

# くらしの法律救急箱



## 第21回 労働契約法の改正

### 改正のポイント

平成24年8月、労働契約法が改正され、有期労働契約について新たなルールが定められました(②は平成24年中に施行済み、①③は平成25年4月1日から施行)。

有期労働契約とは、パート、アルバイト、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、1年契約、6か月契約など契約期間の定めのある労働契約のことをいいます。

① 有期労働契約が反復更新され通算5年を超えた場合に、労働者が無期労働契約(期間の定めのない労働契約)への転換を申し込めば、無期労働契約に転換される。

② 有期労働契約の雇止めに関する規制

③ 有期労働契約者と無期労働契約者との間で、有期契約を理由に不合理に労働条件を相違させることの禁止

### ① 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年を超えた場合に、労働者が無期労働契約への転換を申し込めば、

無期労働契約に転換されることとなりました。通算契約期間は平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約から起算されますので、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

無期転換の申込みをすると、使用者がこれを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します(無期に転換されるのは、申込時の有期労働契約が終了する翌日から)。この場合の無期労働契約の条件は、就業規則や個々の労働契約などの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。

なお、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6か月以上あるとき(通算対象の有期労働契約の契約期間が1年未満の場合は、契約期間の2分の1以上の空白期間があるとき)は、通算契約期間はリセットされます(「クリーニング」といいます)。

### ② 雇止めの規制

使用者が更新を拒否することで契約期間の満了をもって雇用が終了することを「雇止め」といいますが、これまでに、労働者保護の観点から一定の場合に雇止めを無効とする判例上のルールが確立しており、これが法律の条文として盛り込まれることとなりました。



弁護士 **小島幸保** (こじま・さちほ)

2000年、弁護士登録（大阪弁護士会）。  
2006年、小島法律事務所開設。

対象となる有期労働契約は、(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です。これらに該当すると、使用者が雇止めをすることが「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」には、雇止めが認められません。

そのため、上記①による無期労働契約への転換を避けるため、通算期間が5年になる前に雇止めをしたときでも、解雇権濫用とされ解雇が無効となることもあります。解雇が無効となれば、同じ労働条件で有期労働契約が更新され、結果として通算5年を超えると上記①により無期労働契約への転換が可能になります。

### ③ 不合理な労働条件 相違の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している有期労働契約者と無期労働契約者の間で、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は禁止されます。

労働条件とは、賃金や労働時間などに限らず、災害

補償や教育訓練、福利厚生等、一切の待遇を含みます。「不合理」と認められるかどうかは、業務の内容やこれに伴う責任の程度、職務内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々に判断されます。この観点から、通勤手当や食堂の利用、安全管理などに差をつけることは、原則として不合理な相違と捉えられます。

### 改正法を踏まえた対応

使用者側は無期労働契約への転換前に雇止めの要否を判断しなければなりません。また、無期労働契約へ転換する場合には、その後の労働条件について労使の話し合いが必要となります。今回の改正は、雇用のあり方が大きく変わる機会になると考えられます。

