

特集2

〈施行前・改正前の要点整理〉

これから施行・改正される法令のポイントまとめ

実務対応に備えて、平成29年以降に施行される改正法と国会提出法案のポイントを解説

近年、労働関係法令が目まぐるしく改正されており、平成29年以降においても、すでに施行が確定している改正法のほか、今国会で審議予定の法案もいくつかある。企業の人事担当者は都度、就業規則や諸規程、制度等の見直しを余儀なくされ、その対応に苦慮されているものと思われる。

そこでここでは、①平成29年以降に施行される改正法、②国会提出中の法案、③施行済みの改正法を中心に、これら全体像を確認しつつ、各改正法のポイントと実務上の留意点を解説する（本文中の参照条文は、施行後のもの）。



深田俊彦

ふかだ としひこ

特定社会保険労務士

社会保険労務士法人大野事務所

慶應義塾大学法学部法律学科卒業。財団法人にて災害補償業務に従事した後、約4年間の社会保険労務士事務所勤務を経て、2006年に大野事務所入所。人事労務に関する相談業務、IPO支援コンサルティング、アウトソーシング業務に従事。著書に『厚生労働省 「業務取扱要領」を踏まえた離職票作成ハンドブック』（共著、日本法令）、『適正 労働時間管理』（共著、労務行政）。

1 はじめに

現政権では「働き方改革」が強く推進されようとしている。平成28年6月2日に閣議決定された『ニッポン一億総活躍プラン』では、「最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない」とした上で、以下の項目が挙げられている。

- ・ 同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善
- ・ 長時間労働の是正
- ・ 高齢者の就労促進

同プランにある、「大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。非正規という言葉無くす決意で臨む」「長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である」などの踏み込んだ文言は注目に値する。また、去る9月27日には首相官邸に「働き方改革実現会議」が新設され、今後、働き方改革に向けた具体的な議論がさらに進んでいくものと思われる。

2 労働関係法の改正状況

平成29年以降に施行される主要な法改正（国会提出中の法案も一部含む）の内容を【**図表1**】にまとめたので、まずは全体像をつかんでいただきたい。

この表に掲げた改正法のポイントを次項以降で述べるとともに、平成28年以前に改正施行された法令についても最後に触れることとする。

【**図表1**】平成29年以降に施行される労働関係法の改正

年	月	法律名等 (正式名称は下記参照)	主な改正内容
平成29	1	育児・介護休業法	(1)有期契約労働者に係る育児休業・介護休業取得要件の緩和 (2)育児休業等の対象となる子の範囲の拡大 (3)介護休業の分割取得 (4)介護のための所定労働時間の短縮等の措置の改正 (5)介護のための所定外労働の制限の新設 (6)子の看護休暇・介護休暇の取得単位の柔軟化 (7)育児休業・介護休業等をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備
		労働者派遣法	育児・介護休業法の適用に関する特例規定の創設
		雇用保険法	(1)65歳以降に新規雇用された者に対する雇用保険の適用 (2)育児休業給付金の対象となる子の範囲の拡大 (3)有期契約労働者に係る育児休業給付・介護休業給付支給要件の緩和 (4)介護休業給付の受給回数制限の緩和 (5)介護休業給付の対象家族の拡大 (6)特定受給資格者の範囲の拡大 (7)再就職手当の引き上げ
		労働保険徴収法	満64歳以上被保険者の雇用保険料免除措置の廃止 ※経過措置により、平成32年度から実施
		男女雇用機会均等法	職場における妊娠・出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置の新設
		確定拠出年金法	個人型確定拠出年金の加入可能範囲の拡大
		8	公的年金制度の財政基盤及び最低保障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の一部を改正する法律
平成30	4	障害者雇用促進法	法定雇用率の算定基礎の見直し
未定 (国会提出中)		労働基準法等の一部を改正する法律案	・60時間超割増賃金の中小企業への適用 ・年次有給休暇5日の時季指定付与 ・フレックスタイム制の見直し ・企画業務型裁量労働制の見直し ・高度プロフェッショナル制度の創設
		公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案	・労使合意に基づき500人以下の企業において、社会保険の長時間労働者への適用を拡大 ・国民年金第1号被保険者の産前産後休業期間の保険料の免除 ・年金額の改定ルールの見直し

育児・介護休業法…育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
労働者派遣法…労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律
労働保険徴収法…労働保険の保険料の徴収等に関する法律
男女雇用機会均等法…雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
障害者雇用促進法…障害者の雇用の促進等に関する法律

3 平成29年以降に施行される改正法

平成29年以降に施行される改正法のポイントを解説する上で、法改正に伴って社内規程の改定を要するものについては 規程、労使協定の再締結を要するものについては 協定 を、以下の各項目に付すこととする。

[1]育児・介護休業法（施行日：平成29年1月1日）

実務上のポイント


- ・ 育児・介護休業等規程および労使協定の改定・再締結
- ・ 育児休業等に関するハラスメントへの対応方針の明確化および周知・啓発
- ・ 育児休業等に関するハラスメント相談窓口の設置

(1)有期契約労働者に係る育児休業・介護休業取得要件の緩和 規程

有期契約労働者はもともと育児休業・介護休業の対象から除外されていたが、法改正により平成17年4月から一定の要件の下で休業の取得が可能となった経緯がある。現行の要件については、特に「雇用継続の見込み」の点が分かりにくいといった指摘もあったようで、今回の改正では当該要件が緩和され、有期契約労働者が休業をより取得しやすい環境となることを目指すものである（育児・介護休業法5条1項、11条1項）**【図表2】**。

なお、要件を満たしているか否かの判断は、有期契約労働者が休業を申し出た時点の状況でなされるものであることから、改正後の要件が適用されるのは、改正法が施行される平成29年1月1日以降に申し出があったものからになる。

図表2 有期契約労働者に係る育児休業・介護休業取得要件の緩和

<p>【改正前】</p> <p><育児休業の対象となる有期契約労働者></p> <p>①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること</p> <p>②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること</p> <p>③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと</p> <p><介護休業の対象となる有期契約労働者></p> <p>①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること</p> <p>②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること</p> <p>③93日を経過する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと</p>

<p>【改正後】</p> <p><育児休業の対象となる有期契約労働者></p> <p>①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること</p> <p>②子が1歳6カ月になる日の前日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと</p> <p><介護休業の対象となる有期契約労働者></p> <p>①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること</p> <p>②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）が満了することが明らかでないこと</p>

(2)育児休業等の対象となる子の範囲の拡大 規程

現行法の「法律上の親子関係がある実子・養子」に加えて、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等が新たに対象となった（「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3）。

(3)介護休業の分割取得 規程

現行法では、要介護状態にある対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算93日まで介護休業が取得できるものとされている。これに対して昨今の介護の実態を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として介護休業の分割取得を可能とするのが今回の改正である（育児・介護休業法11条、15条1・2項）。

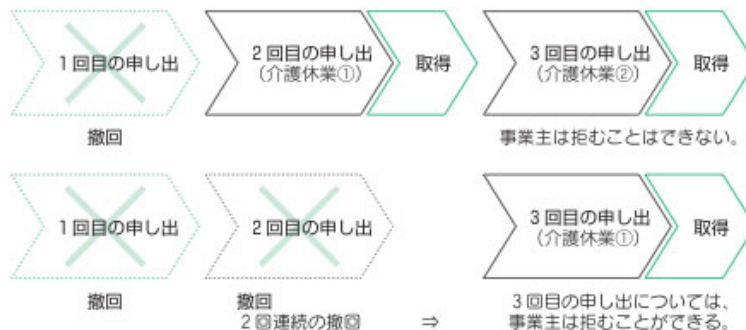
また、分割取得が可能となったことに伴い、休業申し出の撤回に関する新たなルールとして、介護休業開始予定日の前日までであれば、労働者は介護休業の申し出ごとに介護休業の申し出を撤回できることとなった。ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申し出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申し出を事業主は拒むことができる（同法14条2項）【図表3】。

しかしながら、こうして分割取得が可能となったものの、「対象家族1人につき通算93日まで」の上限は維持されていることから、現場の影響はさほど大きくないものと推察する。

介護に係る今回の法改正が実務へ及ぼす影響としては、後述の(4)および(5)を特に気をつける必要があるだろう。

なお、介護休業の要件である「2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護」という点につき、「常時介護を必要とする状態」に関する判断基準が見直された（判断に使用する介護状態を示す表が見直され、さらに「介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること」が新たな基準として加わった）。また、対象家族のうち祖父母、兄弟姉妹および孫については「労働者が同居し、かつ、扶養している」ことが要件とされていたが、この要件は撤廃されることとなった。

図表3 介護休業の分割取得と休業申し出撤回との関係



資料出所：厚生労働省【平成29年1月1日施行対応】育児・介護休業法のあらまし】

(4)介護のための所定労働時間の短縮等の措置の改正 規程

現行法では、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、事業主は次のうちいずれかの措置を選択して講じなければならないとされている。

- ①所定労働時間の短縮措置
- ②フレックスタイム制度
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

とはいえ、これらの措置は介護休業と通算して93日の範囲内で利用が可能という制限があり、必ずしも有効に機能していない面があったと考えられる。そこで今回の改正により、介護休業とは別に労働者が上記措置の利用を開始する日から連続する3年以上の期間

（措置を講ずべき期間の最低基準が3年の意）で2回以上の利用（④を除く）が可能な措置を設けることが義務づけられた（育児・介護休業法23条3項）。有期契約労働者も、雇用見込みにかかわらず措置の対象である。なお、事業主は上記措置のうち少なくとも一つを講じれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講じることまで義務づけられているものではない。

これにより、現状で多くの会社が選択していると思われる短時間勤務については、3歳未満の子を養育する労働者に係る短時間勤務と同様、比較的長期間にわたる利用も想定される。人員体制を整える観点からも、法改正によって当該制度が導入されることを早い段階で社内周知し、潜在的なニーズを確認しておくのも一つであろう。

(5) 介護のための所定外労働の制限の新設 規程 協定

要介護状態にある対象家族1人につき、当該対象家族を介護する労働者が請求した場合に、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて所定労働時間を超えて労働させてはならないとする制限が新たに設けられた（育児・介護休業法16条の9第1項）。考え方としては、前回の法改正で創設された3歳未満の子を養育する労働者に係る所定外労働の制限に類似しているが、対象家族の介護を要さなくなるまで何回でも請求できる点を考えると、労働者がこの措置を利用する期間が予測しにくいことから、その意味ではこれまでの育児・介護休業法に基づく規定と大きく異なるといえよう。

実務上の留意点として、3歳未満の子を養育する労働者に係る所定外労働の制限と同様、「入社1年未満の者」「1週間の所定労働日数が2日以下の者」を措置の対象から適用除外とするためには労使協定の締結が必要となる。

(6) 子の看護休暇・介護休暇の取得単位の柔軟化 規程 協定

子の看護休暇および介護休暇については、現行法に基づく「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平21.12.28 厚労告509。以下、指針）において「時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする」とされていたが、半日単位等での取得を法的に義務づけるものではなかった。これが改正により、1日の所定労働時間が4時間以下である者以外のものは、1日未満の単位で取得することができると法律で明記された（育児・介護休業法16条の2、16条の5）。

ここでいう半日とは、1日の所定労働時間（1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げ）の2分の1を原則とし、それ以外の時間数を半日と定める場合には、次の事項を定めた労使協定を締結しなければならないので留意されたい（届け出は不要）。

- ①当該労使協定による単位で子の看護休暇（介護休暇）を取得することができることとされる労働者の範囲
- ②子の看護休暇（介護休暇）の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間に満たないものに限る）
- ③子の看護休暇（介護休暇）1日当たりの時間数（1日の所定労働時間を下回ることはできない）

なお、従来から「入社6カ月未満の者」「1週間の所定労働日数が2日以下の者」については、労使協定を締結することで休暇取得の適用除外とすることができるが、これらに加えて「半日単位で子の看護休暇（介護休暇）を取得することが困難と認められる業務に従

これから施行・改正される法令のポイントまとめ | WEB労政時報（労政時報本誌 3921号 060頁 2016年12月9日発行）
 事する労働者」（改正後の指針において具体的業務を例示）も、労使協定の締結による適用除外の対象となる。

(7)育児休業・介護休業等をしてしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備 規程

現行法でも、育児休業・介護休業等を理由とする事業主による不利益取り扱いを禁止しているが、これに加えて上司・同僚からの育児・介護休業等に関する言動により、育児・介護休業者等の就業環境を害することがないよう必要な体制の整備や雇用管理上の措置を講じることが新たに義務づけられた（育児・介護休業法25条）。いわゆる育児休業等に関するハラスメントへの対応であり、事業主が講ずべき措置の内容については、改正後の「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平21.12.28厚労告509、改正：平28. 8. 2 厚労告313）に定められている（**[図表4]**参照）。

図表4 育児休業等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について

※業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはならない。

	事由	行為者	行為類型
<制度等の利用への嫌がらせ型> <input type="radio"/> 育児休業 <input type="radio"/> 介護休業 <input type="radio"/> 子の看護休暇 <input type="radio"/> 介護休暇 <input type="radio"/> 所定外労働の制限 <input type="radio"/> 時間外労働の制限 <input type="radio"/> 深夜業の制限 <input type="radio"/> 所定労働時間の短縮等 関係	①利用の請求等をしたい旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取り扱いを示唆 請求等をしないように言う（※1）
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取り扱いを示唆 請求等を取り下げるように言う（※1）
	③利用した		解雇その他不利益な取り扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする（※2）
	①利用の請求等をしたい旨を伝えた	同僚	繰り返しまたは継続的に請求等をしないように言う（※1）
	②利用の請求等をした		繰り返しまたは継続的に請求等を取り下げるように言う（※1）
	③利用した		繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする（※2）

資料出所：厚生労働省「防止措置の対象となる言動について」

[注] 下線部は現行、事業主に禁止される範囲よりも広がっている部分。

※1 客観的にみて、労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当。

※2 客観的にみて、労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当。

なお、この改正事項に関連して、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下、労働者派遣法）の改正も行われている。すなわち、育児・介護休業法における不利益取り扱いの禁止やハラスメント防止措置の規定について、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして当該規定を適用するとするものである（労働者派遣法47条の3）。

[2]雇用保険法、労働保険徴収法（施行日：平成29年1月1日）

実務上のポイント

- ・新たに雇用保険の適用となる者に係る資格取得の手続き
- ・満64歳以上の雇用保険被保険者に係る保険料免除措置が廃止となることへの対応（平成32年度から）

※本号冒頭の「労働法令のポイント」でも「雇用保険の適用拡大」について解説している。

(1)65歳以降に新規雇用された者に対する雇用保険の適用

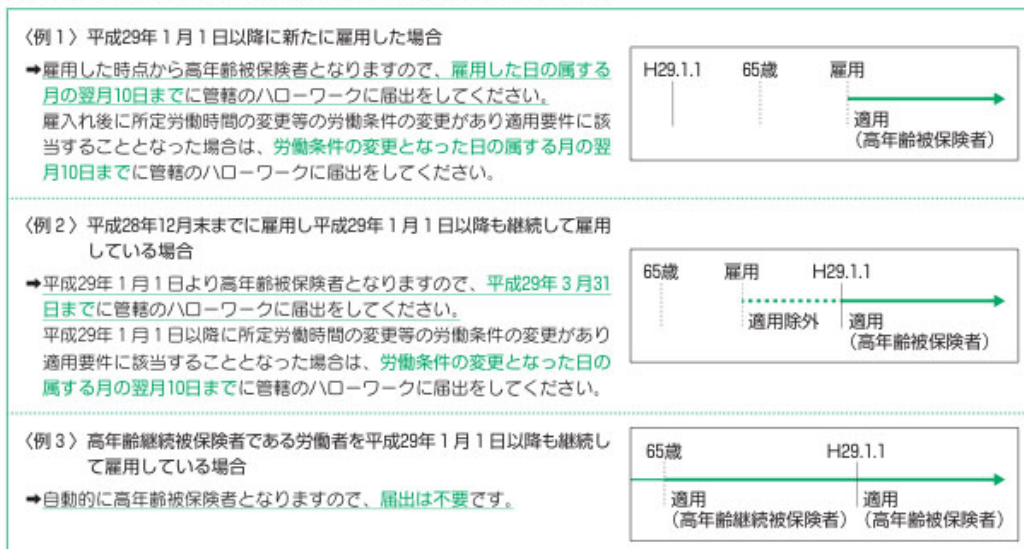
生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険被保険者の範囲等が見直されることとなった（雇用保険法6条）。

雇用保険の適用範囲の見直しにより、平成29年1月1日以降に新規雇用される65歳以上の者について公共職業安定所への雇用保険資格取得届の提出が必要となるのはもとより、改正法施行前から引き続き雇用されている者であって、雇入れ時に65歳以上であったことから雇用保険が適用除外になっているものについても、平成29年1月1日時点において週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込みの要件を満たしていれば、新たに資格取得手続きが必要となる【図表5】。後者の届け出については、雇用保険の資格取得手続きの期限が本来「当該事実のあった日の属する月の翌月10日まで」であるところ、平成29年3月31日までとする経過措置が設けられた。

また、毎年4月1日時点で満64歳以上の雇用保険被保険者の保険料が免除となる措置が廃止されるが（労働保険の保険料の徴収等に関する法律〔以下、労働保険徴収法〕31条）、経過措置が設けられたことで実際の保険料徴収は平成32年度からとなる。この保険料免除措置については、免除対象者であるにもかかわらず徴収を続けてしまうなど、給与計算の実務で間違いやすい点であった。平成32年度以降はすべての被保険者が徴収対象となるのでそれ自体は分かりやすくなるものの、平成32年度の最初の給与計算では徴収対象者の設定を誤らないよう注意が必要である。

【図表5】雇用保険の適用拡大に伴う適用例

〈適用要件に該当する65歳以上の労働者を雇用した場合の雇用保険の適用例〉



資料出所：厚生労働省「雇用保険の適用拡大等について」

(2)育児休業・介護休業等に係る制度の見直し

①育児休業給付金の対象となる子の範囲の拡大、②有期契約労働者に係る育児休業給付・介護休業給付支給要件の緩和、③介護休業給付の受給回数制限の緩和、④介護休業給付の対象家族の拡大については、いずれも既述の改正育児・介護休業法に合わせた改正である。

(3)特定受給資格者の範囲の拡大

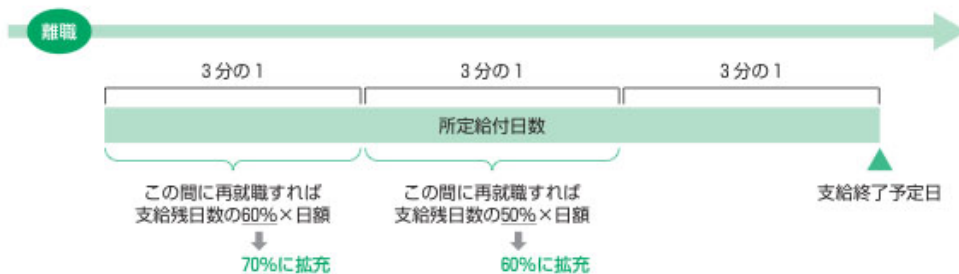
倒産・解雇等によって再就職の準備をする時間的余裕がないまま離職を余儀なくされた者については「特定受給資格者」として区別し、基本手当の所定給付日数が通常よりも手厚くなる場合がある。この特定受給資格者について、次の理由により離職した者が新たに該当することとなった（雇用保険法施行規則36条）。

- ①賃金不払いを理由とする離職について、賃金の3分の1を上回る額が支払期日までに支払われなかった月が1カ月でもあった場合（現行の基準：引き続き2カ月以上または離職前6カ月のうち3カ月以上）
- ②事業主が育児・介護休業法等に規定する義務に違反した場合（例：休業等の申し出の拒否、妊娠・出産等をしたことおよび休業等の申し出をしたことを理由とする不利益取り扱い、請求があったにもかかわらず所定外労働等をさせたこと等）

(4)再就職手当の引き上げ

基本手当を受給中の者が所定給付日数の3分の1以上を残して再就職した場合は、支給残日数の50%（3分の2以上を残して再就職した場合は、支給残日数の60%）に基本手当日額を乗じた額が再就職手当として支給されているが、今回の改正によって、支給残日数に対して乗じられる50%（同60%）の率が60%（同70%）に引き上げられることとなった（雇用保険法56条の3第3項）【図表6】。

図表6 再就職手当の引き上げ



資料出所：厚生労働省「雇用保険法等の一部を改正する法律の概要（平成28年3月29日成立）」

(5)着後手当の引き上げ

着後手当は移転費の一つであり、移転費とは、基本手当の受給資格者等が公共職業安定所の紹介した職業に就くため、または公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受けるために住所または居所を変更する場合であって所定の要件を満たすとき、本人とその家族が転居のために必要な交通費などが支給されるものである。移転費には、①鉄道賃、②船賃、③航空賃、④車賃、⑤移転料、⑥着後手当があり、このうち着後手当について、都市部から地方への就職（いわゆるUIターン）を促進するなどの観点から、額が引き上げられることとなった（雇用保険法施行規則90条）【図表7】。

図表7 着後手当の改正

【改正前】

- ・親族を随伴する場合：3万8000円
- ・親族を随伴しない場合：1万9000円

【改正後】

- ・親族を随伴する場合：①7万6000円（移動距離100km未満）、②9万5000円（移動距離100km以上）
- ・親族を随伴しない場合：①3万8000円（移動距離100km未満）、②4万7500円（移動距離100km以上）

※「移動距離」とは、雇用保険法施行規則に定める「鉄道賃の額の計算の基礎となる距離」を指す。

(6)短期訓練受講費、求職活動関係役務利用費の創設

現行法では、基本手当の受給資格者等が公共職業安定所の紹介により広範囲の地域にわたる求職活動をする場合であって、所定の要件を満たすときに支給される広域求職活動費（鉄道賃、船賃、航空賃、車賃および宿泊料）がある。

今回の改正により、広域求職活動費に加えて短期訓練受講費と求職活動関係役務利用費

が創設され、これらをまとめて求職活動支援費として規定されることとなった（雇用保険法59条、雇用保険法施行規則100条の2～7）**【図表8】**。

図表 8 短期訓練受講費、求職活動関係役務利用費

<p>【短期訓練受講費】</p> <p>基本手当の受給資格者等が公共職業安定所の職業指導により再就職の促進を図るために必要な職業に関する教育訓練を受け、修了した場合に、受講のために支払った費用（入学科および受講料に限る）について支給するもの。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●支給対象となる訓練講座：一般教育訓練給付の対象講座として指定されていないもの（訓練期間1カ月以内の公的資格を対象とする予定） ●給付割合・上限額：受講のために支払った費用の2割まで（10万円が上限） ※給付制限期間中の訓練についても支給。
<p>【求職活動関係役務利用費】</p> <p>基本手当の受給資格者等が求人者に面接等をするため、または職業訓練・教育訓練を受講するため、その子に関して、保育等サービスを利用した場合に支給するもの（面接等を行った日：15日分、訓練を受講した日：60日分を限度とする）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●支給対象となる保育等サービス： <ul style="list-style-type: none"> (i)保育所、認定こども園で行われる保育、小規模保育、家庭的保育、居宅訪問型保育、事業所内保育 (ii)地域子ども・子育て支援事業（例：一時預かり事業、延長保育、病児保育、ファミリー・サポート・センター事業等） (iii)その他(i)(ii)に準ずる役務（認可外保育所で行われる保育、ベビーシッター等） ●給付割合：利用費（1日当たり上限8000円）の8割 ※給付制限期間中の面接等についても支給。

(7)一般教育訓練給付の対象となる費用の範囲の拡大

現行法では、一般教育訓練給付の対象となる費用を「入学科および受講料」としているところ、今回の改正により、一般教育訓練給付対象者が訓練開始日前1年以内にキャリアコンサルティング（職業能力開発促進法30条の3に規定する国家資格を有するキャリアコンサルタントが行うものに限る）を受けた場合の費用についても、一般教育訓練給付の支給対象とすることとなった（雇用保険法施行規則101条の2の6）。なお、給付金の額は費用（上限2万円）の2割とされている。

[3]男女雇用機会均等法（施行日：平成29年1月1日） 規程

実務上のポイント

- ・妊娠・出産等に関するハラスメントへの対応方針の明確化、就業規則等の改定
- ・妊娠・出産等に関するハラスメントの相談窓口の設置

現行法においては、妊娠・出産等を理由とした不利益取り扱いが禁じられており、また「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平18.10.11 厚労告615）と相まって、職場におけるセクシュアルハラスメントについて防止措置を講じることを事業主に義務づけている。

そうした中、「女性労働者につき（筆者注：労働基準法65条3項に基づく）妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項（筆者注：均等法9条3項）の禁止する取扱いに当たる」との判断が最高裁によって示された（広島中央保健生協[C生協病院]事件 最高裁一小 平26.10.23判決 労判1100号5ページ、本誌第3882号-15. 2.13 70ページ）。

この判決は、法が禁じている不利益取り扱いの解釈を示した通達の改正につながったわけだが（「『改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について』及び『育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について』の一部改正について」平27. 1.23 雇児発0123第1）、職場におけるいわゆるマタニティハラスメントが社会問題として大きく顕在化するきっかけとなった判決ともいえよう。

このような背景の下、改正育児・介護休業法で規定された育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務と同様、上司・同僚からの妊娠・出産等に関する言動により妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境を害することがないように防止措置を講じることが事業主に義務づけられることとなった（男女雇用機会均等法11条の2）。これに伴い、「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平28. 8. 2 厚労告312）が策定され、防止措置の対象となる言動や講じなければならない防止措置の内容が示されている【図表9】。

なお、育児休業等に関するハラスメントの防止措置と同様、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も当該派遣労働者を雇用する事業主とみなして当該規定を適用することが定められた（労働者派遣法47条の3）。

図表9 妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置の対象となる言動について

※業務上の必要性に基づく言動については、防止措置の対象とはならない。

	事由	行為者	行為類型	
<制度等の利用への嫌がらせ型> ○母性健康管理措置 ○坑内就業・危険有害業務 ○産前休業 ○軽易業務転換 ○時間外・休日・深夜業の制限 ○育児時間関係	①利用の請求等をしたい旨を相談した	上司	解雇その他不利益な取り扱いを示唆 請求等をしないように言う（※1）	
	②利用の請求等をした		解雇その他不利益な取り扱いを示唆 請求等を取り下げよう言う（※1）	
	③利用した		解雇その他不利益な取り扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする（※2）	
	<状態への嫌がらせ型> ○妊娠、出産 ○坑内就業・危険有害業務 ○産後休業 ○妊娠、出産に起因する症状関係	①利用の請求等をしたい旨を伝えた	同僚	繰り返しまたは継続的に請求等をしないように言う（※1）
		②利用の請求等をした		繰り返しまたは継続的に請求等を取り下げよう言う（※1）
		③利用した		繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする（※2）
	妊娠した、出産した、つわり等による労働能率の低下等、就業制限により就業できない	上司	解雇その他不利益な取り扱いを示唆 繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする（※2）	
		同僚	繰り返しまたは継続的に嫌がらせ等をする（※2）	

資料出所：厚生労働省「防止措置の対象となる言動について」

[注] 下線部は現行、事業主に禁止される範囲よりも広がっている部分。

※1 客観的にみて、女性労働者の制度等の利用が阻害されるものが該当。

※2 客観的にみて、女性労働者の能力の発揮や継続就業に重大な悪影響が生じる等、女性労働者が就業する上で看過できない支障が生じるようなものが該当。

[4]確定拠出年金法（施行日：平成29年1月1日）

規程（規約）（必要に応じて）

実務上のポイント

企業型確定拠出年金を導入している企業は、個人型確定拠出年金への加入ができるよう規程（規約）を改正するか否かを検討

働き方の多様化等に対応し、老後に向けた個人の継続的な自助努力を支援するため、個人型確定拠出年金（以下、個人型DC）の加入可能範囲が拡大される。これにより、個人型DCについて、第3号被保険者や企業年金加入者、公務員等共済加入者も加入可能となる。

これまで、60歳未満の厚生年金保険の被保険者のうち企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、石炭鉱業年金基金、企業型確定拠出年金〔以下、企業型DC〕）の加入者は個人型DCに加入できなかったが、企業型DCの加入者については今回の改正によっても無条件で加入が認められるわけではないことに注意を要する【図表10】。

図表10 企業型DC加入者が
個人型DCに加入可能となる条件

勤務先の年金制度	企業型DC規約で定める 事業主掛金の上限
企業型DCのみ	年額42万円 (月額3.5万円)
企業型DCと給付型年金	年額18.6万円 (月額1.55万円)

[5] 公的年金制度の財政基盤及び最低保障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の一部を改正する法律 (施行日：平成29年8月1日)

現行法で25年とされている年金受給資格期間（老齢基礎年金等の受給資格期間〔保険料納付済期間と保険料免除期間を合算した期間〕）を10年に短縮することについて、消費税率10%引き上げ時とされていたものを平成29年8月1日（同年9月分の年金から支給し、初回の支払いは同年10月）に改めることとなった。

[6] 障害者雇用促進法（施行日：平成30年4月1日）

実務上のポイント

引き続き法定雇用率に留意しつつ障害者雇用対策の検討・実施

法改正により、障害者に対する差別禁止や合理的配慮の提供義務が新たに規定されたところであるが（平成28年4月1日施行）、平成30年4月からは法定雇用率の算定基礎の対象として、新たに精神障害者が追加されることとなる[図表11]。

図表11 法定雇用率の算定基礎の見直し

- ◎法定雇用率の算定基礎の対象に、新たに精神障害者を追加【施行期日 平成30年4月1日】。
- ◎法定雇用率は原則5年ごとに見直し。
⇒施行後5年間（平成30年4月1日～平成35年3月31日まで）は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げないことも可能。
※具体的な引き上げ幅は、障害者の雇用状況や行政の支援状況等を踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会で議論。

【法定雇用率の算定式】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

↑追加

資料出所：厚生労働省「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要」

4 国会提出中の法案

ここでは、本稿執筆時点で第192回臨時国会に提出されている法案二つを簡単に紹介する。

[1] 労働基準法等の一部を改正する法律案

中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや一定日数の年次有給休暇の確実な取得など、長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等に関するものに加え、フレックスタイム制の見直しや特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設など、多様で柔軟な働き方の実現に向けたこの改正法案は、平成27年4月に国会に法案が提出されて以降、実質的な審議がほとんど進んでいない状況である。同法案の提出以来マスコミ報道等では、とりわけ「高度プロフェッショナル制度」が注目されているが、対象となる職務内容や年収の要件からすれば適用対象となる者自体が非常に限られると思われ、実務的には他の改正事項にもう少し目を向ける必要がある。

例えば、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、使用者が5日について毎年時季を指定して付与する改正案は、当然のことながら単に就業規則を改定すれば済むものではない。健康配慮の観点からも、法改正を待つことなく年次有給休暇の取得率向上に向けた取り組みを検討していきたいところである。

[2] 公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案（継続審議）

本法案は、従業員数501人以上の企業を対象に本年10月1日から施行された短時間労働者への社会保険適用拡大に合わせて、労使合意に基づき500人以下の企業も適用拡大を可能とする適用拡大促進が特に注目されたが、成立には至っていない。しかしながら、適用拡大促進にしてもその他の改正事項についても、内容からすれば大きく反対されるものではないと考えられる。

5 施行済みの改正法

最後に、すでに施行されている主な法令について、留意すべきポイントを述べることにする。

[1] 改正労働契約法（施行日：平成25年4月1日） 規程

実務上のポイント

- ・平成30年から本格化する無期転換の申し込みに備えて、有期契約労働者の実態を把握
- ・今後の有期契約労働者の活用方針の決定
- ・関係規程・様式の整備

改正労働契約法が平成25年4月1日から施行されているが、改正事項の一つに、いわゆる「無期転換ルール」がある。

このルールは簡単に言うと、有期労働契約が反復更新されて通算で5年を超えた場合に、労働者から申し込みがあれば無期労働契約に転換しなければならないというものである。この「通算5年」は、改正法施行日以降に開始する有期労働契約から対象となるため、例えば平成25年4月1日を始期とする1年契約を更新していった場合であれば、平成30年4月1日を始期とする契約の期間中に最初の無期転換申込権が発生することとなる（無期転換申込権を行使した段階で無期労働契約は成立するが、当該無期労働契約の始期は現に締結している有期労働契約の満了日の翌日である）。

実際には、契約内容次第でそれよりも早い段階で権利が発生するケースもあるが（例えば、3年契約を1回更新したことで通算5年超が確定するようなケース）、典型例としては

平成30年4月1日が一つの節目であり、残り2年を切った今、無期転換した場合の身分や処遇などを検討して就業規則を整備していくことが求められる。

無期転換した場合、労働条件（契約期間を除く）は原則として無期転換前と同一で構わないこととなっているが、就業規則等で別段の定めをした場合にはそれに従うこととなる。この際に注意すべきなのが、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てはならないとする、労働契約法20条の規定である。

例えば、業務内容や責任は有期契約労働者も無期契約労働者も変わらない実態があるにもかかわらず賃金や労働時間等の労働条件に差があるような場合、同条文に抵触する恐れがあるといえる。そうしたことから、社員区分ごとに担う仕事を整理して、処遇の均衡が図られるようにしていく必要があるだろう。

[2]改正労働者派遣法（施行日：平成27年9月30日）

実務上のポイント

派遣労働者を受け入れる派遣先事業所としては、改正法に基づいた抵触日などを改めて確認

改正法の施行により、派遣先事業所単位および派遣労働者個人単位でそれぞれ3年の期間制限が設けられるなど、従来の労働者派遣の仕組みから大きく変わることとなった。派遣労働者を受け入れる派遣先事業所としては、改正法に基づいた抵触日などを改めて確認するなど適切な運用が求められる。

[3]社会保障と税の一体改革関連法、健康保険法、厚生年金保険法など（施行日：平成28年10月1日等）

実務上のポイント

- ・パートタイマー等の短時間労働者が社会保険の加入要件を満たしているか否か改めて確認
- ・健康保険手続きにおけるマイナンバーの提供が開始されるため、自社の安全管理体制を改めて確認

(1)短時間労働者への社会保険適用拡大と「4分の3基準」の改正

平成28年10月に施行された健康保険および厚生年金保険（以下、社会保険）の適用拡大に係る実務の詳細については、本誌第3913号-16. 7.22に詳しいので本稿では割愛する。ただし、今回の適用拡大と併せて実施された、これまでの社会保険適用に関する「4分の3基準」の改正は、企業規模を問わず関係するものであることを改めて確認しておきたい。

従来からパートタイマー等の短時間労働者が社会保険の加入要件を満たしているか否か（被保険者として適用されることとなる「常用的使用関係」にあるか否か）の判断基準として、いわゆる「4分の3基準」なるものが実務では存在していたが、今回の適用拡大に併せ、新たな「4分の3基準」として、「1週の所定労働時間」および「1カ月の所定労働日数」が同一の事業所に使用される通常の労働者の所定労働時間および所定労働日数の4分の3以上である短時間労働者については、社会保険の被保険者となることとされた。

ただし、この基準にしても、適用拡大に伴う5要件（①週の所定労働時間が20時間以上あること、②雇用期間が1年以上見込まれること、③賃金の月額が8.8万円以上であるこ

と、④学生でないこと、⑤従業員数常時501人以上の企業に勤めていること——のすべてに該当する者が適用拡大の対象となる）にしても、第一義的には雇用契約の内容によって判断することとなるが、契約内容をもって社会保険の適用対象外としていながらも、業務の都合等により恒常的に実際の労働時間および労働日数が新たな「4分の3基準」を満たした場合については「実際の労働時間及び労働日数が連続する2月において4分の3基準を満たした場合で、引き続き同様の状態が続いている又は続くことが見込まれるときは、4分の3基準を満たした月の3月目の初日に被保険者の資格を取得します」（短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q&A集〔第2版〕）とされている（5要件における週の所定労働時間についても同様の考え方となる）。よって、そのような契約内容との乖離(かいり)が生じないよう、実態を適宜確認する必要があるといえよう。

(2)健康保険手続きにおけるマイナンバーの提供

平成27年10月5日および平成28年1月1日と段階的に、行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（マイナンバー法）が施行されたところであるが、法施行前に発出された「個人番号通知後の事務手続きについて」（平27. 9.30 保保発0930第8）では、被保険者および被扶養者の個人番号の収集について、「平成29年7月の医療保険者等の情報連携開始に向けた準備期間も踏まえ、可能な限り、平成29年1月中を目途として行うことが望ましいこと」とされており、今年の9月ごろから、各健康保険組合からのマイナンバー収集に向けたアナウンスが増えてきているのを筆者も目にしていく。なお、同通達では「平成28年1月1日以降、番号利用法第14条に基づき、事業主に対し、被保険者の個人番号の提供を求めることができること」ともされており、健康保険組合によっては、すでに資格取得や被扶養者認定の手続き時にマイナンバーの提供を求めているところもある。

平成28年1月からは雇用保険の所定の手続きにおいてマイナンバーの提供が求められているが、健康保険においてもマイナンバーの利用が始まることで、マイナンバーを収集・保管するだけでなく社外へ持ち出す場面も増えてくることから、自社の安全管理体制を改めて確認しておきたいところである。なお、厚生年金保険におけるマイナンバーの利用開始時期は、本稿執筆時点で未定である。