

雇用ワーキング・グループ関連

提案事項名	該当頁
1 - 使用者の雇用保障責任ルールの透明化 1
2 - 障害者雇用納付金制度の見直し 1

番号	受付日	所管省庁への検討要請日	提案事項	提案の具体的内容等	主提案	官所庁管
1	3月13日	4月10日	使用者の雇用保障責任ルールの透明化	<p>【先の回答に対する再提案】 特定の勤務地ないし職種が消滅すれば労働契約が終了する旨を労働協約、就業規則、個別契約で定めていることを前提として、勤務地ないし職種が消滅した事実をもって契約を終了した場合、そのことを裁判所における「解雇権濫用法理」の判断にあたって考慮することを明確化すべきである。</p> <p>【提案理由】 上記の要望は、解雇権濫用法理が当然に全ての労働者に適用されることを前提に、労働条件が限定された無期契約労働者と、限定されていない無期契約労働者(いわゆる正社員)との間で、解雇が有効か無効かの司法判断に違いがあることを法的に明確にすることを求めるものである。 契約等で限定された職務等が消滅したことをもって、解雇権濫用法理の適用を除外するルールを求めるものではなく、憲法には抵触しない。 現在、厚生労働省の有識者懇談会において多様な正社員の普及・拡大に向けた検討が行われており、上記の要望を含め、企業が多様な正社員制度を活用しやすい環境の整備に向けて議論を深めるべきである。</p>	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省
2	3月13日	4月10日	障害者雇用納付金制度の見直し	<p>【先の回答に対する再提案】 障害者雇用納付金については、障害者の雇用率に応じて金額(一律5万円)を段階的に減額するなど、差を設けるべきである。</p> <p>【提案理由】 「措置の概要(対応策)」にあるように、「納付金は、法定雇用率から不足する人数に応じて徴収するものであり、不足する人数が少なくなれば徴収される納付金の額の総額は少なくなることから、現行制度においても企業が障害者雇用を促進するインセンティブは働いている」ことを否定するものではない。 今後、改正障害者雇用促進法の施行により、例えば、合理的配慮の提供をはじめ、精神障害者について法定雇用率の算定基礎への追加など、企業の労務管理上の負担が大きくなることが見込まれるなか、障害者雇用を一層促進するためには、さらなるインセンティブを与える必要がある。障害者雇用納付金については、法定雇用率を下回る場合、実雇用率に応じて不足する一人あたりの納付金を段階的に減額することを可能にすれば、企業の障害者雇用を支援する仕組みとなることが期待されるので再検討願いたい。 とりわけ、短時間就労者の取り扱い(0.5カウント)について、現状では一人分の不足としてみなされているので、納付額を半額にすることも検討に値すると考える。</p>	(一社)日本経済団体連合会	厚生労働省