

# 法改正情報

## ●労働契約法の改正

労働契約法が改正され、平成24年8月10日に公布されました。今回の内容は、有期労働契約の更新のもとで生じる「雇止め」に対する不安を解消し、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することで、有期労働契約で働く労働者の雇用の安定を目指しています。現在、有期労働契約の反復については特段の定めがなく、雇止めが可能か否かは別として、反復更新される契約の期間に上限は設けられていません。本改正では、有期労働契約が通算5年間を超えて反復更新された場合には、その労働者が使用者に対し無期転換申込権を有することとなり、申し込みを行うことで、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換するという仕組みが導入されます。

主な改正内容は、次のとおりです。

### (1) 無期労働契約への転換

期間契約社員やパートタイマーの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、当該労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させなければなりません。ただし、前回有期労働契約(a)と今回有期労働契約(b)との間に、6カ月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、有期労働契約(a)は有期労働契約(b)の期間に通算されません。

### ※ポイント解説

①この無期転換申込権は、有期労働契約の更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合にのみ発生します。ただし、労働基準法14条により、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとして締結が認められている「契約期間が5年を超える有期労働契約」が締結されている場合で、かつ、更新が一度もされていない場合は、たとえ労働期間が5年を超えても、無期転換申込権は発生しません。

②労働契約の内容は、期間の定めのみを変更するものとし、その他の労働条件については同内容の契約が締結されたものとされます。

### (2) 雇止め法理の法定化

雇止めとは、有期労働契約の更新を使用者が拒否し、契約期間満了をもって雇用が終了することをいいます。雇止めの有効か無効かについては、「雇止め法理」(一定の条件を満たさない雇止めは無効とするもの)が判断基準となっていました。本改正で、「雇止め法理」が労働契約法に規定化されました。

### (3) 不合理な労働条件の禁止

有期労働契約である期間契約社員と期間の定めのない契約である正社員との間で、契約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した。要するに、業務内容及びその業務に伴う責任の程度が同じにもかかわらず、雇用形態が違うという理由で、労働条件に差をつけることができなくなります。

前記(1)および(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から施行される予定です。(2)については平成24年8月10日(公布日)より施行されています。

## ●最低賃金の改定

10月1日より左記のように変更されます。

変更前	変更後
684円	690円

## ●厚生年金保険料率の変更

平成24年9月より左記のように変更されました。  
厚生年金保険料率：16.766%

会社負担	本人負担
8.383%	8.383%

赤井労務マネジメント事務所  
社会保険労務士 赤井孝文  
URL <http://www.6064.jp>