

第1 改正と趣旨

平成24年8月10日 労働契約法の一部を改正する法律が公布。

有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するためのもの。

第2 改正のポイント

1 A 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が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させる仕組みを導入

2 B 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

雇止め法理（判例法理）の制定法化

3 C 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働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等を考慮して、不合理と認められるものであってはならない旨規定。

4 施行期日

Bについては交付日（平成24年8月10日）

ACについては公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日

第3 説明

1 有期労働契約

1年契約、6月契約など期間の定めのある労働契約。

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対象。

派遣社員の場合は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象。

2 A 無期労働契約への転換（第18条）

同一使用者との間で、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、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換。

(5年のカウントは、施行日以後に開始する有期契約が対象。施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めない。)

①申込み：現在の有期労働契約期間中に、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る。

②転換：①の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から、無期労働契約が成立。

無期労働契約⇒「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場合」は解雇(解約)できない(労働契約法16条)。

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る。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約。

④更新：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ない(法の趣旨に反する)。

⑤空白期間(クーリング)：有期労働契約の間に、空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)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5年のカウントに含めない(通算対象の契約期間が1年未満の場合、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5年のカウントに含めない(厚生労働省令で定められる))。

3 B 「雇止め法理」の法定化(第19条)

「雇止め」：使用者が更新を拒絶し、契約期間の満了により雇用が終了すること。

対象となる有期労働契約：

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(最高裁昭和49.7.22 東芝柳町工場事件(*)の要件を規定)。

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(最高裁昭和61.12.4 日立メディコ事件(**)の要件を規定)。

要件と効果：

上記①②のいずれかに該当する場合、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**」は、雇止めが認められない。

⇒従前の同一の労働条件で、有期労働契約が更新。

必要な手続：

労働者から有期労働契約の更新の申込み（雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」でもいい）が必要（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすればルールの対象となる。）。

（＊）最高裁昭和 49.7.22（東芝柳町工場事件）：

「2カ月の期間が満了しても真面目に働いていれば解雇されることはない。安心して長く働いて欲しい」などと言われて採用された「基幹臨時工」が、簡易な更新手続で5回～23回にわたって契約の更新をされたのちに雇止めされたケースについて、本件雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示にあたるので解雇に関する法理を類推すべきである、との高裁判断を是認したうえ、余剰人員の発生等従来 of 取扱い（反復更新）を変更してもやむを得ないと認められる特段の事情がなければ雇止めはできない、と判示。

（＊＊）最高裁昭和 61.12.4（日立メディコ事件）：

2カ月の有期雇用を5回更新された臨時工につき、更新のつど本人の意思を確認する手続がとられていたなどから、期間の定めのない労働契約と異なる関係にあるとはいえないものの、「その雇用はある程度の継続が期待され」たものであるから、雇止めに際しては「解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用・・・に該当して解雇無効とされるような事実関係の基に・・・（雇止めをした）とするならば、期間満了後・・・は従前の労働期間が更新されたのと同様の法律関係となる」と判示。

4 C 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用人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。

対象となる労働条件：

一切の労働条件について適用。

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る。

判断の方法：

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る。

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。

第4 コメント

C 同一の労働条件⇒待遇アップ

B 一定の有期契約（①反覆更新又は②更新を期待する合理的理由あり）⇒「有期」であっても、契約終了に制限。

A 5年継続⇒無期契約へ

第5 規定

1 A 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の**契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が**、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、**当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。**この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、**当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。**

2 B 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、**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は、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。**

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつて、その契約期間の満了

時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより**当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。**

二 当該労働者において当該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**があるものと認められること。

3 C 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、**当該労働条件の相違は**、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、**不合理と認められるものであってはならない。**