

茨城労働局発表
平成24年11月30日

【照会先】
茨城労働局労働基準部(監督課)
課長 藤中基之
監察監督官 瀧川福実
(直通電話)029(224)6214

報道関係者 各位

改正労働契約法に関する説明会を開催します

－労働契約法が改正されました！－

平成20年に施行された労働契約法が改正され、本年8月に公布されました。改正のポイントは次の三点です。

- I 無期労働契約への転換 (施行期日平成25年4月1日)
- II 雇止め法理の法定化 (施行期日平成24年8月10日)
- III 不合理な労働条件の禁止 (施行期日平成25年4月1日)

茨城労働局では、上記改正のポイントを主として労働契約法を広く周知するため、平成25年1月21日に茨城県職業人材育成センターにおいて事業主向けの「改正労働契約法等説明会」を開催します。また、労働者向けには、平成24年12月3日に水戸ノースフロントにおいて「労働契約解説セミナー」が厚生労働省の委託事業により開催されます。好評によりどちらの会場も申込者数がほぼ定員に達しています。このほか、平成24年11月14日に日立市内で開催した労務管理セミナーには200名以上の参加がありました。これ等の状況から、改正労働契約法の施行に関する事業主、労働者双方の関心が高まってきていると考えています。

今後とも、一層の周知を図るため、茨城労働局ホームページへの掲載、経営者団体及び労働団体への周知の依頼に加え、各団体が主催する説明会などのあらゆる機会を捉え改正労働契約法の周知活動を実施します。

改正労働契約法等説明会(平成25年1月21)は取材可能です。

取材に当たってのお願い

- ・開催担当者へ報道機関名をお申し出ください。
- ・開催担当者から指示があった場合にはその指示に拠り取材をお願いします。

※労働契約解説セミナー(平成24年12月3日)への取材につきましては、事前に「労働契約解説セミナー事務局(TEL03-5288-6583)」へお問い合わせ願います。

働く方々、事業主の皆さまへ

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。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。

改正法の3つのルール

I 無期労働契約への転換

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、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。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 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を禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：平成25年4月1日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。）

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

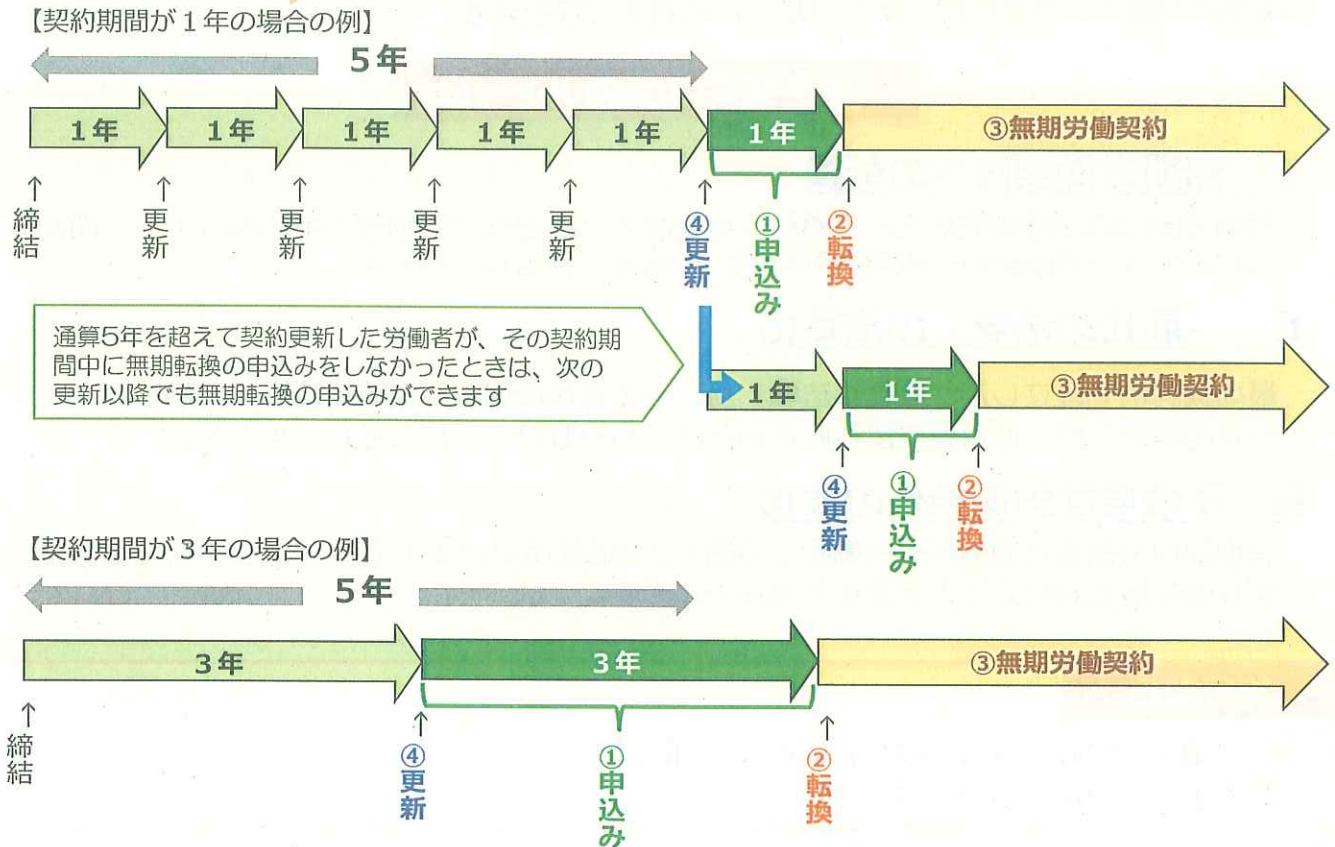
厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) でも最新情報を提供しています。

I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用urer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、無期労働契約に転換します。

※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。
平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

無期転換の申込みができる場合



①申込み…平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が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、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

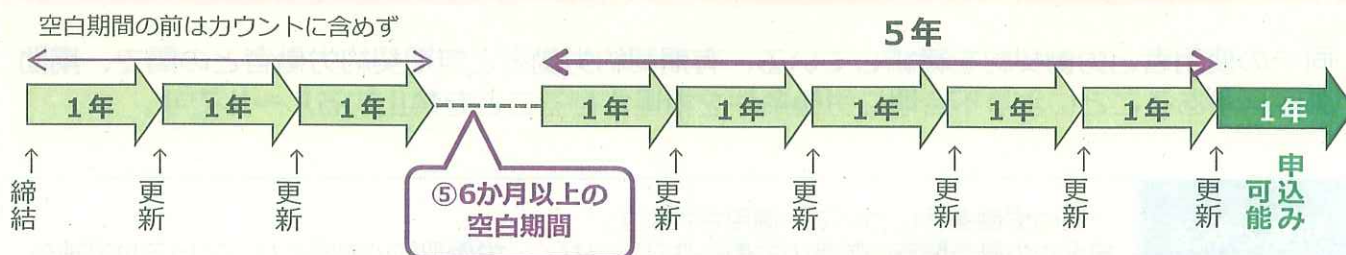
③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）



⑤空白期間…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（詳細は厚生労働省令で定められています）。

Ⅱ 「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。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる 有期労働契約	<p>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。</p> <p>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 ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの</p> <p>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 ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの</p> <p>(※) 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。</p> <p>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。</p>
要件と効果	<p>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。</p>
必要な手続	<p>条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも滞りなく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。</p> <p>ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。</p>

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の利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を相違させ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、服務規律、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。

【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の利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、当該利用者に対し、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 当該利用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該利用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

第十九条 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。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 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利用者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。

事業主の皆さま
有期労働契約の新しいルールができました

改正労働契約法等説明会のご案内

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。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。

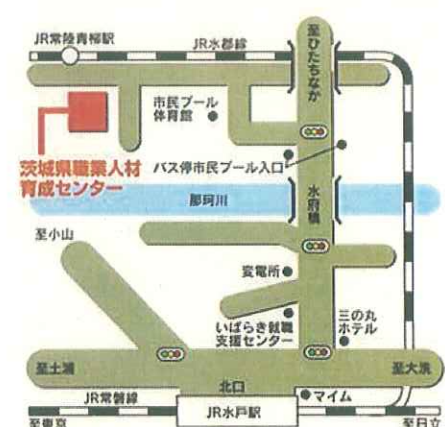
有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

～改正法の3つのルール～

- ① 無期労働契約への転換 ② 「雇止め法理」の法定化 ③ 不合理な労働条件の禁止

● 職場のパワーハラスメントを予防・解決するための環境整備について ●

いま、職場のいじめ・嫌がらせが、社会的な問題として顕在化してきています。厚生労働省では、平成24年3月15日に、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」をとりまとめました。

日時	平成25年1月21日(月) 14時～16時	 <p>交通/JR水郡線水戸駅より、電車約3分[青柳駅]下車、徒歩約6分、JR常磐線水戸駅より、バス約5分[市民プール入口]下車、徒歩約10分、JR常磐線水戸駅より徒歩約20分</p>
会場	茨城県職業人材育成センター 研修棟3階 B31大研修室 (水戸市水府町864-4)	
定員	※ 180名	
内容	1. 改正労働契約法について 2. 職場のパワーハラスメントを予防・解決するための環境整備について	

参加費は無料です。

※ ご好評をいただき、お申込者数が定員間近となっています。
(定員になり次第締め切らせていただきます。)

お申込ご希望の方は、下記申込先へ電話でお問い合わせ下さい。

【申込先】茨城労働局労働基準部監督課
(〒310-8511 水戸市宮町1-8-31 茨城総合労働庁舎6階)

TEL (029-224-6214)

厚生労働省 委託事業 労働契約解説セミナー2012

基礎セミナー／判例セミナー 茨城会場(2012年12月3日)のご案内

「安心」して「働く」ためのルール ～使用者と労働者の約束事＝「労働契約」とは～

厚生労働省 委託事業

労働契約 解説セミナー 2012

昨年度に引き続き、雇用する側（使用者）と雇用される側（労働者）をつなぐルールである“労働契約”について、基本的な事項をわかりやすく解説するセミナーを開催します。

労働者の皆様が安心して働くために知っておくべき重要なルールや、労働者・使用者それぞれの権利・義務などを中心とした基礎的事項を解説する「基礎セミナー」と、労働契約に関連する各種判例を紹介する「判例セミナー」の2種類のセミナーを開催します。※両セミナーとも、平成24年8月に成立した改正労働契約法を反映した内容に一部変更されていますが、その他の部分は昨年度と同一内容です。

※ 各セミナーの詳細は、セミナー専用HPをご覧ください <http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/20120827.html>

※ 判例セミナーは2010年度労働契約解説セミナー受講者、2011年度・今年度の基礎セミナー受講者を対象としています。今年度初めて参加される方で、判例セミナー受講を希望される場合は、基礎セミナーへの参加もおすすめします。

開催日時 2012年12月3日(月) 基礎セミナー 受付開始 13:30 セミナー開始 14:00 終了(予定) 15:25
判例セミナー 受付開始 15:25 セミナー開始 15:35 終了(予定) 16:45

会場 水戸市宮町1-3-41 水戸ノースフロント9F 東京海上日動火災保険(株)
茨城支店 BC会議室 JR水戸駅北口より徒歩1分 ※駐車場のご用意はございません。

定員 各回 50名 **参加費無料** ※先着順 定員に達し次第、締め切らせていただきます。
ご参加いただける方にはFAXまたはEメールにて受講票をお送りします。

【申込書】 ※下記の申込書に必要事項を記載の上、FAX(03-5223-2817)にてお申込ください。

お申込はEメールでも受け付けています。Eメールでお申込の際は、下記**申込書の内容**および**参加希望会場名**を、セミナー事務局(seminar.mhlw@tokiorisk.co.jp)までお送りください。

お申込回	基礎セミナー セミナー開始 14:00 判例セミナー セミナー開始 15:35 ※ ご希望のセミナーに○を付けてください。両方のセミナーへの申し込みも可能です。
フリガナ	
お名前	
ご所属	a. 会社員(正社員) b. 会社員(正社員以外) c. 求職中 d. 学生 e. その他() ご所属先 ※差し支えない範囲で、ご記入ください。
ご連絡先 受講票の送付先となります。必ずご記入ください。	電話番号: () FAX番号 () メールアドレス: ご住所 〒 —

<個人情報の取り扱いについて>送信していただいた個人情報は、セミナー運営およびそれに準じる情報提供の目的のために使用いたします。当社は、ご本人の同意を得ないで、この利用目的の達成のために必要な範囲を超えて登録者の個人情報を利用いたしません。なお、当社が求める個人情報を記入いただけない場合、または登録内容に不備がある場合には、お申込を受け付けることができない可能性があります。当社にご登録いただいた個人情報の照会、開示、情報が誤っている場合の訂正・削除等を希望される場合には、ご本人であることを確認させていただいたうえで、合理的な範囲で対応させていただきます。上記につき、セミナー申し込みをもって、同意したものとみなします。個人情報に関する問い合わせ先: 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 経営企画室 管理グループ 〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-2-1 東京海上日動ビル新館 TEL 03-5288-6580

お問合せ 労働契約解説セミナー事務局 tel:03-5288-6583 mail:seminar.mhlw@tokiorisk.co.jp
東京海上日動リスクコンサルティング株式会社 製品安全・環境事業部内
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-2-1 東京海上日動ビル新館8F