

# 大滝人事労務研究所便り

## 今後の「有期労働契約」はどうなるのか？

### 8月下旬に「報告書」原案を公表

厚生労働省の「有期労働契約研究会」では、8月下旬に会合を開き、今後の有期労働契約に関する施策の方向性を示す、「報告書」原案を公表しました。

有期労働契約者の範囲、通常の労働者との処遇の均衡、契約の更新・雇止めなど、今後の「有期労働契約」のあり方に大きな影響を与えるものと見られます。

### 有期労働契約者に関する現状分析と課題

上記の「報告書」原案では、有期契約労働者は、労使の多様なニーズにより増加しており、労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば多様な集団になっていると、現状を分析しています。

そして、4つの職務タイプである「正社員同様職務型」(36.4%)、「高度技能活用型」(4.4%)、「別職務・同水準型」(17.0%)、「輕易職務型」(39.0%)に分類し、就業形態、年齢などの多様な実態を踏まえたうえで対応が必要であると指摘しています。

### 今後検討される内容

上記内容を踏まえたうえで、今後は、下記の項目を検討するとしています。

#### (1) 契約締結事由の規制

有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討する。

#### (2) 更新回数や利用可能期間に係るルール

一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討する。



#### (3) 雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)の明確化

定着した判例法理の法律によるルール化を検討する。

### 法改正を含めた制度整備が必要

今後、中長期的に労働力が減少していくと予測される中、有期契約労働者を公正に処遇し、労働者が仕事と家庭生活との調和を図りつつ、生きがい・働きがいのある充実した生活を送ることができるよう、法改正を含めた制度整備がなされることが望まれます。

## 2010年度の最低賃金が決定 全国平均 730 円に

### 全国平均 17 円の引上げ

厚生労働省の中央最低賃金審議会では、2010年度の地域別最低賃金(時間額)の引上げの目安を全国平均で15円にすると答申していました(現在の713円から728円へ引上げ)。

その後、各地方最低賃金審議会による調査・審議が行われ、9月9日までにすべての地方最低賃金審議会が答申があり、引上げの目安は全国平均で17円となり、最終的な全国加重平均額は730円と見込まれています。

円となりました。

答申された最低賃金額は、今後、都道府県労働局において、関係労使からの異議申出に関する手続きを経たうえで正式に決定され、10月から発効の予定です。

### 「最低賃金」とは？

最低賃金は、使用者が労働者に支払わなければならない賃金額の最下限値です。

中央最低賃金審議会が定めた目安を基に47都道府県ごとに定められ、最低賃金に違反した使用者には罰金が科せられるとされています。

### 「全国最低 800 円」の確保はなるか？

政府は、2020年までの目標として「できる限り早期に全国最低 800 円を確保」と合意しています。今回も大幅な引上げについて議論されましたが、使用者側は最後まで慎重な姿勢を崩しませんでした。

政府目標は「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る経済成長」が前提となっており、中小企業の生産性向上の取組みや、中小企業に対する支援などが課題となっています。

これらの前提条件が実現せず、施策の実効性がないまま最低賃金のみが大幅に引き上げられれば、企業の経営に影響し、雇用の喪失につながる懸念があります。

**\*\*研修案内\*\***  
**ネクストインターセクション 講座予定**  
**テーマ 「労働時間」**

日時 10月30日(土)13時30分~16時30分  
場所 生活産業プラザ 7F 会議室1  
詳しくは別紙案内参照

### 当事務所よりひとこと

厚生労働省は、所得が1000万円以上あるにもかかわらず国民年金保険料を滞納している者について、財産の差し押さえを含む強制徴収を実施することを国税庁に委任することを明らかにしました。社会保険の制度は世代間扶養の制度をとっております。自分の親は年金をもらっていて、つまり他人の保険料で養ってもらっているにもかかわらず、収入が十分あるのに保険料を負担しないというのは許しがたいと私は常々思っておりました。社会保険というのはみんなが助け合うという制度です。国民としてのモラルを国の強制力を使わないと実現できないというのは本当に情けないですね。それにしても国の対応は遅いです。危機が目に見えているのに迅速な対策が立てられない組織は滅亡します。この国は大丈夫でしょうか？(大滝)

厚生労働省は「自殺・うつ病対策プロジェクトチーム」のとりまとめ結果を公表しました。その中で「職場におけるメンタルヘルス対策・職場復帰支援の充実」では、個人への対応、職場の体制整備、企業文化の醸成の3つの側面から対策を充実させていく方針が掲げられています。具体的には、(中小規模事業場等の)管理職に対する教育の促進、メンタルヘルス不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成、長時間労働の抑制等に向けた働き方の見直しの促進、配置転換後等のハイリスク期における取組の強化、うつ病等による休職者の職場復帰のための支援の実施、労災申請に対する支給決定手続の迅速化などが急務である、としています。

私が先日参加した「メンタルヘルス不調者の労災認定の実際」という研修ではひとたび「過重労働」「パワハラ」を原因として、労働者から労災申請がされた場合、個人に対する労災の認定だけでなく企業側に対して「民事上の損害賠償」はもちろん、労働基準監督署による「長時間労働」「出・退勤の管理」「労働者の健康管理」に対する、調査・是正勧告がされるということでした。日ごろから労働時間管理等十分な対策が必要です。(馬場)