適用拡大の反対運動継続

東京ビルメンテランス政治連盟 理事長 佐々木浩二



佐々木理事長

我々の強い反対にもかかわらず法律が

(1) 短時間労働者の社会保険適用の拡大について

短時間労働者に対する社会保険の適用については、2016年10月から、501人以上の企業、勤務時間週20時間以上、月収8・8万円以上、雇用期間1

最低賃金の発効時期は10月から11月であるため、引き上げ前の金額で人件費を積算した上で落札していた場合には、年度途中の改定により著しく経営を圧迫することとなります。

平成25年4月から障害者雇用率が2・0に引き上げられ、対象企業も従業員56人以上から50人以上に引き上げられます。業界として障害者雇用率確保のために努めるのは当然ですが、障害者の雇用環境整備に対する支援策を一層拡充していただく

以上から、管理者が安全で安定したプール監視業務を行うため、経過措置を設けていただくことも、自治体等の発注者側に対し、必要な予算確保についてのご理解をお願いいたします。また、現行の警備業法に規定された警備業務は、プール監視業務にそぐわない部分があるため、新たに5号業務を設けていただくようお願いします。

平成28年(2016年)10月1日から施行されることとなりました。当政連としては、本年2月に開催した第2回評議員会で短時間労働者に対する社会保険適用拡大について

団体で組織する「流通・サービス産業年金制度等改革検討協議会」の反対集会に取り組みでまいりました。

こうした反対運動の結果、適用対象は、従

人に縮小し、実施時期も1年間遅らせることになりました。

しかし、今回の法律には、施行後3年以内

に検討を加え、その結果に基づき必要な措置

労働者の多くが望んでいない改革だと言われていると

年を対象に社会保険適用の拡大(新たな対象者25万人)が決まりました。

今後の解決方法として、年度途中の引き上げに伴い、契約金額の見直しを促して実施する仕組みの創設が、最低賃金の適用時期を平年ずらし新年度に合わせる方を求めます。

今回の突然の厳格適用は、地方公共団体のプール関連施設の管理を受託している業者に大きな影響を及ぼしており、適当な業者が見つからないため学校プールの一般開放を断念した自治体も出ております。また、管理者にとつて、人材確保や警備員教育にかかる経費の増加などが大きな負担となりますが、こうした経費の増加について、発注者側の理解が十分に得られるかについて不安があります。

平成25年度国の予算・制度等に関する要望

庁は「プール監視業務は警備業法上の監視業務に当たる」との通知を発し、プール監視業務は警備業の認定を受けた業者に限定すること、プール監視員に対する警備員教育を徹底することなどを指示いたしました。

今回の突然の厳格適用は、地方公共団体のプール関連施設の管理を受託している業者に大きな影響を及ぼしており、適当な業者が見つからないため学校プールの一般開放を断念した自治体も出ております。また、管理者にとつて、人材確保や警備員教育にかかる経費の増加などが大きな負担となりますが、こうした経費の増加について、発注者側の理解が十分に得られるかについて不安があります。