



トピックス

◇有期労働契約に関する労働契約法改正案の要綱について

以下の有期労働契約に関する改正案が今国会に提出されています。改正案が成立した場合は、1年以内に施行される見通しとなっております。パートなど有期契約労働者を雇用している事業所様には非常に重要な内容となっておりますので、ぜひともお目通しください。

◇改正案のポイント

1. 有期労働契約から無期労働契約への転換

同じ事業主のもとで有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（※1）で、その有期契約労働者から申し込みがある場合は、無期労働契約（※2）にしなければいけません。

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

（※2）別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件とする。

2. 「雇止め法理（※）」の法定化

契約を反復更新し、無期契約と実質的に変わらない有期契約労働者については、合理的な理由がなければ雇止めをすることができません。

（※）①有期労働の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または②有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する法理。

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

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとします。

この改正案が成立した場合、実際に有期契約から無期契約へ切り替わるのは施行から5年後ということになります。しかしながら、有期契約労働者の中にはそれを見越して、契約更新を考える方も少なからず出てくることでしょう。無用なトラブルを避けるためにも、「どのような労働者が」、「いつ」、「どのように」無期契約の申し込みをするかについて予め契約時に伝えるなど、事業主側から周知を行う必要性も今後出てくるのではないのでしょうか。労働契約法の改正の動向について詳細な情報が出てきましたら、随時お伝えしてまいります。

インフォメーション

◇労働保険料年度更新手続、社会保険算定基礎届について

労働保険料の平成23年度確定申告と平成24年度概算申告、及び社会保険の算定基礎届の申告、提出の時期が近づいてまいりました。

労働保険料は、役員さんを除く社員さんに支払った平成23年4月より平成24年3月までの賞与を含む賃金総額により保険料を算出いたします。（申告時期：6月1日～7月10日）

社会保険料は、本年の4、5、6月の給与額の平均値から、本年の9月より来年の8月までの保険料を算出いたします。（申告時期：7月1日～7月10日）

ご意見ご質問などはお気軽にお問い合わせください。
次号は6月29日に送信いたします。（石田久男）