

改正労働契約法について ～有期労働契約の新しいルール～

送信枚数 本紙含み 1 枚



平素は当協会の運営にご協力を賜り、誠にありがとうございます。

有期労働契約(1年契約、6ヶ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、契約社員など名称を問わず、契約期間の定めのある労働者が対象。)の反復更新の下で生じる、雇止めに対する規制などを盛り込んだ改正労働契約法が、平成24年8月10日に成立しました。以下、そのポイントを記載しています。

① 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(※1)は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(※2)に転換させる仕組みが導入されました。

※1 …原則として、6ヶ月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

※2 …別段の定めがない限り、申込み時点の有期労働契約と同一の労働条件となる。

② 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(裁判上で確立している法理)※が、法律上も明記されました。

※ …雇止め法理とは、有期労働契約の反復更新により、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続について、合理的な期待があると認められる場合には、雇止め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、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなす、過去の裁判例から確立された考え方の事です。

③ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

- 有期契約の労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより、期間の定めのない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などを考慮して、不合理と認められるものであってはならない旨が規定されました。

施行期日

②については公布日(平成24年8月10日)から。①③については公布日から1年以内の、政令で定める日から。

①については、クーリング期間など一定の経過措置はありますが、有期契約社員などを5年を超えて契約更新した場合、従業員が申し出さえすれば、法律上、期間の定めのない雇用契約になるという、大きな改正です。非正規労働者の保護を目的とした今回の改正は、期間の定めのある労働者を多数雇用する企業にとって、何らかの対応策を迫られるものかもしれません。

と同時に、一見、労働者側は法改正の恩恵を受けることが出来るように思えますが、今回の改正によって通算の契約期間が5年に達する前に雇止めを行う企業が増加する懸念もあり、労使双方にとって今後の運用がどうなるのか、見通しが立たない面もある改正とも言えるでしょう。

御社の業務PR・販路拡大・仕事のネットワーク作りにご活用ください
 「労務協会通信」と一緒に会員(現在約260社)へ向けて御社のPR文章をFAX致します。
 また、御社からDM等を郵送・FAXする際にご利用いただける組合員名簿の提供を行っています。

お問い合わせ
 お申し込みは
 労務協会担当者まで!