

表 労働制度改革の主な内容

項目	内容
労働者登録のデジタル化	労働者の登録手続きの簡素化とデジタル化。登録先を徴税・税関庁 (ARCA) に一本化することで雇用主の負担を軽減するとともに、手続きの簡素化で非正規雇用化を防ぐ。
解雇補償金の見直し	解雇補償金の算定基準を明確化。解雇補償金が唯一の補償であることを確認し、追加の民事請求を排除することで、事業者が予測不能な補償金を課されることを回避する。「わずかな未報酬」を起点とした高額損害賠償請求を封じる。組合員については、団体労使協定を通じて、退職金基金やその他の補償制度といった代替的な補償枠組みを整備できるようにする。
非報酬型社会的給付の導入	給与所得とみなさない非報酬型社会的給付 (雇用主が労働者やその家族の生活の質を高める目的で提供するもの、例えば食事や医療費の補填) の対象項目とそれを給与所得とみなさないことを明確化。事業者のコスト計算を容易にするとともに、労働者にも実質的な恩恵。
給与支払い方法の柔軟化	労働者へ支払う給与について、現地通貨ペソだけでなく外国通貨での支払いとデジタルウォレット利用を合法化する。
労働時間の柔軟化	現在の労働時間は 1 日最大8時間、週48時間、残業は1日最大3時間、月30時間以内、年200時間以内と定義。改正により1日の労働時間を最大12時間 (週48時間は変わらず) に拡大。残業代については、時間バンク (残業時間を代休や時短に割り当てる) など複数のスキームの利用を可能にする。
休暇制度の柔軟化	現状、年間の休暇は一括取得が基本。少なくとも7日以上 of 休暇を複数回に分けて取得できるようにする。現状は10月1日～翌4月30日の休暇取得が基本だが、労使の合意により他の時期も選択可能にする。
病欠・病気による休暇制度のチェック体制強化	医師の診断書により有給病欠が認められているものの、過度な乱用、診断書の真偽が問題になっている。診断書の真偽の確認を監督官庁に申請する仕組みなどを導入。
国家レベルの職業訓練制度の導入	人的資源省が国家レベルの職業訓練政策を設計・承認し、全体を監督。基礎労働訓練プログラムを導入し、労働者の最低限の能力を保証する。
下請け労働者に関する間接雇用主責任の緩和	間接雇用であっても実際に使用する元請け企業が雇用主として責任を負う。解雇補償金については原則として報酬を支払う企業が負う。下請けの未払いや労務違反について、元請けが原則として連帯責任を負っていた旧制度を緩和。
季節・期間限定契約の導入	契約によるプロジェクト型雇用 (最長12カ月、1回更新可)、季節労働契約を導入。最長6カ月の期間限定契約。いずれも社会保障 (年金・保険) への拠出義務を伴うが、契約終了時に解雇補償金を支払わずに済む。
企業内組合の強化	企業内組合の組合法人資格の取得を容易にするとともに、従来の全国・業種別協定に対して、企業内組合の労使協定の優先適用が可能になる枠組みを導入。企業ごとの事情に応じた柔軟な賃金・労働条件の交渉を可能にする。
労使協定の有効期限明確化による透明性向上	現行制度下の労使協定にある自動更新規定を制限し、有効期限の明確化と更新手続きの制度化を図る。それにより、交渉の頻度と内容の透明性が担保され、実態に合わない労働条件や交渉の硬直化を回避する。
職場集会、ストライキに関する規制強化	労働組合が職場で集会を開くのに雇用主の事前承認を必要と規定。立ち入り妨害や占拠を重大な違法行為と規定し、企業の操業権を保護。
必須業務における最低サービス要件の導入	公共性の高い事業領域では、ストや集会など組合活動に際し、最低サービスを維持する規定を導入。社会機能の停止を防止する。衣料などの必須サービスは平時に比べて最低75%の水準、公共交通機関などの重要サービスは最低50%の水準でサービスを提供しなければならない。
労働組合役員などの身分保護の見直し	労働組合役員の解雇・配転・労働条件の変更に事前の司法許可が必要とする旧来の過剰な身分保護が、権力の濫用・不透明化や不解雇特権の固定化であるとして制度を見直し。

(出所) 労働現代化法案及び各種報道からジェトロ作成