



認証番号
090720

服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775

e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/

SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。

平成25年1月号

早急な就業規則等の改定が必要

労働契約法と高年齢者雇用安定法が25年4月1日、改正施行となります。今回の改正は、事業所の規模にかかわらず、会社・事業主に具体的に影響が及ぶものです。施行前に改正に見合う対策を講じておかないと、大きなリスクを負うことになります。

年明け早々、依頼のあった会社の就業規則等改定に取りかかっています。ぜひご相談ください。

改正労働契約法(H24.4.1施行)改正部分概要は以下の通りです

①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

(第18条) 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

2 (省略)

第18条第一項の説明

【申込み】

平成25年4月1日以後開始した有期労働契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、労働者は無期転換の申込みをすることができます。

【転換】

労働者が無期転換の申込みをすると、使用者が同申込みを承諾したものとみな

され、無期労働契約がその時点で成立します。無期契約開始の日は、申込み時の有期労働契約終了日の翌日です。

【労働条件】

無期労働契約の労働条件(勤務地・職務・賃金・労働時間等)は、契約期間以外は、別段の定めをしない限り、直前の有期労働契約の通りです。

②有期労働契約の更新等

(第19条) 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞



<2012年12月27日撮影>

新年おめでとうございます

なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の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ものであると認められること。

第19条の説明

有期労働契約は、使用者が契約の更新を拒否したときには、契約期間の満了をもって雇用関係が消滅します。これを雇い止めといいます。雇い止めについては、過去の最高裁判例により一定の場合無効とする「雇い止め法理」が確立しています。

第19条は、雇い止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、条文化したものです。

③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

(第20条) 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

第20条の説明

同一の使用人と労働契約を締結している、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により不合理に労働条件を相違させることはできません。

改正高年齢者雇用安定法(H25.4.1施行)改正部分概要

①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者について、事業主が労使協定により定める基準で限定できる仕組みが廃止されました。

②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みが設けられました。

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義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定が設けられました。

④高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠が設けられました。

⑤その他

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12年間（H37.3.31まで）の経過措置が設けられました。