

# 法改正/改正育児・介護休業法への対応③ -所定外労働の制限-

## Contents

- 【 お知らせ 】 改正労働者派遣法のポイント
- 【 法改正 】 改正育児・介護休業法への対応③ -所定外労働の制限-
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #3 解雇制限

### お知らせ 改正労働者派遣法のポイント

先月末、改正労働者派遣法が成立致しました。そこで、今回はそのポイントについて簡単に説明させていただきます。

今回の改正労働者派遣法のポイントは、①事業規制の強化、②派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善、③違法派遣に対する迅速・的確な対応の3つとなっており、各ポイントの主な詳細は、それぞれ次の通りとなっております。

#### ●ポイント1：事業規制の強化●

- ・日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止  
→【例外】①適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合  
②雇用機会の確保が特に困難な場合 等
- ・グループ企業内派遣8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることの禁止

#### ●ポイント2：派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善●

- ・派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合などの情報公開の義務化
- ・労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

#### ●ポイント3：違法派遣に対する迅速・的確な対応●

- ・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して、労働契約を申し込んだものとみなす  
→ 上記制度の施行日は、法の施行から3年経過後
- ・処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

当初の改正案には、「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」が記載されておりましたが、国会において削除されたため、この度の改正法には規定されておられません。なお、当事項につきましては、今後の検討事項とされております。

## 法改正

## 改正育児・介護休業法への対応③ - 所定外労働の制限 -

今月も先月に引き続き7月に適用範囲が拡大される改正育児・介護休業法について説明します。今回は「所定外労働の制限」についてのポイントです。

## ●ポイント1：所定外労働と時間外労働の区別●

まず、所定外労働の制限について規定している育児・介護休業法16条の8では、「事業主は、三歳に満たない子を養育する労働者であって、…労働者が当該子を養育するために請求した場合には、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではない。」とされており。

ここでのポイントは、今回新たに追加された内容が、「所定外労働の制限」であって、以前から制度化されている小学生未満の子に関する「時間外労働の制限」とは異なるという点です。今回の制限は「所定外」の労働を制限したのになりますので、法定労働時間＝1日8時間を超えた時間について制限するというのではなく、会社の就業規則や個別の雇用契約で定められた時間数が基準となります。

また、先月説明致しました、「所定労働時間の短縮措置」を受けた場合には、短縮後の時間数が所定労働時間となりますので、労働者より、労働時間の制限に関する申請を受ける際には、「所定外労働の制限」と「時間外労働の制限」の区別を従業員に十分に説明のうえ理解して頂き、所定外の制限の場合には、就業規則や個別の契約に基づいた適用が必要となります。

## ●ポイント2：正常な運営を妨げる場合●

次に、上記条文に規定されているただし書きの部分について説明致します。

条文では、所定外労働の制限が適用除外となるケースとして「事業の正常な運営を妨げる場合」を規定しております。この「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、どのような状況を指すのでしょうか。施行通達では「事業主が通常の配慮をすれば、代行者を配置する等により事業を運営することが客観的に可能な」状況である場合には適用除外に該当しないが、「所定外労働をせざるを得ない繁忙期において、同一時期に多数の専門性の高い職種の労働者が請求した場合であって、通常考えられる相当の努力をしてもなお事業運営に必要な業務体制を維持することが著しく困難な場合」には、この「事業の正常な運営を妨げる場合」該当するとしています。そのため、労働者から申請があった場合、所定外労働を命じることが出来るケースは少ないのではないかと思います。

また、管理職のうち、労働基準法上の管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外となっていることから、この「所定外労働の制限」についても適用の対象外となっております。

## 労務コンプライアンス自主点検

## #3 解雇制限

今回は、第3回目として労働基準法19条に規定されている「解雇制限」に関する自主点検です。早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記1から4を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1.	労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり休業した場合及びその後30日間(以下「解雇制限期間」という。)については、原則として、当該労働者を解雇することが出来ないことを認識している	
2.	解雇制限期間中は、他に懲戒解雇の理由があった場合であっても解雇することはできないと認識している	

**Social Insurance Consulting Firm EOS**  
**Firm News Vol.34 April'12**

3.	休職期間満了は、就業規則の定め方により解雇制限の対象となることを認識している。	
4.	やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合の解雇制限の適用除外には、労働基準監督署長の認定が必要であることを認識している	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである「解雇制限」に関する法律上の規定を見てみますと、労働基準法 19 条において「労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間…は、解雇してはならない」と罰則付きで規定しております。

この解雇制限は、業務外の私傷病により休業期間している場合や、業務上の疾病により療養中であっても、そのために休業しないで出勤している場合には、適用されません（昭 24.4.12 基収 1134 号）。また、ここで規定されている「業務上」とは、当該企業の業務により負傷し、または疾病にかかった場合を言いますので、他の企業の業務により負傷し、又は疾病にかかった場合には、本条の業務上とは言えないとされております。

解雇制限期間中は、労働者の責めに帰すべき事由があった場合でも解雇することが出来ませんが、この規定は、解雇についての制限になりますので自己都合の退職や契約期間満了等の解雇以外の退職については当然のことながら適用されません。また、あくまで解雇を制限しておりますので、この期間内に解雇予告をすること自体は差し支えないとされております。

解雇制限についての会社側の対応として注意を要するものの1つとしては、業務上疾病の可能性のある傷病等で休業している労働者への休職命令の判断と休職期間満了による労働契約の終了時の取扱いについてです。多くの企業では、就業規則中に休職規定を持ち、業務上・外を問わず長期間の療養を要すると判断された労働者等に対して、当規定に基づき休職命令を行っているものと思われます。しかし、この休職期間満了時の就業規則の記載方法によって、慎重な対応が必要となってまいります。つまり、就業規則等に定められている休職期間満了時の労働契約の終了事由が解雇の場合には、今回のテーマである解雇制限の規定が適用されることとなりますので、休職（休業）期間及びその後 30 日間は労働者を解雇することが出来ません。そのため、たとえ就業規則上の休職期間が満了した場合であっても、その規定に基づき労働契約を終了させることは出来ないこととなります。一方、休職期間満了時の労働契約の終了事由が自然退職又は当然退職という場合には、解雇ではありませんので、解雇制限の適用はありません。

休職期間満了時の労働契約の終了事由は、個々の企業の就業規則の定め方によって変わってきますので、必ずしも「休職期間満了＝解雇ではない」ということではないという点にご注意ください。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階

TEL:03-6230-4539 FAX:03-3583-9111 E-mail:accounting@eosi.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

2012（平成 24）年 5 月 7 日より下記住所へ移転することとなりました。

〒105-0003 東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

**Social Insurance Consulting Firm EOS**

**Firm News Vol.34-3**

～ We are always at your side ～