

労働契約法が改正される ～有期労働契約の新しいルールができました～

「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（平成 25 年 4 月 1 日施行、一部公布日施行）。今回の改正では、有期労働契約について、1. 「無期労働契約への転換」、2. 「『雇止め法理』の法定化」、3. 「不合理な労働条件の禁止」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、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、すべての人が新しいルールの対象となります。

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。そのうちの約 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性もあり、本改正が行われました。

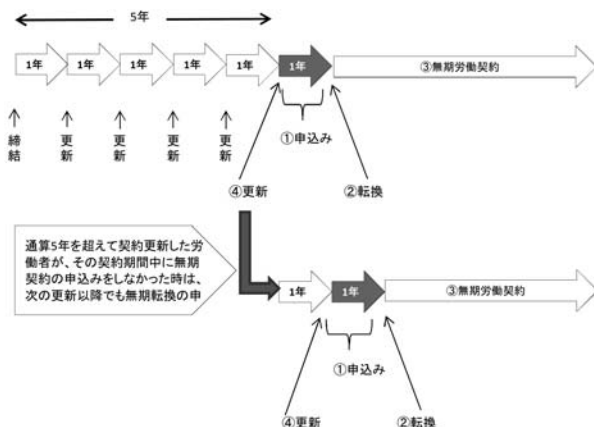
1. 無期労働契約への転換（第 18 条）

【平成 25 年 4 月 1 日施行】

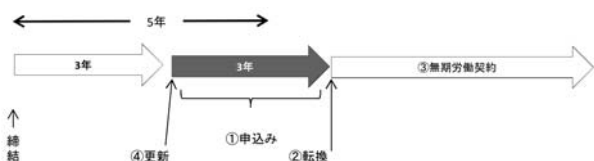
同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

■無期転換の仕組み

【契約期間が 1 年の場合の例】



【契約期間が 3 年の場合の例】



①申込み

平成 25 年 4 月 1 日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。なお、この申込みは、労働者の権利（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。

②転換

労働者が無期転換の申込みを行うと、使用者が申込みを承諾したとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期契約に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

③無期労働契約

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。ただし、労働協約、就業規則、労働契約等に別段の定めをすることによって、変更は可能です。

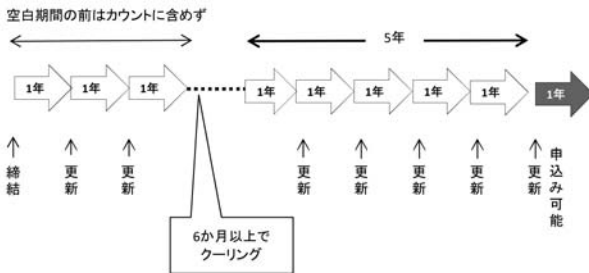
④更新

無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

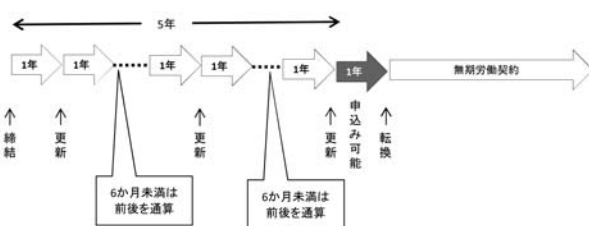
■通算契約期間の計算について（クーリングとは）

（１）カウントの対象となる契約期間が１年以上の場合

●契約がない期間（６か月以上）が間にある時
 有期労働契約とその次の有期労働契約との間に、契約がない期間が６か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません。これをクーリングといいます。



●契約がない期間はあるが、６か月未満の時
 有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが６か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します（クーリングされません）。



（２）カウントの対象となる契約期間が１年未満の場合

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（２つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）」の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表で右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます（クー

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
２か月以下	１か月以上
２か月超～４か月以下	２か月以上
４か月超～６か月以下	３か月以上
６か月超～８か月以下	４か月以上
８か月超～１０か月以下	５か月以上
１０か月超～	６か月以上

リングされます）。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

２．「雇止め法理」の法定化（第 19 条）

【平成 24 年 8 月 10 日施行】

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了しますこれを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。

具体的には、次のいずれかに該当する有期労働契約について、「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、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます。

（１）過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

（２）労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

今回の法改正では、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化されました。

３．不合理な労働条件の禁止（第 20 条）

【平成 25 年 4 月 1 日施行】

同一の使用者と労働契約を締結している、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り不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

このルールは、賃金や労働時間等の狭義の労働時間だけでなく、災害補償、服務規律、教育訓練、付随業務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。