



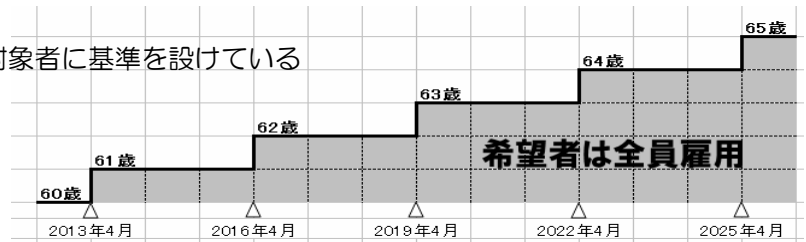
法改正情報②

前回に引き続き、直近の数ヶ月間で改正されることが決まった法律の中から、注目すべきものをご紹介します。
第2回の今回は、以下の2つをご紹介します。

1. 高年齢者雇用安定法の一部改正

平成25年4月1日から

- ・ 老齢年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、60歳の定年後も、原則、希望者全員(※)を65歳まで雇用することが義務化されています。
- ・ 但し、事業主が労使協定で継続雇用制度の対象者に基準を設けている場合、年金支給開始に合わせて、段階的に、この労使協定が適用可能な年齢は(右図)引き上げられることになりました。



※心身の故障のため業務の遂行に堪えない人等の取扱いが、今後、指針により示されると思われます。

2. 労働契約法の一部改正

(1) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申込みによって、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みが導入されます。

平成24年8月10日より
1年を超えない範囲内で
政令で定める日から

- (※1) 原則として、6ヶ月以上の空白期間があるときは、前の契約期間を通算しません。
また、5年の通算については、施行日以後の契約について適用されることとなり、施行日前の日が初日である有期労働契約については通算されません。
- (※2) 別段の定めがない限り、従前と同一条件で締結されます。
(必ずしも正社員への転換という意でない)



(2) 有期労働契約の更新等

雇止めが、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、有期労働契約が更新されたものとみなされる、雇止め法理が法定化しました。

平成24年8月10日から

(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

有期労働契約の労働条件が、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、不合理と認められるものであってはならないことが明記されました。

平成24年8月10日より
1年を超えない範囲内で
政令で定める日から

※平成24年10月1日に施行される「改正労働者派遣法」については、次回10月9日にご紹介いたします。

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277