

労働行政かわらばん



10.11月号 (第199号)
 発行日 = 2012年10月5日

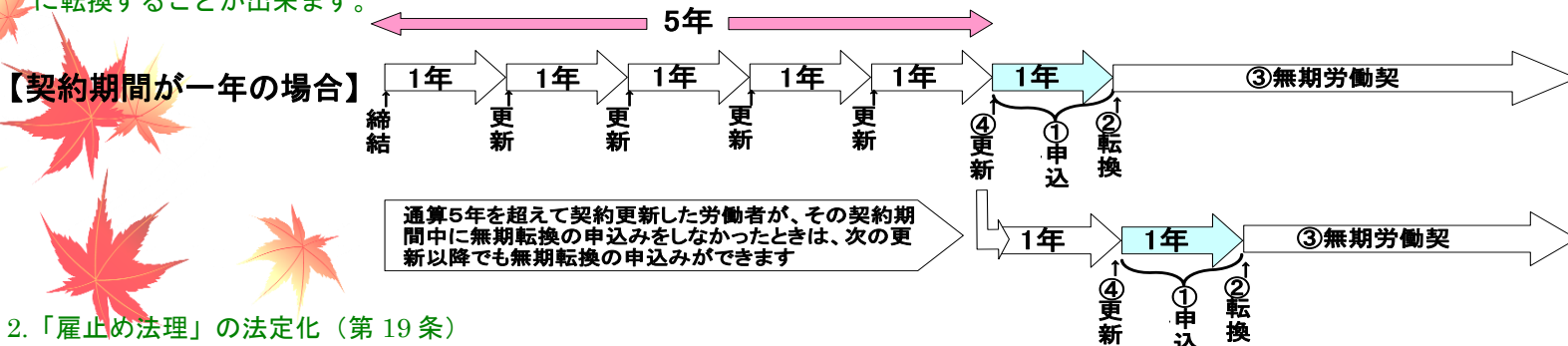
労働契約法の一部を改正する法律の概要

平成24年8月10日に「労働契約法の一部を改正する法律」が公布となりました。今回の改正は主に有期労働契約者（6ヶ月契約、1年契約など、期間の定めのある契約に基づき労働している方）の雇止めによる不安や不合理な労働条件が定められることのないよう、安心して働き続けることが出来る社会を実現するためのものとされています。

今回の改正法では有期労働契約について下記の3つの新しいルールが作られています。

1. 無期労働契約への転換（第18条）

有期労働契約が反復更新されて通算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）に転換することが出来ます。



2. 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約者は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了となり、雇用期間が終了となります。これを「雇止め」と言います。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判断上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化されています。また対象となる有期労働契約者は下記のいずれかに該当する有期労働契約者となります。

- I. 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できるとみとめられるもの
- II. 労働者において、有期労働契約の契約期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

上記I、IIのいずれかに該当する場合に、「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」にあたり、使用者が雇止めをすることは認められません。またその場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります。

3. 不合理な労働条件の禁止（第20条）

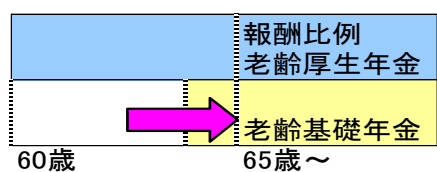
有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止されます。対象となる労働条件は、賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随業務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

高年齢雇用安定法の改正案が平成24年8月29日に成立しました

かわらばん196号でもお伝えした高年齢雇用安定法の改正が8月29日に成立し、平成25年4月1日施行が決定しました。現在65歳未満の年齢を定年としている企業でも、希望者全員を65歳まで再雇用しなければならないこととなります。ただし、希望者全員の再雇用は平成25年4月1日から65歳まで再雇用義務が発生するわけではありません。今回の改正の背景には報酬比例の老齢厚生年金の支給開始年の段階的に引上げにより、賃金も年金も支給されない空白期間を回避する狙いがあります。そのため再雇用の義務も年金の支給開始時期にあわせて平成25年から段階的に12年間の経過措置が設けられています。

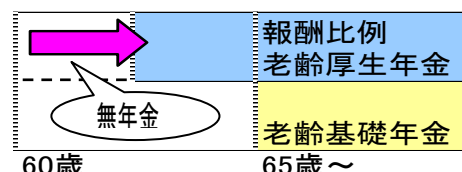
平成25年4月1日まで

【65歳から定額部分の老齢厚生年金支給】



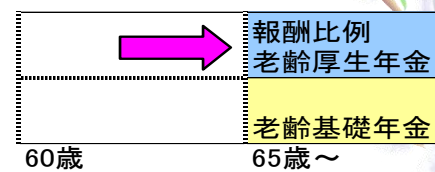
平成25年4月1日から

【報酬比例部分の老齢厚生年金支給年引上げ】



平成27年4月1日から

【65歳から、年金支給開始】



経過措置期間	対象者	経過措置期間イメージ図
平成25年4月1日～平成28年3月31日	平成24年度 58歳、59歳	
平成28年4月1日～平成31年3月31日	平成24年度 56歳、57歳	
平成31年4月1日～平成34年3月31日	平成24年度 54歳、55歳	
平成34年4月1日～平成37年3月31日	平成24年度 52歳、53歳	
平成37年4月1日～	平成24年度 ～51歳	

実務上は、定年や再雇用制度に関する就業規則・労使協定の改定が必要となります。また、今後のために対象となる高年齢者の賃金形態や労働条件について早期に検討、対象者に説明することがトラブル回避に重要となります。

【最低賃金改定のお知らせ】

平成24年10月18日より、北海道の最低賃金（地域別）が719円に改定されます（現行705円）