



### 新しい有期労働契約のルール 「改正労働契約法」

労働契約法とは、その名のとおり、労働契約に関する基本的なルールを定めた法律です。平成24年8月10日に「労働契約法の一部を改正する法律」が公布され、有期労働契約について、労働契約法に3つのルールが規定されました。

- 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、労働者の申し込みにより無期労働契約(期間の定めのない労働契約)に転換できるルールです。
- 2 「雇止め法理」の法定化**  
「雇止め」(有期労働契約で、使用者が更新を拒否した場合、契約期間満了で雇用が終了すること)について、一定の条件下では無効とする最高裁判例のルールを規定したものです。
- 3 不合理な労働条件の禁止**  
同一の使用者と労働契約を締結している有期労働者と無期労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

①と③は、平成25年4月1日より施行されます。②については、公布と同時に施行されています。

### Change!

有期労働契約とは1年契約、6カ月契約など、期間の定めのある労働契約のことです。パート・アルバイト、契約社員、嘱託などさまざまな名称で呼ばれています。

- ①については図2を見てください。たとえば1年契約が5回更新されている場合、6年目の契約期間中に労働者が申し込みれば、使用者は無期労働契約に切り替えなくてはなりません(切り替え時期は、その契約が終了した後です)。この場合は7年目からになります。申し込みは契約年度の途中でもOKです。また、5年を超えていれば、6年目の契約期間中でも7年目の契約期間中でも構いません。
- また、契約期間中に契約期間の通算が5年を超える場合(図の「契約期間が3年の場合」など)、その契約期間が始まった日以降で申し込みができます。すなわち「5年目を迎える時点を含む契約期間であればいつでも申し込める」ということです。
- ②については、過去に何度も繰り返し契約をして、事実上無期労働契約と同様になっていたため、雇止めが事実上無期労働契約上の解雇と同等であるケースを扱ったものです。
- ③は、同じ仕事をしている有期と無期の契約労働者の間で、例えば福利厚生に差をつけたり、教育訓練の内容を変えたりすることを禁止するものです。詳しくは栃木労働局監督課や宇都宮労働基準監督署などにお問い合わせください。

### 「平成24年度改正労働契約法説明会・中小企業経営改善セミナー」を開催します。

この度労働契約法が改正され、「雇止め法理」の法定化が平成24年8月10日から施行されました。また無期労働契約への転換および不合理な労働条件の禁止は、今年4月1日より施行されることとなりました。これらの改正に関する説明会を開催しますので、ぜひご参加ください。

日時/3月12日(火)午後1時30分開場、午後2時開演  
場所/とちぎ福祉プラザ多目的ホール  
定員/300人 入場料/無料(先着順)  
内容/第1部「改正労働契約法について」講師 栃木労働局労働基準部監督課  
第2部「会社を守る労働トラブル対処法」講師 社会保険労務士 小梅 雄信氏  
主催/栃木最低賃金総合相談支援センター  
共催/栃木労働局・(社)栃木県労働基準協会連合会・(社)宇都宮労働基準協会  
栃木賃金問題研究会・宇都宮労務管理研究会

問合せ 申込 栃木最低賃金総合相談支援センター ☎611-1008

Seminar!



### 改正高年齢者雇用安定法

今年4月までに老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢の65歳までの引き上げが終了します。続いて厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢が、今年4月から平成37年12月までの期間に、65歳まで段階的に引き上げられることが決まっています。

老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢引き上げに対応して、その時点での社員の雇用確保を企業に義務づけるための、高年齢者雇用安定法(以下「高年齢法」)の改正が、4月に施行されます。

これまでも高齢法では、65歳未満の安定を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため高年齢者雇用確保措置の導入を求めています(定年の引き上げ、定年の廃止、継続雇用制度の導入)。

多くの企業は、継続雇用制度(勤務延長または再雇用制度)を導入することで、法律に対応しています。これは60歳を超えた社員について、希望者を継続雇用する制度ですが、労使協定で継続雇用制度

### Change!

すでに定年を65歳に引き上げている企業  
定年制度そのものを廃止している企業  
継続雇用制度を導入済みの企業

対象者の基準を定めた場合には、希望しても継続雇用されないこともありましたが、今回の改正では、労使協定で定めた基準で希望者の継続雇用を断ることが、できなくなりました。つまり「原則として希望者全員を65歳まで雇用する制度」を導入することが義務化されるのです。

とはいえ、企業の雇用制度を急に変えることは、いろいろな難しさがあるのは当然です。そこで、現時点で継続雇用制度を導入している企業については、老齢厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる経過措置が設けられています。

①、②の企業は改正高年齢法の求めるレベルをすでに達成しているため、影響はありません。

③の企業の場合、従来は「労使協定で定めれば希望者全員の継続雇用でなくとも良い」ものでしたが、それを改め「原則として全員を継続雇用する制度」に変更しなくてはなりません。つまり、12年がかりで移行できる経過措置が認められているということです。

ちなみに、①③のいずれも行っていない企業については、4月1日より、すべての希望者について65歳まで原則的に雇用しなくてはなりません。ですから、もしあなたの会社がまだ未対応でしたら、大至急制度を定める必要があります(3月31日まで制度が運用されている必要があります)。

また、継続雇用は同一企業だけでなく、グループ関係にある企業でも(親会社、兄弟会社など)大丈夫です。

いかがですか? おそらくほとんどの企業は、すでに対応されていると思います。万が一まだ対応していない企業がおられましたら、急いで就業規則変更等の制度整備を行ってください。

詳しい改正内容については、宇都宮公共職業安定所に相談してみてください。

# 改正高年齢者雇用安定法 改正労働契約法 会社はこう変わる!



昨年8月に「改正高年齢者雇用安定法」と「改正労働契約法」が公布され、そのうち主要な改正内容が4月1日から施行されます。労働条件の面で大きな変更となっていますので、まだ未対応の企業は大至急確認の上、必要な対応を行ってください。

〈問合せ〉

◎改正高年齢者雇用安定法について  
宇都宮公共職業安定所 ☎638-0369

◎改正労働契約法について  
栃木労働局監督課 ☎634-9115  
宇都宮労働基準監督署 ☎633-4251