



## 「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日に公布されています。今回の改正のポイントは、有期労働契約についての下記の3つのルールです。「Ⅱ」についてはすでに施行されていますが、「Ⅰ」と「Ⅲ」については**平成25年4月1日施行**となっています。

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があり、その下で生じる雇止めの不安の解消を図るため、今回の改正にいたしました。

会社がパート社員を有期で雇用しようとするときには、必ず関係してくる法律です。詳細にお伝えするには紙面が足りませんので、概要だけとなりますが、守らなければならない法律です。

### 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。

※通算契約期間のカウントは、**平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象**です。  
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。

- ★申込みとは、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。
- ★転換とは、無期転換の申込み(①)をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約(③)がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。
- ★無期労働契約とは、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。  
別段の定めをすることにより、変更が可能です。
- ★更新とは、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。
- ★空白期間とは、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ヶ月以上あるときは、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めません。  
これを**クーリング**といいます。  
また、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。

### 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

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。

- ★対象となる労働条件とは、一切の労働条件について、適用されます。  
賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
- ★判断の方法とは、労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、
  - ①職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)
  - ②当該職務の内容および配置の変更の範囲
  - ③その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。  
とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。