



長崎市労政だより

長崎市や関係機関からの雇用・労働関連のお知らせを掲載しています。

～平成25年3月18日更新～

平成25年4月1日から障害者の法定雇用率が2.0%に上がります！

全ての事業主は、一定の割合以上で障害者を雇用するよう、法律で義務付けられています。その割合は、民間企業、公的機関ごとに法定雇用率として定められていますが、平成25年4月1日から以下のように上がります。

○ 民間企業	1.8%	⇒	2.0%
○ 国、地方公共団体	2.1%	⇒	2.3%
○ 都道府県等の教育委員会	2.0%	⇒	2.2%

障害者雇用率制度とは・・・

「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）以上になるよう義務付けています。（精神障害者については雇用義務はありませんが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者をこよしたものとみなされます。）

この法律では、法定雇用率は「労働者の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者の総数」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法令で定めるとしています。今回の法定雇用率の変更は、同法の規定に基づくものです。

注意

従業員50人以上56人未満の事業主の方は特にご注意ください！

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から**50人以上**に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告
- ◆ 障害者雇用推進者※を選任するように努める
- ◆ 障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出

※障害者雇用推進者の業務

- ・ 障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設の設置や整備
- ・ 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け出

障害者雇用について詳細はこちら



http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index.html



問合せ先

長崎労働局職業対策課 (TEL: 095-801-0042)

平成25年4月1日から有期労働契約の新ルールが施行されます！

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。この改正では、有期労働契約について3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6カ月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称に関わらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

👉 改正法の3つのルール 👈

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

- ①通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。
平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。
- ②無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一になります。別段の定め（労働契約、就業規則、個々の労働契約等）をすることにより、変更可能です。
なお、無期転換にあたり、職務の内容などが変更されないのにも関わらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

施行期日：平成25年4月1日

II 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

施行期日：平成24年8月10日

III 不合理な労働条件の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

施行期日：平成25年4月1日

※なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。

労働契約法の改正について詳しくはこちら



http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunva/koyou_roudou/roudoukiun/keivaku/kaisei/



問合せ先

長崎労働基準監督署 (TEL: 095-846-6353)

長崎市岩川町16-16 長崎合同庁舎2階

平成25年4月1日から高年齢者雇用安定法が改正されます！

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

改正のPoint!



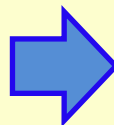
1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置(裏面参照)として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができません。今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。ただし、以下の経過措置が認められています。

【経過措置】

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



基準を適用することができます。

◆例えば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません。61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社(子会社や関連会社など)まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。

この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。指導後も改善がみられない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針

対象者基準の廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方に分かりやすく示すため、高年齢者確保措置法の実施及び運用に関する指針を新たに策定しま

◆改正法や高年齢者雇用確保措置について詳しくは、長崎公共職業安定所(TEL:095-862-8609)へ口お問い合わせください！

◆長崎高齢・障害者雇用支援センター(TEL:095-811-3500)では、高年齢者雇用アドバイザーの派遣などにより、高年齢者雇用についての相談を行っています。

http://www.jeed.or.jp/jeed/location/bunshitsu/42_nagasaki.html

「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」ができました！

厚生労働省では、非正規雇用問題に対する取組みの一環として、**有期契約労働者等(※)の企業内でのキャリアアップを推進する事業主に対する包括的な助成制度**(有期契約労働者等の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など)を、平成25年度に創設する予定です(現在要求中)。

これに先立ち、平成25年1月から重点分野等(健康、環境、農林漁業等)の事業主に対して、人材育成についての助成のみ、前倒しで実施します。

そこで、事業主の皆様がこうした助成制度を活用する上で、配慮していただきたい事項をとりまとめ、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」を策定しました。助成金活用に向けて、これらの事項の実施に積極的に取り組んでください！

※有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者をいう(短時間労働者、派遣労働者を含む。)

ガイドラインの主な内容(助成制度を活用する上で、配慮するよう努めることが望ましい事項)	
①キャリアアップに向けた管理体制の整備	●有期契約労働者等のキャリアアップに取り組む者を「キャリアアップ管理者」として位置付け
②計画的なキャリアアップの取組の推進	●キャリアアップに向けた取組みを計画的に進めるため「キャリアアップ計画」を作成
③正規雇用・無期労働契約への転換	●有期労働契約から正規雇用・無期労働契約への転換、無期労働契約から正規雇用への転換の促進、無期転換後の処遇への配慮、正規雇用転換制度の対象者の範囲・方法・評価基準などの設定への配慮
④人材育成	●職業能力や希望するキャリアパスに応じた計画的な教育訓練などの実施 (目標の明確化) ●若者に対するジョブ・カード制度を活用した実践的な教育訓練の実施、成長分野の事業主による積極的な教育訓練の実施
⑤処遇改善	●職務分析・職務評価の手法、ジョブ・カードや職業能力評価基準などの活用等による職務の内容や職業能力の評価、職務の内容などを踏まえた処遇への反映
⑥その他	●法定外健康診断の導入、短時間正社員(注)への移行など、短時間労働者の希望に応じた社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 (注)通常の労働者と比べ所定労働時間が一定程度短い正規雇用の労働者をいう。

これらを実施

企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度を活用！

(平成25年度予算要求中 ※要求中のため、変更になる場合があります)

●重点分野等の事業主を対象とした「人材育成」への助成を平成25年1月から前倒し実施します。

日本再生人材育成支援事業奨励金 助成内容		中小企業	大企業
Off-JTに対する助成	賃金助成(1訓練コース1人当たり)	1時間800円	1時間500円
	経費助成(1訓練コース1人当たり)	上限30万円	上限20万円
OJTに対する助成 ※有期実習型訓練を実施した場合に限る。	実施助成(1訓練コース1人当たり)	1時間700円	1時間700円

※「有期実習型訓練」とは、正社員経験が少ない人を対象に、安定的な雇用に就くために必要な技能の習得を目指す、3か月以上6カ月(特別な場合は1年)以下の訓練をいう。

詳しくは、長崎労働局またはハローワーク長崎までお問い合わせください！