

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.m20v.go.jp>）でも最新情報を提供しています。

改正労働契約法の対応にかかる政府の決定等

(1) 教育再生実行会議 第三次提言（平成 25 年 5 月 28 日）

「国は、教育研究現場の実態を踏まえ、研究者等のキャリアパス、大学における人事労務管理の在り方など本年 4 月から施行された改正労働契約法をめぐる課題に関し、教育研究の継続性、若手研究者の人材育成、研究者の流動性の確保、研究支援人材の着実な確保等のための仕組みを検討する。」

(2) 科学技術イノベーション総合戦略（平成 25 年 6 月 7 日閣議決定）

「大学等における改正労働契約法の施行等に係る課題の精査及び対応策の検討を速やかに行い、教育研究全体として望ましい状況を創出。」

(3) 日本再興戦略 -JAPAN is BACK-（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）

「労働契約法の若手研究者のキャリア形成に対する影響を懸念する指摘もあることから、研究現場の実態を踏まえ、研究者等のキャリアパス、大学における人事労務管理の在り方など労働契約法をめぐる課題について関係省が連携して直ちに検討を開始し、1 年を目途に可能な限り早急に結論を得て、必要な措置を講ずる」

被用者年金の一元化と私学共済の新たな年金給付制度

被用者年金の一元化(平成27年10月施行)

〔被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成24年8月成立・公布、法律第63号)〕

〈趣旨〉

- ・年金財政の範囲の拡大による制度の安定性の向上
- ・官民を通じた給付と負担の公平性の確保
- ・公的年金全体に対する国民の信頼の向上

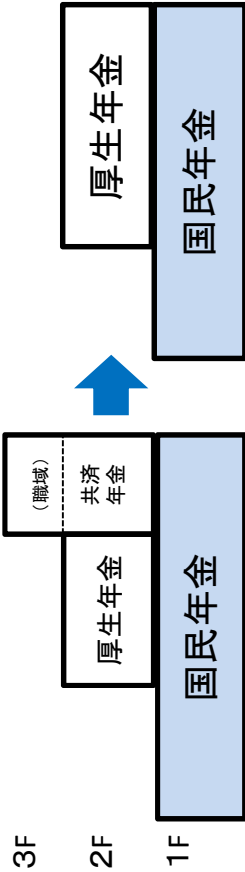
〈主要項目〉

- (1) 厚生年金に公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一
- (2) 共済年金と厚生年金の制度的な差異については、基本的に厚生年金に揃えて解消
- (3) 共済年金の1・2階部分の保険料を引き上げ、厚生年金の保険料率(上限18.3%)に統一
- (4) 厚生年金事業の実施に当たっては、効率的な事務処理を行う観点から、共済組合や私学事業団を活用。また、制度全体の給付と負担を国の会計にとりまとめて計上

(5) 共済年金にある公的年金としての3階部分(職域部分)は廃止。廃止後の新たな年金については、別に法律で定める

現行の公的年金制度の体系

一元化後の公的年金制度の体系



(自営業者等)(民間サラリーマン)(公務員等)

私学共済の新たな年金給付制度(平成27年10月施行)

〔私立学校教職員共済法等の一部を改正する法律(平成24年11月成立・公布、法律第98号)〕

■私学教職員の新たな年金として、国立学校教職員との待遇均衡の観点等から、公務員に設けられる「年金払い退職給付」に準じた制度を創設

■年金払い退職給付の概要

- 退職年金の半分は有期年金、半分は終身年金とし、キャッシュ・バランス方式により給付額を算定
 - ・有期年金は、10年又は20年を選択(一時金の選択も可)
 - ・65歳支給(60歳まで繰上げ可能)
 - ・本人死亡の場合、有期年金の残余分を遺族に一時金で支給

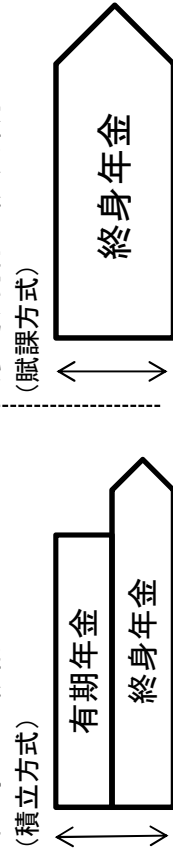
○職務上の事由による障害・遺族年金を従来同様の水準で支給(職務外・通勤災害は対象外)

○掛金は労使折半負担

※キャッシュ・バランス方式

掛金の追加拠出ができるだけ将来生じないようにするため、年金の給付水準を国債利回り等に連動させることにより、年金給付費と積立金(年金原資)が均衡できるようにする仕組み

年金払い退職給付のイメージ



モデル金額月額約1.8万円/月(想定) モデル金額月額約2万円/月
※モデル金額月額は、標準報酬月額36万円、40年加入等一定の前歴を以て試算。

被用者年金一元化に伴う私学教職員に係る年金給付の変化

2015年9月までの退職者 移行期間中の退職者 2020年頃の退職者

