



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

有期労働契約に関する新ルール！「改正労働契約法」のポイント

◆今後の人事労務管理に大きな影響

この改正法は「有期労働契約」に関する新しいルールを定めるものであり、企業における有期労働契約者の人事労務管理に大きな影響を与えるものです。

◆改正法が定める3つのルール

(1) 有期労働契約の無期労働契約への転換

5年を超えて有期労働契約が反復更新された場合には、これを期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換しなければなりません。なお、原則として、6か月以上の「空白期間」（クーリング期間）がある場合には、前の契約期間を通算しないこととされています。

(2) 「雇止め法理」の法定化

最高裁判所の判例で確立しているとされている「雇止め法理」に関して、その内容が法律に規定されました。一定の条件を満たした場合には、使用者による労働者の雇止めが認められないこととなります。

(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

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る不合理な労働条件の相違を設けることが禁止されます。

◆改正法の施行日と実務対応

上記改正の施行日ですが、(2)については8月10日から施行されており(1)・(3)については8月10日から起算して1年を超えない範囲内で施行されます。

企業としては、人件費等に関して大きな負担が生じる可能性のある改正です。また、就業規則や雇用契約書の作成・見直し、契約更新を行わない有期労働契約者への雇止めの通知等、今後の実務対応も重要となります。

希望者全員の 65 歳までの雇用を義務付け！

「改正高年齢者雇用安定法」が成立

◆来年 4 月 1 日施行

8 月 29 日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（改正高年齢者雇用安定法）が成立しました。この改正法は、来年 4 月 1 日から施行されます。

◆改正法の主な内容

(1) 継続雇用の対象者を限定できる仕組みの廃止

現在、65 歳未満の定年を定めている企業が、高年齢者雇用確保措置として「継続雇用制度」を導入する場合、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、この仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用の対象とすることが義務付けられるようになります。なお、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として、上記の「基準」を引き続き利用できる経過措置（12 年間）が設けられています。

(2) 継続雇用先企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけではなくグループ内の会社（子会社、関連会社等）まで広げることができるようになりました。

なお、この場合には、継続雇用について事業主間における契約が必要とされます。

(3) 違反企業名の公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のいずれか）を実施していない企業に対して、労働局・ハローワークが指導・勧告を行い、それでも違反が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。

◆実務上重要となる「指針」の策定

今後、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関して、「指針」が策定される予定です。

この指針では、「業務の遂行に堪えない人」（健康状態の悪い人、勤務態度の悪い人等）をどのように取り扱うか（継続雇用の対象から外してよいか）などが定められる予定ですので、実務上は非常に重要となります。

「産休期間中の社会保険料免除」に伴う効果

◆施行は2年以内

「産休期間中の社会保険料免除」は、次世代育成支援の観点から出産前後の経済的負担を軽減し、子どもを産みながら働きやすい環境を整えることを目的として「社会保障・税一体改革成案」に盛り込まれ、8月10日に成立し、22日に公布されました。

これにより、産休期間中の厚生年金保険料・健康保険料が労使ともに免除されることになりました。施行日は「公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日」となっており、現時点では明らかになっていません。

◆産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例

「産前・産後休業期間中の保険料徴収の特例」とは、厚生年金の被保険者について、育児休業期間中に加え、産前・産後休業期間中（産前6週間〔多胎妊娠の場合14週間〕、産後8週間のうち、被保険者が業務に従事しなかった期間）も、同様に年金保険料が免除（健康保険料についても同様）され、将来の年金給付に反映させる措置を行うというものです。

なお、保険料の免除は被保険者の申出によって行われ、事業主および被保険者双方の保険料が対象です。

◆産前産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例

「産前・産後休業を終了した際の標準報酬月額改定の特例」とは、育児休業後についての措置と同様、産前・産後休業終了後に育児等を理由に報酬が低下した場合に、定時決定まで保険料負担が改定前のものとならないよう、産前産後休業終了後の3カ月間の報酬月額を基に、標準報酬月額が改定されるというものです。

なお、育児休業終了後についても同様の措置がとられます。

◆改正に伴う効果

改正による効果としては、「産休期間中の社会保険料」という負担が労使ともになくなくなり、実賃金に比して割高な社会保険料負担が短期間で是正されることが挙げられます。

また、すでに実施されている「育児休業期間中の社会保険料免除」と相まって、女性にとって、出産から育児までの期間について、仕事との両立の道筋が見えやすくなる点が大きな効果と言えるでしょう。

平成 24 年度「地域別最低賃金額」の状況

◆37 府県で中央審の示した引上げ額を上回る

9 月 10 日に、47 都道府県の 24 年度地域別最低賃金額がすべて出揃いました。

結果として全国平均で 737 円から 749 円へと「12 円」の引上げとなり、8 割超の 37 府県で中央審が示した引上げ額「7 円」を上回る結果となりました。

最も引上げ額が大きかったのは北海道と大阪府の 14 円で、最も小さかったのは栃木県、山梨県、和歌山県の 5 円でした。

◆6 都府県で生活保護費を下回る

平成 23 年度は北海道、青森、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、京都、大阪、兵庫、広島
11 都道府県で最低賃金が生活保護費を下回る「逆転現象」が起こっていたため、労働者のモチベーションダウンにつながる等、問題視されていました。平成 24 年度は、これら 11
都道府県のうち青森、埼玉、千葉、京都、兵庫の 5 府県で逆転現象が解消されることと
なりました。

◆最高額と最低額の格差は拡大

平成 24 年度地域別最低賃金の最高額は東京都の 850 円、最低額は島根県、高知県の 652 円で、両者の差は 198 円となっています。この最高額と最低額の差を平成 23 年度と比較してみると、最高額 837 円（東京都）と最低額 645 円（岩手県、高知県、沖縄県）の 192 円であったものが、拡大する結果となっています。

◆9 月 30 日以降順次発効予定

今回発表された地域別最低賃金額は、最も早いところ（三重県）で 9 月 30 日から発効します。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html から詳細をご確認ください。

愛知県については、10 月 1 日から「7 5 8 円」と改正されることとなりました。

オフィス石野よりひとこと

今月は、改正情報が中心となりました。なかでもパートや派遣という働き方の典型である「有期雇用」について改正された「労働契約法」には、世の中の関心も高いようです。

5 年を超えて有期雇用契約を反復更新すると、労働者からの希望によって、その後の契約は「無期雇用」に転換しなければならなくなります。実際にその影響が出るのは、早くても 2018 年以降のことですが、それまでの間に「現状の有期契約社員を無期に変えることは、自社にとってアリなのか、ナシなのか」ということを検討しておく必要があります。

無期雇用にすることのメリット、デメリットは何か。 ご不明な点はどうぞご相談ください！