

NEWS

～ 平成 25 年 3 月

岡経営労務事務所／経営労務協会（労働保険事務組合）

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <http://www.okakeiei.jp>

～法改正のお知らせ～

平成 25 年 4 月 1 日より、「高年齢者雇用安定法」及び「労働契約法」が一部改正施行されます。今号では、改正のポイントについてお知らせします。

★★★改正労働契約法（労働契約法の一部を改正する法律）★★★

主な改正ポイント

1. 無期労働契約への転換（平成 25 年 4 月 1 日施行）
2. 「雇止め法理」の法定化（平成 24 年 8 月 10 日施行）
3. 不合理な労働条件の禁止（平成 25 年 4 月 1 日施行）

※今回は、期間の定めのある労働契約（有期雇用契約）について改正が行われ、パート、アルバイト、契約社員など職場での呼び方にかかわらず、有期雇用契約であればすべての人が改正内容の対象となります。

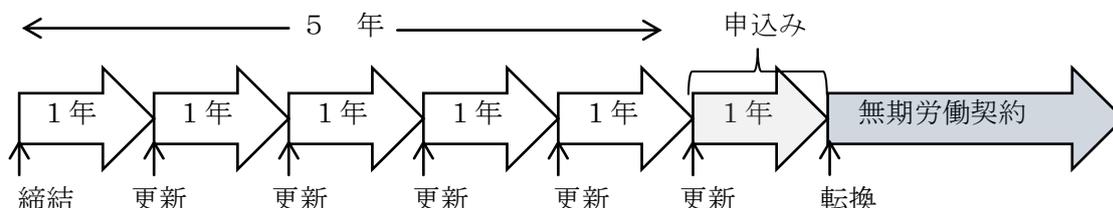
1. 無期労働契約への転換（第 18 条）

同一使用者との間で、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するというルールが規定されました（※1）。この申込みは労働者の権利であり、申し込むかどうかは労働者の自由です。申込みを行うと、使用者が申込みを承諾したとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。この場合、無期労働契約の労働条件は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一になります。

なお、通算契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象で、平成 25 年 3 月 31 日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間には含めません。また、通算契約期間についてクーリング制度があり、カウントの対象となる契約期間が 1 年以上の場合、契約と契約の間に契約のない期間が 6 か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。カウントの対象となる契約期間が 1 年未満の場合は、それぞれ定められた期間以上の空白期間があれば、契約期間の通算がリセットされることとなります（※2）。

実際にこの転換が行われるのは先ですが、実務上では 4 月改正時の雇入れから対応が必要となります。転換時にトラブルとならないよう、まずは現在の自社における雇用契約状況を確認し、雇用契約書や雇入通知書の見直し、就業規則の変更等、個々の実情に合わせた対応策を早めに検討することが必要です。

※1 無期転換の申込み< (例) 契約期間が 1 年の場合 >



※2 カウントの対象となる契約期間が 1 年未満の場合のクーリング期間

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間 (空白期間)
2 か月以下	1 か月以上
2 か月超～4 か月以下	2 か月以上
4 か月超～6 か月以下	3 か月以上
6 か月超～8 か月以下	4 か月以上
8 か月超～10 か月以下	5 か月以上
10 か月超～	6 か月以上

2. 「雇止め法理」の法定化 (第 19 条)

「雇止め」とは、有期労働契約において、使用者が更新拒否をして、契約期間満了により雇用を終了させることをいいます。過去の最高裁判例では一定の場合にこれを無効とする判例上のルール (雇止め法理) が確立していましたが、今回この雇止め法理がそのままの内容で法律に規定されました。一定の要件に該当する有期労働契約に対し、使用者が雇止めを行った場合、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められず、今までと同じ労働条件で有期労働契約が更新されることになります。

3. 不合理な労働条件の禁止 (第 20 条)

同じ使用者の下で働く有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることで不合理な労働条件の違いを設けることを禁止するルールが規定されました。すべての労働条件が適用対象とされ、賃金や労働時間等だけではなく、災害補償、教育訓練、福利厚生等の待遇も含まれます。労働条件の違いが不合理と認められるかどうかは、労働者の業務内容や業務に伴う責任の程度、その他の事情を考慮して個々の労働条件ごとに判断されます。なお、具体的な判断基準については、今後施行を迎えてから裁判上で明らかにされていくものと思われます。

★★★高年齢者雇用安定法の一部改正★★★

主な改正ポイント

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置（下記①～③）として継続雇用制度を導入する場合、現行法では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができますが、今回の改正でこの仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。現在、希望者全員を対象としない制度を導入している場合、就業規則の変更や賃金体系・人事制度の見直し等も合わせて行わなければならないので注意が必要です。

【高年齢者雇用確保措置】：定年を65歳未満に定めている事業主は、次の①～③のいずれかの措置を講じなければならない

- ①定年の引上げ
- ②継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度導入も可能）
- ③定年の定め廃止

今回の改正により下線部分は廃止され、希望者全員を対象とすることが必要となります

<経過措置>

ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など※）まで広げることができるようになります。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

※子会社…議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業
関連会社…議決権を 20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業に対しては、労働局等が指導を行い、指導後も改善がみられない企業に対しては、勧告を行います。その後も是正されない場合には企業名を公表することがあります。

※改正労働契約法に関する詳細情報

- ・厚生労働省：労働契約法改正のあらまし
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html
- ・厚生労働省：労働契約法の改正について
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

※高年齢者雇用安定法の改正に関する詳細情報

- ・厚生労働省：高年齢者雇用安定法Q & A
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/>
- ・厚生労働省：高年齢者雇用安定法の改正
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

～ 就業規則の作成、変更につきましては、どうぞご相談下さい ～

雇入通知書（兼同意書）

殿 平成 年 月 日

使用者 所在地
氏名 氏名 印

雇用期間	・ 期間の定めなし
	・ 期間の定めあり（平成 年 月 日～平成 年 月 日） <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"><p>1. 契約の更新の有無について [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他()]</p><p>2. 契約の更新の判断基準について ・契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況・その他()</p><p>3. 契約更新の限度について [限度なし]・[限度あり →更新は5年を限度とする。ただし、平成25年4月1日前から有期労働契約を行っている場合は、平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約につき、更新の限度を5年とする。]</p><p>4. 契約更新後の労働条件について 契約更新する場合は、就業時間、就業場所、職種・職務内容、契約期間、賃金等の労働条件およびその他諸条件について、更新前の条件とは異なることが [ある]・[ない]</p></div>
就業の場所	
仕事の内容	
就業の時間	時 分から 時 分まで
休憩の時間	時 分から 時 分まで
休日	例：就業規則のとおり
休暇	例：就業規則のとおり
賃金	基本給 日給月給制・日給制・時給制 円
手当	
賃金の支払	毎月 日締切 当月・翌月 日支払
給与の改定	
退職に関する事項	例：就業規則のとおり
その他	

本人記載欄

私は上記内容を確認し、上記労働条件に同意いたしました。

平成 年 月 日 (本人)氏名 印

平成25年4月の改正労働契約法等に対応した「雇入通知書」(労働条件通知書)です

トラブル防止のため、平成25年4月以降は、こちらの様式をご利用ください

改正労働契約法(無期労働契約への転換)の内容

「同一使用者との間で、**有期労働契約**が繰り返し更新されて**通算5年を超えたときは**、労働者の申込みにより、**期間の定めのない労働契約(無期労働契約)**に転換する」

これにより、有期労働契約が5年を超えると、無期労働契約に転換せざるを得ないリスクが生じます

無期労働契約に転換 → 雇止めができない → 「解雇」等の措置が必要になります

雇入通知書(兼同意書)の記載について

◎ 「期間の定めあり」の場合…

1. 契約の更新の有無について

2. 契約の更新の判断基準について

→

平成25年4月以降、記載が必須になります

3. 契約更新の限度について

4. 契約更新後の労働条件について

→

平成25年4月以降、トラブル防止のため、記載してください

◎ 「本人記載欄」…

内容確認とトラブル防止のため、本人確認欄を設けたものです

◎ 契約更新の際は…

★**契約更新の都度**、雇入通知書を渡す

★本人と**対面して内容を確認**する(特に**更新基準・更新限度**について説明する)

事業所においては大変な作業になりますが、慎重に進めるようにしてください

○ 文例の「例:就業規則のとおり」と記載した場合は、あわせて、本人に就業規則を交付してください
就業規則を交付しないときには、具体的内容を記載して下さい

○ 記載内容が多いときには、2枚以上になっても構いません

○ 以上は記載例ですので、実態に即してご記入ください