

労働基準法施行規則の改正に伴う 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」 の改正について(平成25年4月1日施行)

厚生労働省では、雇止めをめぐるトラブルの防止や解決を図るため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号。以下「基準」。)を策定しています。

労働基準法施行規則の改正(裏面参照)に伴い、平成25年4月1日から、この基準の一部が、以下のとおり改正されます。

現行の基準

基準からは削除されます

契約締結時の明示事項等 (第1条)

使用者は、有期労働契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。

使用者は、有期労働契約の締結後に上記について変更する場合は、労働者に対して速やかにその内容を明示しなければなりません。

労働基準法施行規則で義務づけられます。「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」(更新の基準)として、書面の交付により明示しなければなりません(裏面参照)。

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。

更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更する必要があります(労契法第8条、第10条)。

また、こうした変更も含め、労働契約の内容については、できる限り書面により確認するものとされています(労契法第4条第2項)。

これまでと変わりません

雇止めの予告 (第2条)

使用者は有期労働契約(あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除き、かつ、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。)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。

雇止めの理由の明示 (第3条)

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。

また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

契約期間についての配慮 (第4条)

使用者は、契約を1回以上更新し、1年を超えて継続して雇用している有期労働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。



労働基準法施行規則の改正内容(平成25年4月1日施行)

労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
(第2項、第3項 略)

労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)(抄)

第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第1号の2に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第4号の2から第11号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りではない。

1 労働契約の期間に関する事項

1の2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

1の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

(第2号以下 略)

(第2項 略)

3 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

下線を付した箇所が、平成25年4月1日から改正される事項です。

改正を反映した新しいモデル労働条件通知書の書式例は、下記のURLから入手できます。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/meiji/index.html