

労働・助成金情報 特急便

第 18 号 (2012 年 9 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

今号では平成 24 年 8 月 10 日に公布されました、労働契約法の改正のポイントについて、そして、最低賃金の改正についてお知らせいたします。どちらも従業員さんとの雇用契約において重要となりますので、ご確認をお願いいたします。

✚ 有期労働契約の新しいルールができました

今回の改正では、有期労働契約について、下記の 3 つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1 年契約、6 か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

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)

○ 同一の使用人との間で、有期労働契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合は、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）に転換できるルールです。

(※1) 原則として、6 か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 5 年のカウントは、このルールの施工日以後に開始する有期労働契約が対象です。施工日以前にすでに開始している有期労働契約は 5 年のカウントに含めません。

2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化) (第 19 条)

○ 有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇い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例上のルール(雇止め法理)が確立しています。今回の改正法は、「雇止め法理」の内容や適用範囲を変更することなく、そのまま労働契約法に条文化されました。

対象となる有期労働契約	次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。 ① 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認められるもの ② 労働者において、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(※)があると認められるもの (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。 2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。
要件と効果	上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

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)

○同一の使用者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に相違を設けることを禁止するルールです。

対象となる労働条件	一切の労働条件について、適用されます。 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、サービス規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度） ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③ 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。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

施行期日

2については公布日（平成24年8月10日）。

1、3については公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日。

最低賃金の引き上げ

福岡県は701円（平成24年10月13日より）

お詫びと訂正（中小企業定年引上げ等奨励金）

前号（2012年8月第17号）に掲載した中小企業定年引上げ等奨励金の支給額の表に誤りがありました。申し訳ありませんでした。正しくは下記のとおりです。（丸枠内太字が訂正箇所）

② 支給額、支給要件が見直しされました。（下線部分が改正箇所）

企業規模	1～9人	10～99人	100～300人
定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）	40万円 (20万円)	60万円 (30万円)	80万円 (40万円)
定年の引き上げ（70歳以上） 定年の定め廃止 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入	<u>40万円</u> (20万円)	<u>80万円</u> (40万円)	<u>120万円</u> (60万円)
希望者全員の65歳以上70歳未満までの継続雇用制度導入と同時に労使協定に基づく基準該当者を対象とする70歳以上までの継続雇用制度導入	20万円 (支給なし)	40万円 (支給なし)	60万円 (支給なし)

※（ ）内の金額は、支給申請日において1年以上継続雇用されている64歳以上の被保険者がいない場合

ご不明な点や、詳細についてはお気軽にお問い合わせください。