

8 公的保険制度(労働保険・社会保険)

労働者の生活を守るために、雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険の4つの公的な保険制度があります。求人情報などに「社会保険完備」とある場合は、この4つの保険制度が適用になっていることを指しています。

正社員に限らず、パートやアルバイトなど全ての労働者が対象となります。ただし、労働時間と労働日数や雇用期間が短いと適用しない保険制度もあるので、自分はどの保険が適用になっているかよく確認しましょう。各保険制度の加入要件は次のとおりです。

加入要件等	労災	雇用	年金	健保
全ての労働者	○			
週20時間以上 かつ 31日以上雇用の見込み	○	○		
1週間の所定労働時間 かつ 1か月の所定労働日数が正社員の 3/4以上	○	○	○	○

※昼間学生のアパートや使用者の同居親族など、労働時間等が加入要件に該当しても適用除外となる場合があります。

※令和4年10月から従業員101人以上の企業で、週20時間以上働く方などにも、社会保険(厚生年金・健康保険)の対象が広がっています。さらに令和6年10月には51人以上の事業所に適用が拡大されています。詳しくは最寄りの年金事務所にお問い合わせください。

◆ 労働者災害補償保険(労災保険)

加入事業所 労働者を雇用するすべての事業所

加入労働者 すべての労働者(パート・アルバイト含む)

保険料 会社が全額負担

工作中的のケガや、仕事によって病気になってしまったときには、労災保険が適用されます。労災保険は健康保険よりも補償内容が手厚く、治療費は原則として無料で、仕事を休まなければならないなくなったときには休業補償が受けられます。

労災で補償が受けられる災害には、業務災害と通勤災害があります。

業務災害は会社の管理下で業務が原因でおきたケガや病気のことをいい、工場で作業中に事故でケガをしたり、作業による粉塵で病気になったりした場合などが該当します。病気の場合は、ケガと比べて業務が原因かの判断が難しく、近年は過労死やストレスによるうつなどの因果関係の判断が問題となっています。

通勤災害が認められる通勤とは、「仕事のために住居と職場を合理的な経路及び方法で往復する間」とされています。たとえ会社からの帰りであっても、通勤経路から大きく外れた場所や、居酒屋で飲んだ後などの合理的な経路・方法によらない場合には通勤中ではないとみなされ、労災保険は適用されませんので注意しましょう。

労災保険は労働者を1人でも雇っていたら必ず入らなくてはなりません。万一会社がきちんと加入手続きをしていなかったとしても、労働基準監督署に訴えればさかのぼって適用され、労働者災害補償保険(労災保険)の補償を受けることができます。なお、令和3年9月1日より、ITフリーランスの方は特別加入団体を経由して、労働者災害補償保険の特別加入ができるようになりました。

➤ 問い合わせ先 P66 川越労働基準監督署

◆ 雇用保険

加入事業所

労働者を雇用するすべての事業所(ただし、常時5人未満を雇用する農林・畜産・養蚕・水産の個人事業所は任意適用)

加入労働者

週所定労働時間 20 時間以上で、31 日以上引き続き雇用の見込みがある労働者

保険料

会社と労働者が一定の割合で負担

主に労働者が失業したときに、次の仕事が見つかるまでの生活の安定のため、一定期間失業等給付を行う制度です。失業した場合の失業給付(基本手当)のほか、育児・介護休業を取得したときにも給付を受けられます。

以前は1年以上雇用の見込みがないと雇用保険が適用されませんでした。短時間労働者や派遣労働者の増加に対応して対象が拡大され、現在は31日以上の雇用見込みがあれば適用されることになっています。※「仕事を辞めた後の手続き(P58)」もご覧ください。

➤ 問い合わせ先 P62 ハローワーク川越

※雇用保険マルチジョブホルダー制度が令和4年1月1日から施行されました。詳しくは 31 ページをご参照ください。

◆ 厚生年金保険

加入事業所

すべての法人事業所及び法定16業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)※令和4年10月から、土業の個人事業所も強制加入になりました。

加入労働者

1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の4分の3以上の労働者

※従業員数51人以上の会社で次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は新たな加入対象となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②2か月を超える雇用の見込がある
- ③月額賃金が8.8万円以上
- ④学生ではない

保険料

会社と労働者が半分ずつ負担

厚生年金保険は、本人が高齢になったときや、病気やケガによって障害が残ったり死亡したりしたときに、労働者や遺族に年金を給付する公的年金制度です。

公的年金制度は、国民年金と厚生年金の2階建ての仕組みになっています。国民年金は20歳になったら全員加入しますが、厚生年金は20歳未満でも厚生年金適用事業所に勤めれば自動的に加入となります。将来、国民年金からは基礎年金が、会社員だった人にはさらに厚生年金が上乗せで給付されることになります。

平成29年8月から、高齢になった時に支給される老齢年金(厚生年金・基礎年金)の受給資格を得るための加入期間が10年以上に短縮されました。

10年以上の加入期間とは、厚生年金と国民年金を合わせた期間をいい、この間に会社を変わったり、学生等で国民年金保険料の免除を受けていた期間があっても通算されます。

転職したり、結婚して姓が変わったりしたときは、加入・変更等の手続き内容に間違いがないか、よく確認しましょう。

➤ 問い合わせ先 P66 川越年金事務所

◆ 健康保険

加入事業所

すべての法人事業所及び法定16業種(製造業、運送業など)に該当する常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所(5人未満の労働者を雇用する個人事業所は任意適用)※令和4年10月から、土業の個人事業所も強制加入になりました。

加入労働者

1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常

の労働者の4分の3以上の労働者

※従業員数51人以上の会社で次の条件をすべて満たすパート・アルバイトの方は新たな加入対象となります。

- ①週の所定労働時間が20時間以上
- ②2か月を超える雇用の見込がある
- ③月額賃金が8.8万円以上
- ④学生ではない

保険料

会社と労働者が半分ずつ負担

労働・通勤災害以外が原因で、労働者やその扶養家族が病気やケガをしたときに、必要な医療費を給付する制度です。病院にかかる時に持って行く保険証は、健康保険に加入しているという証明書です。保険証を提示すると病院の窓口で払う額が医療費全体の3割となり、残りの7割は健康保険から病院に支払われます。

それぞれの年齢層における一部負担(自己負担)割合は以下のとおりです。

- ・75歳以上の者は、1割(現役並み所得者は3割)
- ・70歳から74歳までの者は、2割(現役並み所得者は3割)
- ・70歳未満の者は3割
- ・6歳(義務教育就学前)未満の者は2割

健康保険は、会社や業界ごとなどに独自の健康保険組合を運営する場合と、全国健康保険協会等に参加している場合があります。健康保険が強制適用でない事業所に勤めていたり、労働時間が短くて適用にならなかったりする場合は、個人(世帯)で市町村国民健康保険に加入することになります。

- 問い合わせ先 会社が加入する健康保険組合
P66 全国健康保険協会埼玉支部(給付)
P66 川越年金事務所(加入)
住民登録地の国民健康保険担当課

社会保険料の決まり方

雇用保険料は、給与の総支給額に一定の割合を掛けて会社と従業員が負担します。厚生年金保険と健康保険は、原則として毎年4月から6月までに支給された給与の平均額である「標準報酬月額」に定められた保険料率を掛けて保険料が計算されます。保険料は会社と従業員が折半します。

社会保険料を納めることで、自分の老後、病気、怪我などに備えているのです。

9 労働組合の役割

労働者が会社と対等に交渉するために結成するのが労働組合です。労働者が労働組合を結成して会社と交渉できるよう、憲法第28条で次の労働三権を保障しています。

労働三権

- ①**団結権** ……労働者が組合を結成し団結する権利
- ②**団体交渉権**…労働者が会社と対等に交渉する権利
(会社は正当な理由なく団体交渉を拒否できない)
- ③**団体行動権**…労働者が要求実現のため団体で行動する権利

労働組合の結成に会社の承認や届出は必要ありません。組織する人数に決まりはないので、例えば2人でも結成することができます。

◆ 労働協約

労働組合の機能として大きなものは、会社と「労働協約」の締結ができることです。会社が作る「就業規則」とは違い、労働協約は組合と会社が交渉して労働条件等を取り決めたものです。

会社が労働協約に反する労働契約や規則を定めても、その部分は無効となり、労働協約の基準によることになるので、労働者が団体交渉によって勝ち取った条件が守られることになります。

10 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、正式には「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」という名称で、国連の女子差別撤廃条約を批准するために昭和61年に施行され、その後数回の改正を経て現在に至っています。主なポイントは以下のとおりです。

①雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止

②間接差別の禁止

身長・体重・体力や転勤を昇進の要件にするなど、実質的に一方の性別に対して不利益になるおそれがあるような条件は、合理的理由がなければ禁止されている。

③婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由とした、事業主が行う解雇・減給・不利益な配置転換等の行為。原則として、上記の事由終了から1年以内に行われた不利益取り扱いについては、違法と判断される。

④セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策

⑤母性健康管理措置

◆ セクシュアルハラスメント(セクハラ)

セクハラとは、「性的な言動を拒否したことで解雇などの不利益を受けること」と「性的な言動により職場の環境が不快なものとなること」をいい、女性だけでなく男性も対象となり、同性に対するものも含まれます。また被害を受けた方の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば該当します。性的な言動と思うかは個人差がありますが、原則的には受け取った方が不快に思えばセクハラとなります。

会社は、セクハラ相談窓口の設置や、苦情があったら対応を図るなど、雇用管理上必要な措置を取らなければなりません。

仕事をしていて、性別によって待遇や昇進に差がある、これってセクハラ？と

感じたら、すぐに相談することをお勧めします。会社内で相談しにくい場合は、公共機関の相談窓口をご利用ください。

➤ 問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

◆ マタニティハラスメント(マタハラ)

マタハラとは、妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業の環境が不快になる言動を行うことをいいます。

平成28年8月2日には、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等が定められ、平成29年1月1日から事業主はこの指針に従い、妊娠・出産等に関するハラスメントの防止処置を適切に講じなければならないこととなりました。

➤ 問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

◆ セクシャルハラスメント等防止対策

セクシャルハラスメント等の防止対策の実効性の向上を目的に、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法が改正されました。

改正内容は、①セクハラ等の防止に関する国・事業所・労働者の責務を明確化、②事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取り扱いを行うことを禁止、③事業主は、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合、他社が行う事実確認等への協力を求められた場合に応じるよう努めること、④セクハラ等の調停制度について、紛争調整委員会が必要性を認めた場合には、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるようになることです。

➤ 問い合わせ先 P47 埼玉労働局雇用環境・均等室

(パワハラについてはP48、オワハラについてはP8を参照)

職場でトラブルにあったら…

- はっきり嫌と言う(相手側が嫌がられていることに気づいていない場合も)
- 相談する(会社の窓口や労働局へ)
- 証拠を保管する(写真や録音など)
- 記録を付ける(発生日や状況をつけた日記などでも証拠になります)



11 障害者雇用促進法

障害者雇用促進法は、正式には「障害者の雇用の促進等に関する法律」という名称で、身体障害者、知的障害者又は精神障害者が職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としています。

現行法では、事業主に次のような責務を課しています。

①障害者の雇用義務(特例あり)

事業主に対し、従業員の数に応じて一定の人数の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用を義務付ける。

②身体障害者、知的障害者又は精神障害者である労働者の雇用に関する状況についての報告義務

③雇用分野での障害者差別の禁止

雇用に関するあらゆる局面で障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

④障害者が職場で働く上での支障を改善するための措置(合理的配慮)を講じ ることを義務付け

⑤事業主に対して、③④に関する雇用する障害者からの苦情を自主的に解決 することを努力義務化

⑥法定雇用率の算定基礎の見直し

※施行日 ③～⑤:平成 28 年4月1日

⑥:令和 5 年4月1日

◆ 障害者雇用率制度

障害者雇用促進法では、従業員40人以上を使用する会社に対して、雇用する労働者に占める身体障害者、知的障害者、精神障害者の割合が法定雇用率以上になるよう義務付けています。

各区分における法定雇用率は次のとおりです。

民間企業 …2.7%（令和6年4月から令和8年6月までは2.5%）
国、地方公共団体等 …3.0%（令和6年4月から令和8年6月までは2.8%）
都道府県等の教育委員会 …2.9%（令和6年4月から令和8年6月までは2.7%）

※ただし、雇い入れに係る計画的な対応が可能となるよう、例えば民間企業では、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとしています。

※上記法定雇用率を未達成の会社は、一定の条件の下で「障害者雇用納付金」を納める必要が生じますが、法定雇用率以上の障害者を雇っている会社は「障害者雇用調整金」等の支給を受けることができます。

※平成30年4月1日から、雇用義務の対象に精神障害者が加わり、法定雇用率の算定基礎に加えられています。

※現在、20時間以上働ける障害者を雇用しなければ障害者法定雇用率算定基礎とすることはできませんが、令和6年4月からは、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる障害者の雇用機会の拡大を図るために、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、及び重度知的障害者についても法定雇用率算定基礎の対象に加えられることとなりました。

ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティ(diversity)とは、翻訳すると多様性、相違という意味ですが、「人種・文化の多様性」という意味でよく使われます。具体的には性別・年齢・国籍・人種・宗教・性的指向・障害の有無、生き方や価値観などの多様性を指します。

ダイバーシティは「働き方改革」でも推進されています。日本では少子高齢化が進み、今後、働く人の数が減少することが心配されています。そこで、高齢者、小さなお子さんを抱える保護者、障害のある方、外国人など多様な人々の力を活用して競争力を高めようと、様々な人の違いを受け入れ、企業の成長に活かす取り組みをする企業が増えています。

12 若者雇用促進法

青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、勤労青少年福祉法、職業安定法、職業能力開発促進法などの一部が改正され、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）などが平成27年10月1日から順次施行されています。

◆ 適切な職業選択の支援、円滑な就職実現等に向けた取組の促進

1. 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）

この法律は、「勤労青少年福祉法」の名称変更及び一部改正されてできました。現行法では、以下について定められています。

- ①事業主、職業紹介事業者、国、地方公共団体など、青少年の雇用における関係者の責務を明確にし、相互に連携を図る。
- ②適切な職業選択のための取組促進
 - ・事業主による職場情報提供の義務化
新卒者の募集を行う企業に対し、応募者等からの求めがあった場合に「募集・採用」「労働時間など」「職業能力の開発・向上」それぞれの状況ごとに1つ以上の情報提供を義務付け
 - ・労働関係法令違反の事業主に対する、ハローワーク新卒者向け求人の不受理
 - ・優良な中小企業の認定制度の創設
- ③職業能力の開発・向上及び自立の促進
 - ・国は、地方公共団体等と連携し、職業訓練の推進、ジョブ・カードの普及促進などの措置を講じる。
 - ・若年未就労者に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備などを行う。

2. 職業安定法の一部改正

ハローワークが学校と連携して職業指導などを行う対象に、「中退者」が追加されました。

◆ 職業能力の開発・向上の支援

3. 職業能力開発促進法の一部改正

①ジョブ・カード(職務経歴等記録書)の普及・促進(平成 27 年 10 月 1 日施行)

②キャリアコンサルタント登録制の導入(平成 28 年 4 月 1 日施行)

職業選択や能力開発に関する相談・助言を行う「キャリアコンサルタント」を国の登録制とし、名称独占や守秘義務を規定し、資質の確保を図ることとしました。

③対人サービス分野などを対象にした技能検定制度の整備(平成 28 年 4 月 1 日施行)

技能検定の実技試験について、職種ごとに実践的な能力評価の実施方法を規定しました。

若者雇用促進法制定の背景

「若者雇用促進法」の制定には、少子化による深刻な労働力人口の減少があります。

経済成長するためには、労働力人口を増やし生産性向上を図ることが必要ですが、長期化する不況や雇用実態の変化などにより、若者の失業率の高さや不安定な雇用実態は社会問題となっていました。

若者は就業に関して経験が乏しく、安定した職がなければ職業能力を向上させる機会も得られません。その結果、生産性向上は図られないこととなります。

このような若者の雇用実態に対処し、雇用の促進を図るとともに、能力開発と向上を総合的に行うため、若者雇用促進法が制定されました。

13 高年齢者雇用安定法

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持し、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図るため、令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されています。

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度(70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。)を導入している事業主は、次の①～⑤のいずれかの高年齢者就業確保措置を講じることが努力義務となりました。①②③は雇用による措置、④⑤は創業支援等措置です。

① 70 歳までの定年引上げ

② 定年制の廃止

③ 70 歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

④ 70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70 歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

・事業主が自ら実施する社会貢献事業

・事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業(※)

※高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。

また、70歳までの就業確保措置が努力義務となったことにより、再就職援助措置、多数離職届の対象となる高年齢者等が次のとおり追加されました。

- ・解雇その他の事業主の都合により、65 歳以上 70 歳未満で離職する者
- ・65 歳以上の高年齢者就業確保措置において、対象者基準に該当せず離職する者
- ・65 歳以上の高年齢者就業確保措置において、上限年齢に達したことにより 70 歳未満で離職する者

◆ 求職活動支援書の作成

高年齢者等(45歳以上70歳未満)が早期再就職を図るためには、その高年齢者等の能力や適性等を十分に把握している事業主による在職中からの支援が有効かつ重要です。事業主は、「事業主都合の解雇等」または「継続雇用制度の対象となる高年齢者等に係る基準に該当しなかったこと」により離職することが予定されている高年齢者等が希望するときは、自主的に職務経歴書を作成するための参考となる情報等を記載した書面(求職活動支援書)を作成し、交付しなければなりません。求職活動支援書に盛り込むべき内容は、以下のとおりです。

(高年齢離職予定者について)

- ・氏名、年齢及び性別 ・離職することとなる日(未定の場合は時期)
- ・職務の経歴 ・有する資格、免許及び受講した講習
- ・有する技能、知識その他の職業能力に関する事項
- ・職務の経歴等を明らかにする書面を作成するに当たって参考となる事項、その他の再就職に資する事項

(その他)

- ・事業主が講ずる再就職援助の措置

◆ 雇用保険マルチジョブホルダー制度の新設

従来の雇用保険制度は、主たる事業所での労働条件が週所定労働時間20時間以上かつ31日以上雇用見込み等の適用要件を満たす場合に適用されます。これに対し、雇用保険マルチジョブホルダー制度では、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して適用対象者の以下の要件を満たす場合に、ハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができます。この制度は令和4年1月1日から開始されました。

- ・複数の事業所に雇用される 65 歳以上の労働者であること
- ・2つの事業所(1つの事業所における 1 週間の所定労働時間が 5 時間以上 20 時間未満)の労働時間を合計して 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること
- ・2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが 31 日以上であること

14 さまざまな雇用形態

会社に雇われて「働く」といっても、さまざまな働き方があります。かつては正社員として終身雇用され、定年まで働くのが一般的でしたが、現状では非正規社員の雇用が増加しています。

◆ 正社員と非正規社員

正社員とは、期間の定めのない雇用契約を結んだ労働者のことです。契約社員や派遣社員などの非正規雇用が増えてきたため、区別して呼ばれるようになりました。正社員は、給与などの待遇が有利で身分が安定しています。

一方、非正規社員とは、時間給で働くパートやアルバイト、雇用期間が決まっている契約、派遣などの形態で働く人のことです。

非正規社員は、働く時間や期間を自分の都合で調整したり、いろいろな会社を経験して自分の考えでキャリアアップすることが可能な半面、景気や会社の業績の悪化により急に雇止めされたり、年齢が上がるにつれ次の勤務先が見つかりづらくなる、給与などの待遇が安定しないといったデメリットがあります。また、昇給や退職金等がない場合が多いため、年齢が上がるにつれて正社員との年収の差が開いていく傾向にあります。

雇用形態によるメリット・デメリット

	正社員	契約社員	派遣社員	パート・アルバイト
雇用期間	定めなし (定年まで)	期間の定め あり	契約による	期間の定め あり
労働時間	長い (残業あり)	中程度	中程度	短い
社会保険	有り	労働時間と雇用期間による		
給料	月給	月給・日給・時給		日給・時給
昇給・賞与 退職金	有り	ほとんどの場合なし		

※各雇用形態の主な傾向であり、当てはまらない場合もあります。

◆ パートタイム労働者(短時間労働者)

労働時間が正社員よりも短い労働者のことを指します。アルバイトも法律上はパートタイム労働者に含まれますが、会社によっては労働条件の違いでパート、アルバイトと呼び分けたりすることがあるようです。

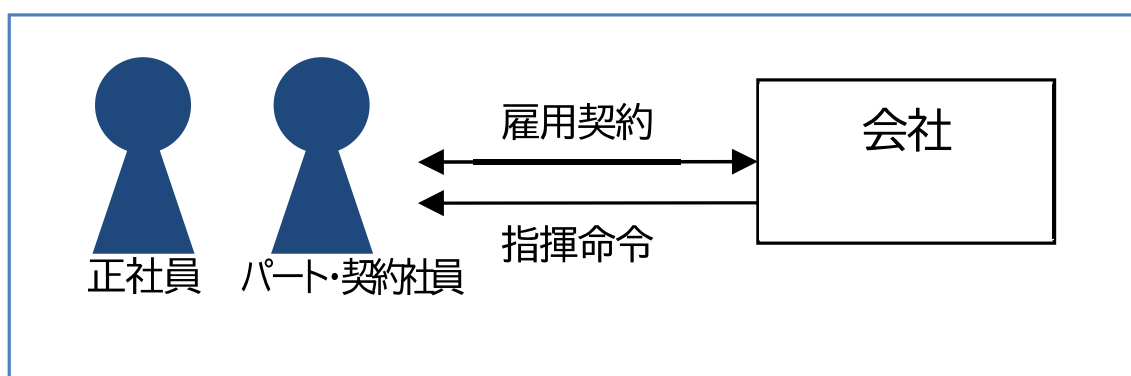
◆ 契約社員

主に短期間で雇用される労働者を指します。専門的な技術を持つ期間工なども契約社員といわれます。アルバイトと同様に、法的にはパートタイムと区別はありませんが、正社員と同じ勤務時間だと、パートではなく契約社員と呼ばれることが多いようです。

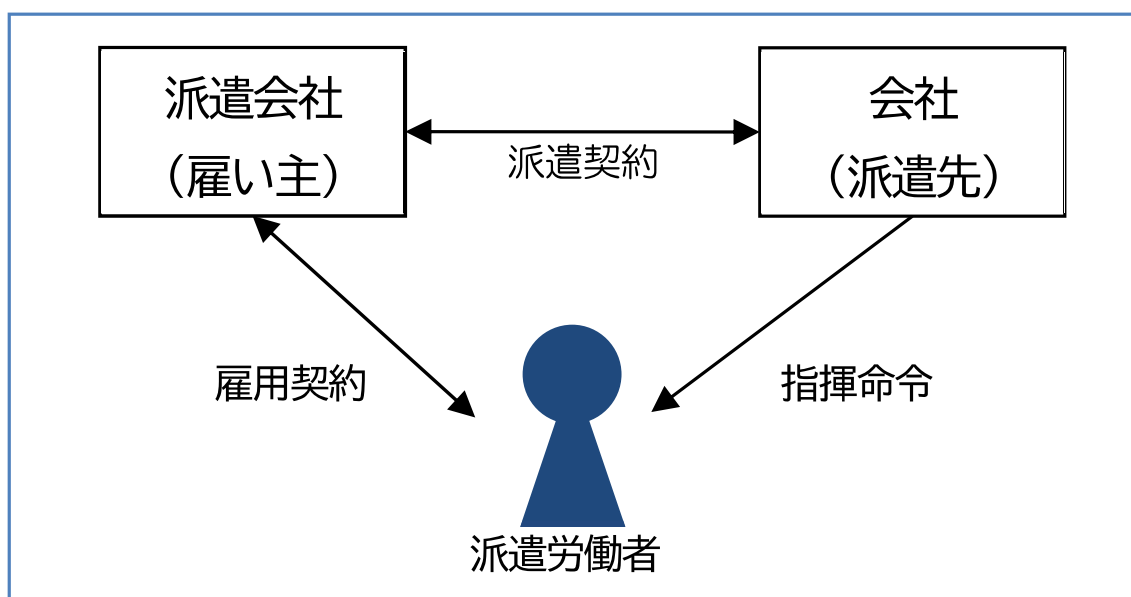
◆ 派遣社員

正社員やパート、契約社員は会社に直接雇用され、労働者と会社の2者間の関係になりますが、派遣労働者として働く場合、実際に働いている会社と雇用契約を結ぶわけではありません。労働者(派遣社員)、派遣会社(雇い主)、派遣先(実際の勤務先)の3者間の関係となります。

会社に直接雇用される場合



派遣社員の場合



派遣労働者は、雇用契約、派遣契約、指揮命令の主体が別々になるため、賃金の支払いが滞ったときや、仕事でケガをしたときなどに、労働基準法や労働安全衛生法上の責任をどちらの会社が負うのかあいまいになり、トラブルが生じることがあります。

労働者派遣制度については、日雇い派遣や登録型派遣と呼ばれる短期間の派遣が問題となったことから、派遣元企業の責任が強化されています。

◆ 労働者派遣法の改正

平成 24 年の改正を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため労働者派遣法が改正され、平成 27 年 9 月 30 日から施行されています。また、働き方改革に伴う改正も行われました。詳しくは 45 ページをご参照ください。

労働者派遣法改正の主なポイント

- ①すべての労働者派遣事業を許可制とする。
- ②派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、派遣先への直接雇用の依頼や新たな派遣先の提供など雇用安定措置を派遣元に義務づける。
- ③派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは原則3年を上限とする。3年を超えて受け入れようとする場合は、過半数労働組合等からの意見を聞く必要がある。また、派遣先の同一の組織単位(課)における同一派遣労働者の受入れは3年を上限とする。
- ④派遣元と派遣先双方において、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置を強化する。

◆ 有期労働契約のルール

労働契約法の一部が改正され、3つのルールが平成25年4月1日から全面的に施行されています。

労働契約法改正の主なポイント

①無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できる。平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から、「通算5年」のカウントが開始されている。

②「雇止め法理」の法定化

有期労働契約が繰り返し更新され、事実上無期労働契約と変わらない場合、使用者による雇止めを認めない。

※最高裁判例で確立したルールを条文化

③不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者の間で、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。

15 雇用形態によらない働き方

◆ フリーランス

会社や組織に属せずに個人として発注事業者からの業務を受託し、発注事業者から給付に係る仕様、内容等を指定され、物品の製造、情報成果物の作成または役務を提供する個人や法人※をフリーランスといいます。

※個人、法人ともに従業員を使用していないことが必要です。

◆ フリーランス・事業者間取引適正化等法(令和6年11月施行)

令和6年11月からフリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、新たな法律が施行されます。

この法律は、次の①②を図ることを目的にしています。

- ① フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
- ② フリーランスの方の就業環境の整備

◆ 主な内容

- ① 書面等による取引条件の明示
- ② 報酬支払期日の設定
- ③ 受領拒否や報酬減額などの禁止行為
- ④ 募集情報の的確表示
- ⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ⑥ ハラスメント対策に係る体制整備
- ⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示

※発注事業者の要件によって、規制される内容は異なります。

なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

厚生労働省では、雇用関係によらない働き方をしている方の仕事上のトラブルの相談をワンストップで受け付ける「フリーランス・トラブル110番」を設置しています。

フリーランス・トラブル110番

検索

