

劳动合同法的修改要项

修改法的三要项

I 转换为无期劳动合同

在有期劳动合同反复续签合计超过 5 年时，只要劳动者提出申请，就要为其转变成没有固定期限的劳动合同（无期劳动合同）。

II 「终止雇用法理」的法定化

根据最高审判例而确立的「终止雇用法理」的内容已形成了法律规定。在某些情况下对用工单位所定的终止雇用不能认可。

III 严禁不合理的劳动条件

禁止对有期劳动者与无期劳动者之间因为有期限规定就出现不合理的劳动条件。

施行日期 II 平成 24 年 8 月 10 日（公布日） I 与 III 平成 25 年 4 月 1 日

I 转换为无期劳动合同（第 18 条）

在同一个用工单位，反复续签有期劳动合同合计超过 5 年时，只要劳动者提出申请，就要为其转变成无期劳动合同。

为了防止滥用有期劳动合同，达到劳动者受雇稳定的目的制定了该规则。

从平成 25 年 4 月 1 日施行以后签订的有期劳动合同方可算入合计 5 年合同的期限之内。

平成 25 年 3 月 31 日施行之前签订的有期劳动合同不能算入 5 年的合计期间内。

II 「终止雇用法理」的法定化（第 19 条）

当用工单位拒绝续签有期劳动合同并在合同期结束的同时终止雇用的情况即称为「终止雇用」。从保护劳动者的观点看，有关终止雇用，根据过去最高法院的判例，某些情况被视为无效，这些判例规则(终止雇用法理)得到了确立。

本次法的修改，并没有改变终止雇用法理的内容以及适用范围，只是将劳动合同法进行了条文化而已。

III 严禁不合理的劳动（第 20 条）

严禁与同一用工单位签订劳动合同时，对有期合同的劳动者与无期合同的劳动者之间，因为有期限规定就区别对待制定不合理的劳动条件。

有期合同的劳动者与无期合同的劳动者相比，在受雇终止问题上不稳定，难以制定合理的劳动条件，在待遇上也有很多不满，因此，在法律上将该规则明确化了。

<p>工资</p>	<p>1 基本工资 ① 月薪 (日元) ②日薪 (日元)</p> <p>③ 小时工资 (日元)</p> <p>④ 计件工资 (基本单价 日元, 保障工资 日元)</p> <p>⑤ 其它 (日元)</p> <p>⑥ 在就业细则中规定的工资等级等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div> <p>2 各种补贴以及计算方法</p> <p>① (补贴 日元/ 计算方法)</p> <p>② (补贴 日元/计算方法)</p> <p>③ (补贴 日元/计算方法)</p> <p>④ (补贴 日元/计算方法)</p> <p>3 对于规定时间以外以及休息日或者深夜劳动时所支付的增额补贴工资率</p> <p>① 所定时间以外、超过法定时间月 60 小时以内 () %</p> <p style="padding-left: 100px;">月 60 小时以上 () %</p> <p style="padding-left: 100px;">超过规定时间 () %</p> <p>② 休息日 法定休息日 () % 法定以外的休息日 () %</p> <p>③ 深夜 () %</p> <p>4 工资的结算日 () 每月 日、() 每月 日。</p> <p>5 工资的支付日 () 每月 日、() 每月 日</p> <p>6 工资的支付方法 ()</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>7 根据劳资双方的协定, 在支付工资时是否会有扣除 (无 有 ())</p> <p>8 加薪 (时期等)</p> <p>9 奖金 (有 (时期, 金额等) 无)</p> <p>10 退职金 (有 (时期、金额等) 无)</p> </div>
<p>有关退职的事项</p>	<p>1 退休制 (有 (岁)、无)</p> <p>2 继续雇佣制度 (有 (雇用到 岁、无)</p> <p>3 由于各人情况而退职时手续 (退职时要提前 天进行申请)</p> <p>4 解雇的理由以及手续</p> <p style="padding-left: 20px;">{ }</p> <p>详细情况请参照就业细则第 条~第 条, 第 条~第 条</p>
<p>其它</p>	<p>加入社会保险的情况(厚生年金 (养老金), 健康保险, 厚生年金 (养老金))其他 ()</p> <p>是否适用雇佣保险 (有、无)</p> <p>其它 { }</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>※ 以下有关「合同期限」的内容, 以「有期限规定」的情况进行说明。</p> <p>根据劳动合同法第 18 条的规定, 有期劳动合同 (2013 年 4 月 1 日以后开始) 的合同期限合计超过 5 年时, 如果劳动者在劳动合同期限临结束之前申请转换为无期合同的话, 从该劳动合同结束的次日起就要转换为没有期限的劳动合同。</p> </div>

※ 除以上情况以外根据本公司的就业细则。

※ 为了防止劳资之间产生纠纷, 希望将此劳动条件通知书保管好。