

日雇い派遣の緩和・パワハラ防止・解雇金銭解決の最新動向

働き方改革関連法の順次施行に伴い、企業はさまざまな新たなルールの対応に追われていますが、そうした中、更に今後、雇用・労働に関する別の法改正や見直し議論が本格化します。開会中の今国会で審議される改正法案や、今年中に労働政策審議会でテーマとなる政策課題について、注目される動きの要所をお伝えします。

パワハラ・セクハラ防止、女性活躍などの改正案

職場のパワーハラスメント(パワハラ)、セクシャルハラスメント(セクハラ)防止対策や女性活躍推進法(女活法)改正について、一括して今国会で審議に入ります。5月中に成立する公算です。

○パワハラについては、企業に防止措置や相談体制などを義務化するため、労働施策総合推進法に新たに項目を設けます。その際、派遣労働者を受け入れている企業も義務化するため、労働者派遣法も一部改正します。

○セクハラでは、自社社員が社外の顧客などから受けた場合なども、企業の雇用管理上の措置義務の対象とすることを男女雇用機会均等法に加えます。また、育児・介護休業の取得に際して、労働者が不利益を被らないようにするため、育児・介護休業法も一部改正となります。

○女活法では、企業の女性活躍への取り組みを示す行動計画の策定・公表が、現在は従業員301人以上の企業に義務化されていますが、これを100人～300人以下の中小企業に拡大します。

成立すれば、来年4月の施行となりますが、中小企業には行動計画の策定の義務化などは改正法成立から「3年以内」の施行を、パワハラ防止措置などは「努力義務」とするなどの経過措置を講じるとみられます。

障害者雇用促進法の改正案

政府・地方公共団体など公的機関と民間企業における障害者雇用の充実・整備について、障害者雇用促進法を改正します。今国会での成立を目指しています。

○公的機関では(1)法律で国などの責務を明確化すると同時に、各機関自らが雇用状況を公表する(2)雇用の「質の確保」を図るため、計画策定に関する規定を法整備する(3)民間と同様に、雇用推進者や相談員の規定を法整備する(4)対象障害者の確認方法を法律で明確化する――などが法制化されます。

○民間では(1)短時間(週20時間未満)の場合は納付金を財源とする「特例的な給付金」を支給する(2)優良中小企業に対して認定制度を設ける――などが盛り込まれます。

法案成立後に労政審で、納付金や認定制度などの運用に関する政省令を決める方針です。施行は来年4月を予定しています。

日雇い派遣の例外規定の緩和

「日雇い派遣」(短期派遣)の原則禁止と例外規定(業務と属性)は、2012年10月の改正労働者派遣法で実施されました。政府の規制改革推進会議は「働く現場からは実態とニーズに即した再検討を望む声があがっている」として、特命課題を扱うタスクフォースを設置。3月から「副業推進」を切り口に規制緩和の議論を進めています。

5月末をメドに同会議が提言をまとめ、政府は6月に「骨太方針2019」のひとつとして閣議決定する公算です。それを踏まえ、労働政策審議会労働力需給制度部会のテーブルに乗る見通しです。タスクフォースは、副業における日雇い派遣の規制が本業で年収500万円以上となっている現状について緩和を促す方針で、「短期派遣のニーズが非常に高まっている。現状では弾力的な働き方ができない状態にある」との認識です。

解雇紛争の金銭解決の制度創設

政府は、「解雇無効時の金銭解決」を制度化することで労働市場の流動化を促したい考えです。今秋以降に労働政策審議会労働条件分科会で議論される見通しです。これまでも、労政審のテーブルの乗せようと環境整備に努めてきた政府ですが、「カネで首切り自由」などと批判する労働団体の強い抵抗で先送りされてきた経緯があります。今回、厚労省の有識者会議「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が報告書をまとめて労政審に送る段階に入っていますが、7月の参院選などもにらみながら慎重にタイミングを計っている状態です。

労働者の解雇紛争をめぐるのは、現行の調停機関である企業内の自主解決機関、都道府県労働局、労働審判、民事訴訟のいずれにおいても「一定の金銭の支払い」による和解は行われていますが、法的根拠に乏しく、和解金の水準も“ブラックボックス”化されています。このため、対象となった労働者は和解の判断に迷いがちなうえ、訴訟を通じて高額な和解金を得られる大企業社員と和解金なしで解雇される中小企業社員らとの間に著しい格差が生じているのが実態です。政府は、「労働者の選択肢が増える」との主張で、法制化にこぎ着けたい考えです。

どうなる？70歳雇用延長

最も注目を集めそうなのが「70歳雇用延長」の議論です。政府の「未来投資会議」で議長を務める安倍晋三首相が昨秋、「全世代型社会保障」制度の一環として65歳を過ぎた高齢者の就労機会の確保に向け、企業に70歳を目標にした継続雇用を求める法改正の方針を表明しました。企業側は警戒しています。

高齢者の就労延長については、2013年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法により、60歳を超えた労働者に対して企業に65歳までの雇用義務を段階的に課しました。老齢年金の比例報酬部分の支給を60歳から3年刻みで1歳ずつ繰り上げるのに合わせて、企業の雇用義務を1歳ずつ引き上げました。この措置で「無年金、無収入」の事態を避けるのが目的でした。

この改正高齢法の見直し議論が、労働政策審議会雇用対策基本問題部会で始まる見通しです。今回の「70歳雇用」案は13年の改正法の施行当時から、有識者らの間で「政府は年金支給開始

時期をさらに遅らせ、それまでは仕事で稼いでもらうことを視野に入れている」との観測が支配的でした。