

# とちぎ社労士 No.108



真岡市大前神社 日本一えびす様

★会長挨拶

★安全管理研修会に参加して

★会員紹介

★会員からの投稿記事

「あと一」足りないという悲劇

★高年齢雇用安定法の改正について

★労働契約法の改正について

★新入会員のご紹介

★事務局だより、編集後記



# 会長挨拶



栃木県社会保険労務士会 会長 藤沼清市

新年あけましておめでとうございます。会員の皆さんには輝かしい新春をお健やかにお迎えのこととお慶び申し上げます。

先の東日本大震災の復旧・復興も遅々とする中、昨年は、欧州債務危機の影響による円高・株安、さらに尖閣諸島、竹島と領土に関する問題での日中・日韓関係の悪化。特に日中間の関係悪化による経済活動への影響は大きく、企業の大小を問わず業績低迷を加速させる傾向にあります。

そして、昨年末の総選挙の結果、政権交代となり、長期デフレからの脱却、日本経済の再生を旗印に安倍内閣が発足、先行きの不透明感と景気回復への期待感が入り交った新年の幕明けとなりました。

今年4月には改正された高年齢者雇用安定法、労働契約法が施行されることとなり、私たち社労士にも改正法への実務対応が求められています。労働・社会保険諸法令に携わる士業に対し、各企業からの期待も高まっているものと考えられます。

毎年のように行われる法改正、少子高齢化や雇用問題、そして社会保障と税の一体改革と、企業・社会を取り巻く、国民生活に直接関係する法改正が今後ますます行われることになりそうです。これらは全て社労士業務に関わるものと言って過言ではなく、注視して行く必要があります。

こうした予測がなされる中、全国社会保険労務士会連合会では、第8次社労士法改正に向け取り組んでいます。その内容は、労働審判における代理権等の獲得、個別労働関係紛争に関する簡易裁判所訴訟代理権等の獲得、裁判所における出廷陳述権の獲得、個別労働関係紛争に係る紛争の目的価額60万円の制限撤廃などとしており、これを厚労省や関係団体に働きかけています。果たしてこの第8次社労士法は必要不可欠なのか、実現可能なのか、少々疑問が残ります。

私たち社労士の本業、本分は何なのか、社労士法第1条にあるように「この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もって労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者の福祉の向上に資することを目的とする。」とされています。この目的の原点を忘れるようなことがあってはならないものと考えます。

労働・社会保険諸法令に関する業務や労務管理の分野を主たる業とする士業は社会保険労務士だけであり、顧問先事業所などにおける労働問題を未然に防止するという重要な役割を担っています。私たちは、こうした分野に特化し、それぞれの技能、手腕を磨き続けることが極めて大切な事と認識すべきと思います。尊敬する先輩社労士の先生が「我々の士業は、世のため人のため」にあると言われていたことが深く心に残っています。

本年も当会では前年にも増して研修には力を注ぎ、実務に直結し、役立つテーマを中心に実施。広報や社労士制度PR活動、社労士会セミナーを含め充実させていきたいと思います。

また、各行政機関との関係では、互いの立場を尊重しつつ、会としての主張・意向は伝え、是々非々で臨みたいと思います。

栃木県労働局、年金機構（年金事務所）、全国健康保険協会栃木支部との意見交換、事務連絡協議会等を継続して行い、会員の日常業務に少しでも寄与できるよう努力したいと考えています。

そして、増加傾向にある各種の業務委託については、本来の社労士業務に支障をきたすというデメリット等もあることから、会の実情を踏まえ、会員の声に耳を傾けつつ厳正に選別、対処して行きます。

新政権の下、経済再生への期待もあり明るさも増していますが、企業の経営環境は、依然として厳しく予断を許しません。こうした中で私たち士業の重要性を認識し、社会的知名度・認知度を高めて行く努力を重ねて参りたいと思います。

県会の運営に対し、広く会員の皆さんからのご支援、ご協力を引き続きお願いいたしますとともに、皆さまのさらなるご活躍とご発展を祈念しご挨拶とさせていただきます。

# 安全管理研修会

平成24年11月16日(金)に鬼怒川の鬼怒川温泉ホテルにおいて、平成24年度安全管理研修会が開催され、41名の会員が参加しました。

**第1部「社会保険給付と損害賠償の損益相殺」 東京都社会保険労務士会所属 神谷 秀世氏**



神谷秀世先生

神谷先生は、最近まで損害保険会社に勤務されておりましたので、保険会社の立場から公的保険と損害賠償との損益相殺の業務に従事されていました。

また、「アスベスト被害者に対する健康保険給付の不当利得返還請求」という論文で、社会保険労務士制度創設40周年記念事業の「全国社会保険労務士業務事例表彰」で優秀賞を受けられた方です。

今回の研修会では、今までの豊富な経験をもとに、自動車保険と労災保険との補償内容の相違点

や、第三者行為災害により被害者が同一の支給事由に基づく支払を受けた場合の二重利得の防止について、損益相殺の対象となる給付とならない給付などについて具体的に解説していただきました。

また、人身事故を査定する上でのエピソードや裏話などもユーモアを交えながら話された大変有意義な研修でした。

**第2部「労災上乗せ損害賠償請求事例と会社側の対応」 弁護士 中野 厚徳氏**



中野厚徳先生

中野先生は、弁護士の他に社労士や中小企業診断士の資格も取得されており、虎の門グループという名称で税理士などの他の士業の方たちとワンストップサービスを提供されています。

また、多くの著書を執筆したり講演セミナーをされており、神谷先生と同様に、「労災給付申請時の意見書作成業務の可能性」という論文が全国社会保険労務士会の事例表彰において、金賞を獲得されました。

今回の研修では、日本を代表する某メーカーの工場で発生した労災事故をめぐる安全配慮義務違反による損害賠償請求まで発展した紛争の顛末でした。

今回の研修の労災事故は、事故発生直後の業務上か業務外かの判断が重要であるということを認識せられる事例でしたが、講師の方が参加者に事故に対する会社の対応について、問題を投げかけてそれに対して考えるという方式で、結論がわからないため、謎解きをしているような研修で全く飽きさせない内容でした。

今回の安全管理研修会に参加された方の中から2名の会員の方に、研修会の感想を書いていただきました。

## 安全管理研修会に参加して

県央支部 山 川 荘 二

まず初めに、今回の研修をセッティングしていただいた役員の先生方に御礼申し上げます。非常に得ることの多い研修会でした。ありがとうございます。

前半の神谷先生からは、自動車事故に関する社会保険給付と損害保険、自賠責保険との関係を分かりやすくご説明いただきました。また損害保険会社に勤務されていたからこそ事故処理の裏話など、貴重なお話ををお聞かせいただきました。

自動車事故については、11月に県央支部の研修でも取り上げていただきましたが、私が最も理解のできない分野の一つと自覚しております。研修を受けていたり理解できたつもりでしたが、この原稿を書くために資料を見返してみると分からぬことが沢山でてきます。自分の理解力と記憶力の低さに改めて愕然としましたが、いただいた資料をベースにまた自己学習を進めていこうと思います。

後半の中野先生からは、労災上乗せ賠償請求の事例について、私たちの意見を聞きながら話を進めていくというスタイルでご講義いただきました。具体的な事例を基に、その時々の状況把握、事業主側が取れる対応、取るべき対策などをその都度考える時間を作っていましたため、ゆっくりと考えることができて理解も深まったような気がします。自分自身も講義をする側に立つ機会がある者としても、講義スタイルの1つの手法を学ぶこともでき、良い体験をさせていただきました。

今回の事例は通常では想定できない状況での感電事故があり、事業主は労災申請と死傷病報告を行ったというものでした。事業主はすぐさま、より高度な安全対策を講じたわけですが、後に被災者が安全配慮義務違反による損害賠償を求めてきた場合に、これらの初期対応が会社の責任を間接的に認めたことになり得るという点には全く思いが至っておりませんでした。また当初から詐病の疑いを抱かざるを得ない事例でしたが、その対応策を考えることはいまだかつて体験したことがありませんでした。今回は弁護士である中野先生の対応をお聞かせいただき、非常に良い刺激となりました。

今後もこのような素晴らしい研修をよろしくお願ひいたします。



## 安全管理研修に参加して

県北支部 室井 隆司

安全管理研修は研修後の懇親会と合わせて毎年11月に日光や鬼怒川のホテルで行われる研修であり、今回は鬼怒川のホテルで11月16日に行われた。思えば私が社労士会に入会して最初に参加した研修がこの安全管理研修だったと記憶している。平成19年11月に入会してすぐの頃、日光の千姫ホテルだったと思う。そんなことからか私にとってこの研修はいろいろな思いが湧いてくる研修である。誰であれ健康は働く上でその前提となるものであり、働く側に自己保健義務があることは裁判例からも明らかではあるが、働く側だけが注意していればいつまでも健康で働き続けられるものではなく、会社側も労基法・安衛法やその他の注意義務を履行しなければならないのは言うまでもない。そんなことから私は安全衛生には当初から興味を持っていたので、他の研修もそうだがこの研修だけは特に出席したいと思っている研修である。湧いてくる思いの一つにこんなこともある。最初に参加したこの研修の講師が当時県北支部の支部長だった沼尾先生だったことだ。当時入会して間もなかったことから、講師が支部長さんなら挨拶できるし、またしやすかろうと思ったのである。そのときは2つの内容、2人の講師で後半が沼尾先生だった。前半終了後休憩時間があり、私は愛煙家なので喫煙所でタバコを吸っていたところ、一人の男性がやはりタバコを吸いに来た。最近はタバコを吸う人が減ってきているうえ、タバコを吸うために遠くに追いやられるからなのかは分からぬが、同じ愛煙家同士結構気さくに話ができる場合がある。そのときも何気なく声をかけたか、かけられたかは忘れたが立ち話となり、その方が沼尾先生だと分かり灰皿を脇に名刺交換した（できた）のを今も覚えている。そしてすぐ後半が始まり沼尾先生がご自分で扱われたアスベスト関連の労災事案を分かりやすく説明してくれた。そのときの様子は断片的な写真のように今も覚えている。内容も正直その後に行われたほかの研修よりも記憶できているように思う。今回も研修会場へ向かう車の中で、入会したときのこととか沼尾先生のことか今年も残り少しだな～などと考えながら運転していたような気がします。

さて、今回の研修ですが前半は「社会保険給付と損害賠償の損益相殺」後半は「労災上乗せ損害賠償請求と会社側の対応」という内容で、東京から来ていただいた、それぞれユニークな経歴を持つお二人の先生が講師をしてくださいました。遠くまで来てくださったことに感謝申し上げます。また、前・後半ともに生々しい話で、細かい内容は紙面の都合上割愛しますが大変面白く勉強になりました。その中でも特に印象に残っていることとして、後半の研修は質疑応答を同時並行で進める参加型だったということです。そのためとても解りやすく、おもしろかったです。加えて細かい部分の認定のための資料集め等、安全配慮義務についてその流れがとてもよく理解できたような気がします。今後の自分の業務に生かして行きたいと思います。

最後に良い研修を作って下さった県会関係者の皆様 ありがとうございました。

## 会員紹介

### 栃木県社労士会・会員アンケート

社労士会会員の方にアンケートをお願いしました。質問項目は

- ①社労士資格を取得した理由は?
- ②開業した当時に苦労した点は?
- ③印象に残る大事件や小事件は?
- ④社労士業務を行っていく上のモットーは?
- ⑤社労士になって良かったことは?

の5点です。ご協力ありがとうございました。

#### 県南支部 宮崎 達也



①前職で勤続10年経過しようとしていた頃、振り返って自分に何も専門性がないと考えることが増えていました。このままこの会社に残っていいのか、残っても55歳を待たずに別に移ることになるだろう、その時自分はどうなっているのか。そんな時期に、社労士という職業があることを知り、その仕事をおこなう選択権が生まれ、また本部への転勤希望が叶わなかった等々いろいろタイミングが重なり社労士資格を取得することになりました。

②自分にとっての開業とは、社労士法人立ち上げになります。複数の社労士が在籍している社労士法人の優位性をいまだ生かし切れておらず、それが苦労であるとともに今後の事業展開の課題です。

③ある月末、それまで通常に関与していた顧問先からいきなり自己破産したとの電話です。従業員さんにも当日朝伝えたとのこと。肃々と離職票等の準備を行いましたが、社長さん、奥さん、従業員さんのことをそれぞれ思うと何ともつらい気持ちになります。

④お客様の満足、従業員の満足をモットーにしております。そのためには安定した事務所運営を目指すこと、専門家としての知識・教養を高め、自己研鑽に励むことで、成し遂げたく思っています。

⑤お客様から「ありがとう」とか「宮崎さんにお願いして良かった」とたまに言われると素直に嬉しいです。この回数をできるだけ増やしていくこと。それが結果的に地域貢献に寄与するのであれば社労士冥利につくると思います。

#### 県南支部 岩井 正夫



①前職の同僚（私より20歳年上の方）が社労士試験に合格したことを知り、自分も資格取得の為の勉強を始めました。

②私が開業した当時は、まだ特定社会保険労務士制度がありませんでした。開業間もない頃に、浅はかな知識、少ない実務経験にも関わらず、合同組合・ユニオンとの団体交渉に（事業主の補佐人として）同席しましたが結果は惨憺たるものでした。

体操競技の技の難易度に、A難度からG難度まであるように、社労士の業務にも難易度があります。開業当初にG難度の仕事をするとケガをすることがあります。

③今年で開業23年目になりますが、労災の死亡事故が4件（通勤災害も含む）ありました。亡くなった方の続柄は古い順に、妻・長女・長男・夫です。労災保険の申請手続きを進める過程で遺族の深い悲しみに触れたことが、とても印象に残っております。小事件では、98歳のおばあちゃんの「もらい忘れ年金」を発見し請求したことです。時効特例法が適用になり数百万円振込になりました。

④お客様からの仕事の依頼、相談に対して「ハイ、喜んで」とすべて引き受けます。

労働社会保険法令の専門知識・専門用語・法律用語を分かり易く噛み砕いて説明し、社労士の専門知識を知恵に変えて、お客様の目線で仕事をすること。

⑤お客様から、笑顔で感謝のお言葉をいただいた時に社労士になって良かったと、しみじみ思います。

# 「あと1」足りないという悲劇

県西支部 杵 渕 徹

## 300月にあと1月足りない

要件というものを設定しますと、「あと1」足りないということが必ず起こります。どんなにハードルを低くしたとしても要件がある限り、「あと1」足りないということは必ず起こります。いま注目されている（注目されていた？）1つに公的年金（老齢年金）の受給要件である300月（25年）という納付済期間があります。この300月に1月でも足りないと老齢基礎年金や老齢厚生年金を受給することができないばかりか、納付済の保険料についても払い戻しをしてもらうこともできないことに批判の声があがっています。この300月というハードルを例えれば、120月（10年）に下げたとしても、「あと1」足りないということは必ず起こりますし、仮に、国民年金の納付済保険料120月で受給できる老齢基礎年金は、年額約20万円（約80万円×120月／480月）ということになるのでしょうか。また、300月に1ヵ月不足の為に国民年金を受給できない人に、その人の保険料を払い戻す場合、国民年金保険料の平均を1万円と仮定しますと、計算式は「1万円×299月＝299万円」なのでしょうか。ちなみに「死亡一時金」の場合、保険料納付済期間が「20年以上25年未満で22万円」ですので、この金額とのバランスも必要になってきます。

## 直近1年納付済にあと1月足りない

事業所が新しく雇入れた人が、どう計算しても将来年金を受給できない（納付済期間が300月に達しない）場合でも、正社員ならば健康保険と厚生年金の被保険者にしなければなりません。老齢年金の事を考えれば、厚生年金は掛捨て確定ですが、だからと言って健康保険にだけ加入するわけにもいきません。しかし、考慮しなければならないのは、この人が1年以上勤務したあとに障害を負ったり亡くなったりした場合は、障害年金や遺族年金を受給できる可能性があることです。ただ、これは結果論（保険というものは、公的でも民間でも結果から逆算することはできません）なのが難しいところです。障害を負ったり亡くなったりしない方が良いに決まっています。しかも複雑なのは、障害年金や遺族年金の受給でも、「あと1」足りないということが必ず起こることです。1年以上勤務する直前（例えば11ヵ月の時点）にその悲劇（障害を負ったり亡くなったり）が起こった場合は、直近1年間に納付済期間でない期間（滞納期間）があり、納付済期間が全被保険者期間の2／3以上に満たないと思われますので、受給することができませんが、これも結果論ですが、「あと1」足りないということから起こる悲劇です。

## 被保険者で無くなった、「その月」の悲劇

また、1年以上勤務したとしても退職した（被保険者ではなくなった）後にも悲劇が起こる可能性があります。被保険者として障害を負ったり亡くなったりした場合と、被保険者だった者が障害を負ったり亡くなったりした場合とでは、そのハードルの高さが違ってきます。遺族厚生年金の場合、①厚生年金保険の被保険者が死亡したとき、②厚生年金の被保険者であった人が、被保険者期間中に初診日のある傷病がもとで初診日から5年以内に死亡したとき（会社を退職した、すなわち被保険者で亡くなった直後に不慮の事故などで

急死した場合に落とし穴となり得ます)、③1、2級の障害厚生年金の受給権者が死亡したとき、④老齢厚生年金の受給権者が受給資格期間を満たした(すなわち、納付済期間300月ということ)人が死亡したとき――遺族(遺族にも要件があります)に支給されますが、①～③の要件に当てはまらない場合の最後の砦である④の要件で「あと1」足りないという悲劇が起こり得るのです。1年以上勤務したことによって直近1年間がすべて納付済期間になったとしても、受給資格期間に「あと1」足りないということが、起こりうるのです。

### 被保険者期間「1ヶ月」の悲劇

障害年金の場合、被保険者期間がたった「1ヶ月」しかないので、その「1ヶ月」の保険料を滞納したばかりに受給できない(直近1年に滞納期間があり、全期間の2/3以上納付済ではない)危険性すらあります。例えば同級生4人で自動車に乗っていて交通事故に遭い同じ程度の障害を負ってしまった場合、A君は保険料納付済、B君は保険料を納付していないが免除申請手続き済み、C君はまだ20歳になっていない、D君は納付もしていないし免除申請もしていない場合、D君だけが障害基礎年金を受給することができないと考えられます(複雑になりますので他の諸条件については考慮しません)。D君の立場からすると『理不尽』とも考えられますが、起こりうるのです。初診日が20歳の前か後か、被保険者のときか否かということが、後々大きな意味と違いを生んでしまう危険性があります。同級生で同じ事故で同じ程度の障害を負ってしまったとしても、障害基礎年金を受給しながら国民年金保険料を免除(法定免除)できる立場と、65歳から老齢基礎年金を受給するために60歳まで国民年金保険料を支払い続ける立場(もちろん申請免除できますが...)とに分かれてしまいます。公的年金には、「支給」か「不支給」しかないので。しかし、結果論なので保険料を滞納していても何も起こらなければ、その危険性にも気がつきません(学生時代、国民年金に任意加入しなかった私にも学生無年金障害者になってしまった危険性がありました)。例えば、正社員として雇入れしたものの事業所が厚生年金保険の加入手続をせず、本人も国民年金の保険料を納付しない内に不幸にも障害を負った場合に、事業所は責任を負わなければならないのでしょうか。

### 公的年金は、老齢年金だけではありません

公的年金について考えるときには、老齢年金だけではなく障害年金や遺族年金についても考えなくてはなりません。年金は年を取ってからしか受給できないわけではありません。60歳になる前に障害年金を受給しなければならない状況もありますし、未成年でも遺族年金の受給権者になってしまう可能性もあります(この場合は、未成年で就職したことがなくとも基礎年金番号を持っています)。

相変わらず、年金制度改革が叫ばれていますが、全国民(官民間や世代間)に公平で平等な年金制度を“発明”することはできるのでしょうか。もし、“発明”できたとしても今の制度からその画期的な制度へと公平で平等に移行することは可能なのでしょうか。ボロボロな建物はもう改築することは不可能だと思いますが、一度更地に戻して新築することもできません。どうしましょうか。

## ● 「高年齢雇用安定法が改正されます」 ●

平成24年12月15日、NTTグループが65歳までの雇用を継続するため、現役世代の入件費上昇を抑制する新しい賃金制度を導入することで労使が合意した、と新聞等で一斉に報じられました。これにより、定年後の希望者全員を再雇用し、その年収はこれまでの210万～240万円から300万～400万円へと大幅に増える見込みとのこと。この体系が今後多くの企業のモデルケースとなっていくのでは、と記事では結んでいました。

この4月1日から施行される改正高年齢雇用安定法を踏まえ、まずは大企業を筆頭にその対策が講じられようとしています。

そもそもこの法改正の大きなポイントは、平成25年度に60歳になる男性会社員の年金支給（報酬比例部分）の開始が61歳となるため、仮にその世代の社員が60歳で退職した場合、年金支給まで1年間の空白期間が生じてしまうことになるとの問題を解決することにあります。そのため、前回平成18年改正時には認められていた「雇用継続制度を導入する場合、制度の対象となる者の基準を設け、その基準に達しない者は本人が希望しても継続雇用制度を適用しないことができる。」という要件が撤廃されることになるのです。つまり、60歳定年の会社においては、解雇事由又は退職事由に該当しない場合、本人が希望すれば必ず再雇用（もしくは継続雇用）しなくてはいけなくなるということです。

ただし、この「継続雇用制度対象者の基準」については、それを有効とする経過措置が設けられることになりました。

生年月日	60歳到達	報酬比例部分 支給開始	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳～
S 28. 4. 2 ～ 30. 4. 1 生	H 25年度～26年度	61歳 (H 26年度～27年度)	無支給	報酬比例				厚生年金
								基礎年金
S 30. 4. 2 ～ 32. 4. 1 生	H 27年度～28年度	62歳 (H 29年度～31年度)	無支給	報酬比例				厚生年金
								基礎年金
S 32. 4. 2 ～ 34. 4. 1 生	H 29年度～30年度	63歳 (H 32年度～33年度)		無支給	報酬比例		厚生年金	
								基礎年金
S 34. 4. 2 ～ 36. 4. 1 生	H 31年度～32年度	64歳 (H 35年度～36年度)		無支給	報酬比例	厚生年金		
							基礎年金	
S 36. 4. 2 生～	H 33年度～	65歳 (H 38年以降)						

(\* 表は男性の場合。女性は生年月日、60歳到達、それぞれ5年後)

上図において、報酬比例部分の支給開始年齢を示させていただきましたが、これに連動するように、報酬比例部分が支給開始年齢となった以降は従前の基準が有効とされます。

すなわち、

- 平成25年度～61歳以上
- 平成28年度～62歳以上
- 平成31年度～63歳以上
- 平成34年度～64歳以上

に該当する従業員については「基準に達しない者は本人が希望しても継続雇用制度を適用しないことができる。」ことになります。ただし改正法施行（平成25年4月1日）前までに労使協定において基準を定めていた場合のみ、この経過措置が認められますので注意が必要です。また基準の策定についても「会社が認めた者に限る」とあるとか「上司の推薦がある者に限る」というように恣意的に判断できる可能性が高いものは、そもそも基準を定めていないのに等しいとされ認められません。

法改正時はビジネスチャンスと言われますが、このたびの改正も労使協定の締結、就業規則の変更、場合によっては賃金制度の見直しなど、社労士として活躍できる機会は非常に大きいと思われます。また「中小企業定年引き上げ等奨励金」も3月31日をもって受付が終了となるため、駆け込みでの申請も予想されるところです。是非、法改正の趣旨を十分理解して業務に臨みたいものです。

## 労働契約法の一部を改正する法律（法律第56号）について

有期労働契約の契約期間が通算5年を超える場合に、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを設けることを主な内容とした労働契約法の一部を改正する法律が、平成24年8月3日に成立し、同10日に公布された。改正法は、有期であることを理由とした不合理な労働条件を禁止するなど、有期の定めのある労働契約を締結している労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保することを趣旨とした内容となっている。

改正法の柱は、(1)有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、(2)有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）、(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 の3項目となっている。

具体的には

- (1) 有期労働契約から無期労働契約への転換制度創設は、期間の定めのある労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約の締結を使用者が承諾したものとみなすとしている。ただし、原則として6ヶ月以上の空白期間（いわゆるクーリング期間）がある場合は、前の契約期間を通算しないこととしている。また、この仕組みによって転換した期間の定めのない労働契約における労働条件は、別段の定めがない限り、従前と同一とするとしている。
- (2) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的理由を欠き、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すという規定が新設された。
- (3) 有期労働契約者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期労働契約者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲などを考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定している。

尚、改正法の施行日は、(2)の「雇止め法理」の規定は公布日（平成24年8月10日）に施行されており、(1)の有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換と(3)の期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止の施行日は公布日から起算して1年を超えない範囲で政令で定める日とされていたが、平成24年10月26日付の政令で改正労働契約法の施行日は平成25年4月1日と定められました。

よって、(1)の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、労働者の申込みにより、使用者が無期労働契約に転換させる義務を負う対象となるのは、平成25年4月1日以降に締結・更新された有期労働契約となります。

加えて、この法改正に合わせて、労基法に基づく「労働条件の明示事項」も変更され、「期間契約の更新の基準」が追加されます。これに関して、厚労省は新しい「モデル労働条件通知書」の様式を示しています。