

労働基準法（昭和22年法律第49号）

（契約期間等）

第十四条 （略）

2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

3 （略）

（労働条件の明示）

第十五条 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。

2・3 （略）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

第五条 使用者が法第十五条第一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、第四号の二から第十一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、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

2 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げ

る事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

- 3 法第十五条第一項 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。

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)

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十四条第二項の規定に基づき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を次のように定め、平成十六年一月一日から適用する。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(契約締結時の明示事項等)

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

第二条 使用者は、有期労働契約(雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、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く。次条第二項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第三条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

第四条 使用者は、有期労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該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らない。

特別会計に関する法律の概要

行政改革推進法(平成18年法律第47号)の規定等を踏まえ、各特別会計に共通すべき会計手続に係る統一的な準則(通則)を総則として定める一方、特別会計ごとにその性質に応じて必要な規定を整備する。併せて現行の各特別会計法は廃止する。

1 通 則

(1) 予算等に関する規定

特別会計法上の歳入歳出規定のうち、一般会計からの繰入れについては目的や用途を明確化するとともに、予算・決算等の添付書類に関する規定を整備する。

(2) 剰余金の処理

特別会計の剰余金については、共通のルールとして、積立金として積み立てる金額や翌年度の歳出の財源に充てるため翌年度の歳入に繰り入れる金額を除き、予算で定めるところにより、一般会計に繰り入れることができる旨を規定。

(3) 借入金規定

特別会計法上の借入金規定については、真に借入金が必要な会計に限定(労働保険特別会計の借入金規定は廃止。ただし、一時借入金の規定は存続。)

(4) 特別会計に係る情報開示

各特別会計における企業会計の慣行を参考とした資産・負債等の開示を法定化するなど、特別会計に係る情報開示を進めるための規定を整備する。

2 労働保険特別会計に係る規定(雇用保険に関する部分)

(1) 設置目的

労働保険特別会計は、労働者災害補償保険事業及び雇用保険事業に関する政府の経理を明確化することを目的とする。

(2) 勘定区分

労働保険特別会計は、労災勘定、雇用勘定及び徴収勘定に区分する。

(3) 歳入項目

雇用勘定の歳入は、徴収勘定及び一般会計からの繰入金、積立金や雇用安定資金からの受入金等とする。

(4) 一般会計からの繰入対象経費

雇用勘定における一般会計からの繰入対象経費は、雇用保険法に基づき国庫が負担する失業等給付に関する経費等とする。

(5) 勘定間の繰入れ

労働保険の一般保険料のうち雇用保険率に係る部分等については、毎会計年度、徴収勘定から雇用勘定に繰り入れることとする。

(6) 積立金

失業等給付に係る歳入額から歳出額を控除して残余がある場合には、当該残余のうち、失業等給付費に充てるために必要な金額を積立金として積み立てるものとし、不足がある場合等については、積立金から補足するものとする。

(7)雇用安定資金

- ・ 雇用勘定に雇用安定資金を置き、雇用保険二事業に係る歳入額から歳出額を控除して残余がある場合には、当該残余のうち、雇用安定事業費に充てるために必要な金額を雇用安定資金に組み入れるものとし、不足がある場合等については、雇用安定資金から補足するものとする。

(8)その他

- ・ 上記のほか、借入金の廃止に伴う一時借入金の借換えに係る規定等を整備。

3 施行期日

原則として、平成 19 年 4 月 1 日から施行し、平成 19 年度予算から適用。

雇用保険の被保険者の加入データについて

雇用保険被保険者の加入データの扱い

- 入離職の際、OCR(光学式文字読取装置)様式を事業主が記載し、ハローワークに提出。
- ハローワークにおいて、届出を機械で読み取り、氏名、生年月日等を電子データ化して保存。
- 被保険者であった期間は一定の条件(注1)で通算(注2)され、被保険者番号は同一のものを使用。

記載ミス等への対応

一部の報道にあるように、事業主の記載ミス等により被保険者であった期間が通算されなかった場合であっても、後日、氏名、生年月日、勤務先の事業所名等を手がかりにハローワークで保有しているデータを確認し、修正し、被保険者であった期間の通算が可能。

記載ミス等の事前防止

- 被保険者には、氏名、性別、生年月日を記載した「雇用保険被保険者証」及び「資格取得等確認通知書」を事業主を通じて交付している。
- 事業主には採用した労働者の雇用保険の資格取得届を提出する際、当該労働者の以前の被保険者番号等を記載させている。

注1) 通算の条件

- ① 被保険者資格を喪失(離職)しても基本手当等を受給せずに被保険者資格を再取得(再就職)していること。
- ② 離職から再就職までの間が1年以内であること。

注2) 雇用保険の基本手当の所定給付日数(基本手当が支給される最大の日数)は、被保険者であった期間が1年、5年、10年及び20年の区切りで異なる場合がある。なお、基本手当の受給資格取得には、6か月又は12か月以上の被保険者期間が必要。