

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のあらまし



働くすべての皆さま、事業主の皆さまへ

改正労働契約法のポイント

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。

今般「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、有期労働契約について、労働契約法に次ページの3つのルールが規定されました。

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です。

パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など、いろいろな言い方で呼ばれていますが、こうした有期労働契約で働くすべての人が、この新しいルールの対象となります。

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。

改正労働契約法のポイント

3つのルール

無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算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。

「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。

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

:平成24年8月10日(公布日) と :平成25年4月1日

改正労働契約法の趣旨

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タイプです。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繰り返し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。

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。また、有期労働契約に関する労働基準法の諸規定も順守していただくよう、あわせてお願いいたします。

無期労働契約への転換(第18条)

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

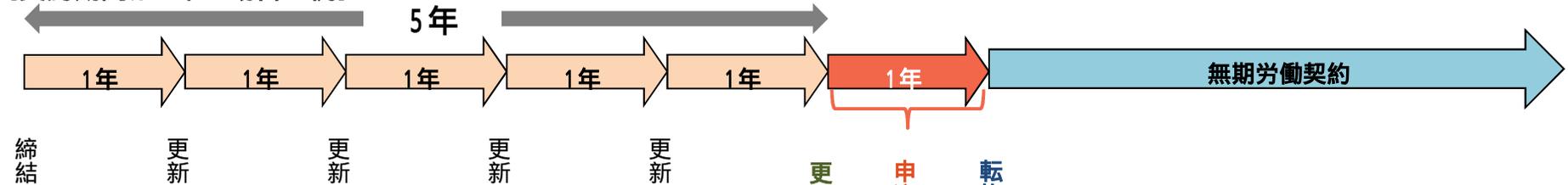
このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

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。

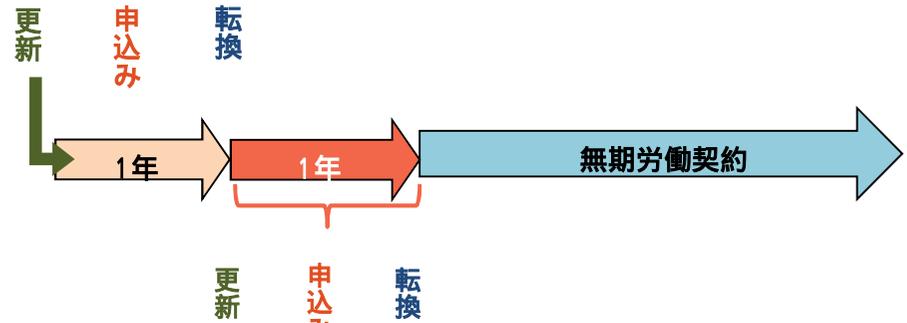
平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

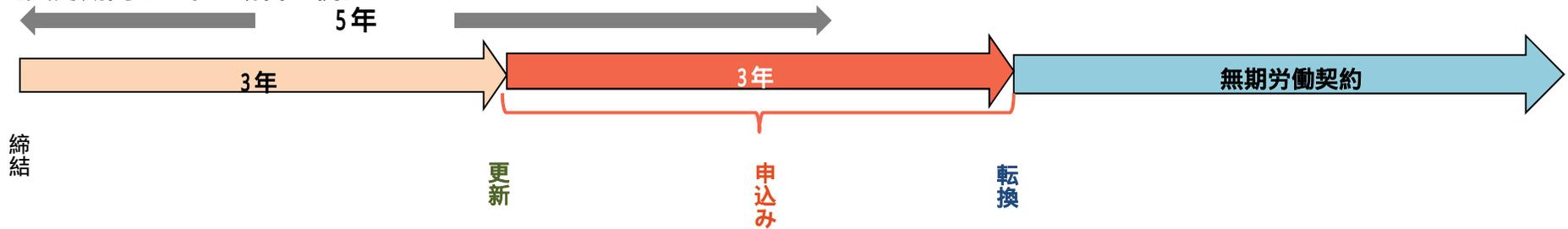
【契約期間が1年の場合の例】



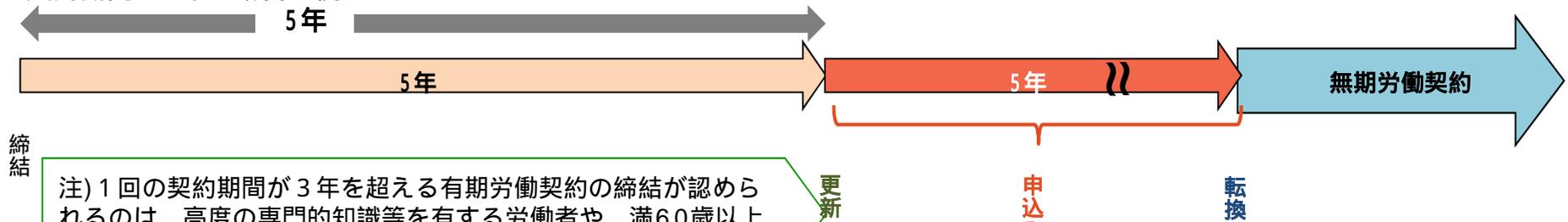
通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。



【契約期間が3年の場合の例】



【契約期間が5年の場合の例】



注) 1回の契約期間が3年を超える有期労働契約の締結が認められるのは、高度の専門的知識等を有する労働者や、満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約等に限られます。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

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。

この申込みは、労働者の権利（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。



申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。

転換

無期転換の申込み（ ）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（ ）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。

Q 前のページの の時点(例えば、契約期間3年なら、2回目の6年目の終了時点)で、期間満了の雇止めをしても問題はないの？



A の申し込みがあれば、無期労働契約は成立し、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当かどうか」の解雇になるかで判断されます(労働契約法16条)



有期労働契約の締結時に、同一の使用者の下での過去の勤続（入職・離職）の状況や「通算契約期間」について、書面により労使で十分に確認しておくことは、無期転換の申込権の適切な行使や、後日の紛争を防止する観点からも重要です。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

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。

！

無期転換後の労働条件については、労働協約、就業規則、個々の労働契約での「別段の定め」がない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。無期転換した場合の労働条件については、労働者と使用者の間で認識に齟齬がないように、あらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておく必要があります。特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

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）。

参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の様式例

無期労働契約転換申込書

人事部長 殿

申出日 平成 年 月 日

申出者 部 課

氏名 (印)

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換の申込みをします。

この様式例は、無期労働契約転換申込書と無期労働契約転換申込み受理通知書の様式をモデル的に示したものです。

これと異なる方法で申込み手続を定めることや、様式の記載事項、提出先、体裁等を異なるものとするなど、使用者の実情に応じて対応いただくことができます。

(備考)

1. 使用者は、労働者から無期労働契約への転換の申込みがあったときは、紛争を防止する観点から、必要に応じ事実関係を確認のうえ、すみやかに受理通知書を交付することが望ましいものです。
2. 労働契約法第18条の要件を満たす労働者から無期転換の申込みがあったときは、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立したものとされるため、労働基準法第15条の規定に基づき、使用者は労働条件の明示が必要となります。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

平成 年 月 日

株式会社

人事部長 (印)

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書については、受理しましたので、通知します。

よくある質問

質問1

60歳定年後に有期労働契約で継続雇用している労働者を65歳(通算5年)を超えて契約更新すると、「67歳定年制度」を設けている会社でも、際限なく雇用が必要なのですか。

回答

無期労働契約に転換された労働者を対象として、適正な手続きにより、別途定年を定めた場合には、その定年に達したことにより雇用修了とすることは可能です。

質問2

有期労働契約者を5年継続雇用し、無期労働契約に転換したものの、会社の経営が良くない場合でも、まったく解雇はできないのでしょうか。

回答

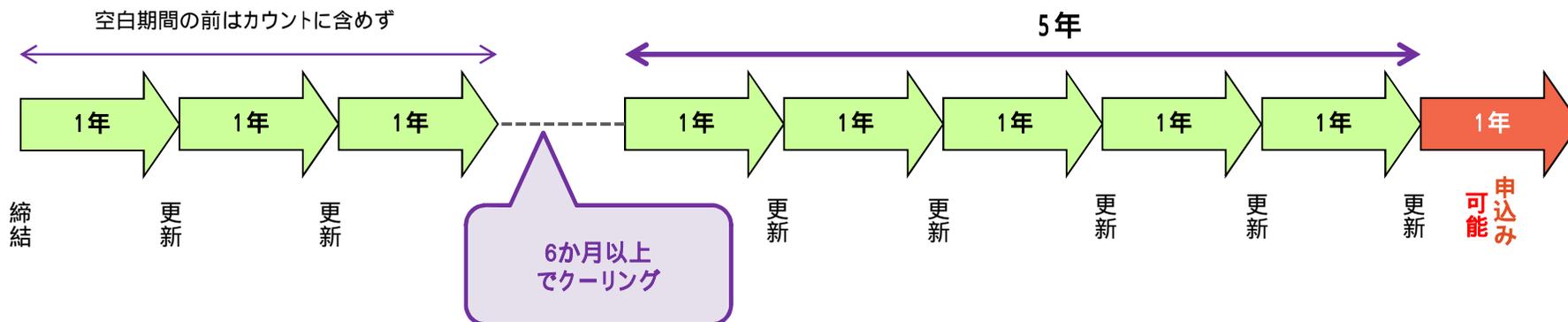
無期労働契約になった以上、「期間満了」のみを理由に、直ちに雇用修了にはならず、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当かどうか」といえる解雇になるかどうかで判断されます(労働契約法16条)。無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます

通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる労働契約期間が1年以上の場合】

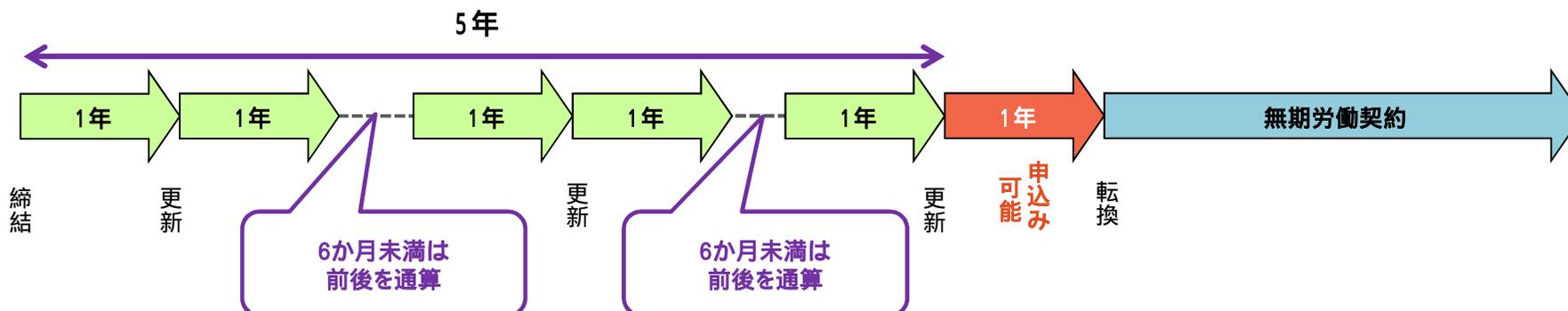
契約がない期間(6か月以上)が間にあるとき

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。



契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します（クーリングされません）。



カウントの対象となる労働契約期間が10ヶ月以下の場合には、労働契約がない期間が6ヶ月未満でも、クーリングされる場合があります。

通算契約期間の計算について（カウント方法）

通算契約期間は、「同一の利用者」ごとに計算します。

有期労働契約の契約期間の途中や契約期間の満了の際に勤務先の事業場（事業所）が変わった場合でも、同じ事業主の事業場（事業所）間の異動であれば、契約期間は通算され、無期転換の申込みができるかどうか判断されます。



事業主が、無期転換申込権が発生しないようにする意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装し、労働契約の当事者を形式的に他の事業主に切り替えた場合、通算契約期間の計算上は「同一の利用者」との労働契約が継続しているものと解されます。

通算契約期間の計算は、労働契約の存続期間で計算します。

育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされます。一方で、有期労働契約の前後に契約のない期間がある場合、その期間は通算契約期間にカウントされません。

通算契約期間の計算は、暦を用いて、年、月、日の単位で行います。

【例】 前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日（3か月＋11日間）
次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日（1か月＋29日間）の場合
 $(3\text{か月} + 11\text{日}) + (1\text{か月} + 29\text{日})$
 $= 4\text{か月} + 40\text{日}$
 $= 5\text{か月} + 10\text{日}$ となります。

端数どうしを合算した後に、30日をもって1か月に換算（繰り入れ）します。

「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

- 次の 、 のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

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

労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその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

- () 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。
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更新年数や更新回数の上限などを使用者が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。

要件と効果

- 上記の 、 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。

必要な手続

- 労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば良い)
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。

不合理な労働条件の禁止(第20条)

同一の使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。

このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

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。そのため、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、
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)
当該職務の内容および配置の変更の範囲
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 ~ 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。
- ▶解説
「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で判断されるものです。
は、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。
は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む)の有無や範囲を指します。
は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。
例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、上記、等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されます。

効果

- この規定は、民事的効力のある規定で、法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されます。

有期労働契約の継続・終了について予測可能性と納得性を高め、紛争の防止につなげるため、労働基準法施行規則第5条が改正され、労働契約締結時に、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならない事項となります（平成25年4月1日から施行）。

労働契約の締結時に明示しなければならない事項

契約期間の明示

- ・期間の定めなし
- ・期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日)

更新の基準の明示(平成25年4月1日より追加)

(1) 更新の有無の明示

具体的な内容については、下記の例を参考にしてください。

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合があります
- ・契約の更新はしない など

(2) 更新の基準の明示

具体的な内容については、下記の例を参考にしてください。

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・労働者の能力により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する など

有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

参考様式 モデル労働条件通知書（短時間労働者用；常用、有期雇用型）

(別添4)
(短時間労働者・派遣労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
〇〇〇 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日～年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）】 2 契約の更新は次により判断する。 （ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ） （ ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ） ・その他（ ）
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業・終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（時 分） 終業（時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間のうち該当するもの一つに○を付けること。 〔 始業（時 分） 終業（時 分）（適用日 ） 〕 〔 始業（時 分） 終業（時 分）（適用日 ） 〕 〔 始業（時 分） 終業（時 分）（適用日 ） 〕 (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に変わる。 （ただし、フレックスタイム（始業）時分から時分、 （終業）時分から時分、 コアタイム時分から時分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（時 分）終業（時 分） (5) 裁量労働制；始業（時 分）終業（時 分）を基本とし、労働者の決定に変わる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無 （有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無（ ）） 4 休日労働（有（1か月 日、1年 日）、無（ ））
休日及び勤務日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） 一か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賞 金	1 基本賞金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賞金等級等 []
	2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ）
	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）% 月60時間超（ ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）%
	4 賞金締切日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日 5 賞金支払日（ ）一毎月 日、（ ）一毎月 日
	7 労使協定に基づく賞金支払時の控除（無、有（ ）） 8 男給（有（時期、金額等）、無） 9 賞与（有（時期、金額等）、無） 10 退職金（有（時期、金額等）、無）
退職に関する事項	1 定年制（有（ 歳）、無） 2 継続雇用制度（有（ 歳まで）、無） 3 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続 [] ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有、無） ・その他 [] ・具体的に適用される就業規則名（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 短時間労働者の場合、本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 登録型派遣労働者に対し、本通知書と就業条件明示書を同時に交付する場合、両者の記載事項のうち一致事項について、一方を省略して差し支えないこと。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

労働契約の内容は、できる限り書面で確認を

労働者と使用者は、労働契約の内容(有期労働契約に関する事項を含む)について、できる限り書面により確認するものとされています。(労働契約法第4条第2項)

労働基準法第15条第1項は、労働契約の締結時に労働条件を明示することを義務付けていますが、労働契約法は、労働契約が継続している間の各場面で、労働条件や契約内容を確認することを求めています。

例えば、労働契約締結後に就業環境や労働条件が大きく変わるとき、労働者と使用者が話し合ったうえで、使用者が労働契約の内容を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

また、労働契約書や労働条件通知書、同一の使用者の下での過去の勤続の状況を記載した書面など、無期労働契約への転換の申込みの際に通算契約期間の確認ができる書類を保存しておくことが望まれます。

雇止めの予告、雇止めの理由の明示、契約期間についての配慮 (有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準)

有期労働契約の「雇止め」をめぐるトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするために、厚生労働省では、労働基準法第14条第2項に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)を策定しています。

また、労働基準監督署は、この基準に関して、使用者に対して必要な助言や指導を行っています。

雇止めの予告

使用者は、有期労働契約()を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません(あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合を除きます)。

() 雇止めの予告の対象となる有期労働契約

	3回以上更新されている場合
	1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
	1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

下記の例を参考にしてください。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたことなど勤務不良のため

契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態およびその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

上記のほか、現行の告示では、更新の有無・更新の判断基準について、明示することが求められています(平成25年4月1日からは、労働基準法施行規則で、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面の交付により明示することが義務付けられます)。

雇止めの慎重な検討について(労使の取り組みのお願い)

無期労働契約への転換ルールの導入は、有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者からの申込みによって無期労働契約に転換することができるようにすることにより、労働者の雇用の安定を図ろうとするものですが、このルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いいたします。

また、有期労働契約を5年を超えて繰り返し更新することが見込まれる場合には、無期転換が円滑に進むよう、無期転換後の労働条件の在り方について、労使で、あらかじめよく話し合い、就業規則や労働契約書などに規定しておくことをお勧めします。

こうした労使の取り組みに加え、厚生労働省としても、雇止めや無期転換などに関する労使間の紛争の未然防止に資するよう、企業へのきめ細かい支援を行ってまいります。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください

改正労働契約法 条文、施行通達、リーフレットなど

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

都道府県労働局・労働基準監督署・総合労働相談コーナー 所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

(総合労働相談コーナー)

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

子育てサポートのための

一般事業主行動計画を策定し、くるみんマークを目指しましょう！！

長崎労働局では、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画を策定し、労働者が仕事と子育てを両立させ、働きやすい環境を整備していただいた事業主で、一定の基準を満たした事業主の方に対し、「くるみんマーク」の取得をお勧めしています。

くるみんマークとは？



行動計画に定めた目標を達成し、

- ・ 計画期間内に育児休業等を取得した男性従業員が1人以上
- ・ 計画期間内の女性従業員の育児休業等取得率が70%以上
- ・ 所定外労働の削減のための措置等を実施していること

などの要件を満たせば、くるみんマークの認定を受けることができます。

(注)

(注) 300人以下の事業主の場合、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること等でもよいこととなっています。

詳細は、長崎労働局雇用均等室(095-801-0050)へお問合せください。

くるみん取得のメリット

くるみんマークを商品、広告、求人広告などにつけ、
子育てサポート企業であることをPR

人材の確保等

- ・優秀な人材の採用(女子学生には広く認知)
- ・出産・育児を理由とする離職の減少
- ・企業イメージの向上 など

くるみん税制

- ・認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却が可能。

