

有期労働契約の従業員がいる事業所の皆様へ

新しい働き方のルール、 労働契約法が改正されました。

「労働契約法の一部を改正する法律（以下、改正労働契約法）」が施行され、パートタイマーやアルバイト、契約社員などの多くに共通する、「有期労働契約」に関する3つのルールが新しく制定されています。



「労働契約法」とは2008年3月1日に施行された、労働契約についての基本的なルールを定めた法律です。

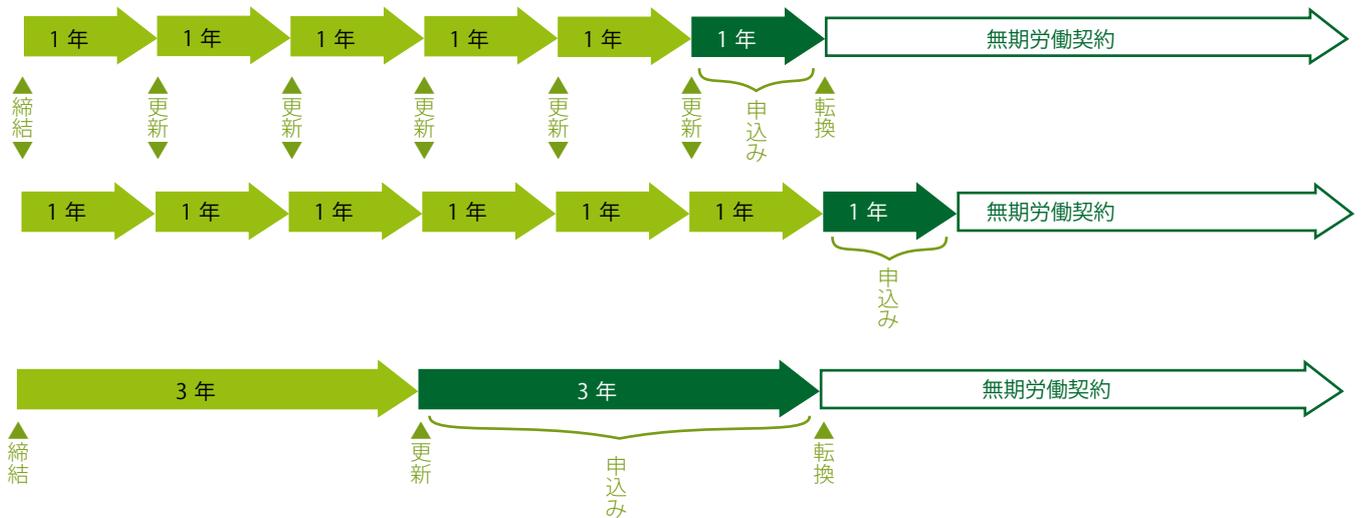
就業形態の多様化により、個別労働紛争が増加したことに伴い、労働契約における民事的なルールを明らかにするために制定されました。

今回の改正の背景は、期間の定めのある労働契約＝有期労働契約が、雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす一方で、有期契約労働者の立場からは雇止めの不安や、処遇に対する不満が多く指摘されていることから、有期労働契約の適正な利用のルールを明確化し、働く人が安心して働き続けることができる社会の実現を目指すことを目的に改正されました。

～有期労働契約の新しいルール～ 労働契約法の改正のポイント

パートタイマーやアルバイト、契約社員など、「有期労働契約」の従業員がいる事業所の皆様は、ぜひ、この改正のポイントをご理解ください。

- 契約期間が1年の場合、通算5年を超えた更新期間内に労働者から無期転換の申込みがあれば次の更新時に無期雇用となります。通算5年超で申込みをしなかった場合も翌年以降に申込みは可能です。契約期間が3年の場合は、通算で5年を超える契約期間内の申込みで無期雇用が成立します。



なぜ改正されたの？

期間 の定めのある労働契約(有期労働契約)は、雇用機会を確保したり、業務量の変動に対応するものとして一定の役割を果たしてきましたが、その一方で、有期契約労働者の立場からは、『雇止め不安』や『処遇に対する不満』が多く指摘されていることから、有期労働契約の適正な利用のルールを明確化し、働く人が安心して働き続けることができる社会の実現を目指すことを目的に改正されました。

どんなルールが新設されたの？

3つ あります。まず、『有期労働契約の期間の定めのない労働契約(無期労働契約)

への転換』です。同一の使用者との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合(※1)は、労働者の申し込みにより無期労働契約(※2)に転換させる仕組みが導入されました。

※1: 原則として有期労働契約の終了から6カ月以上の空白期間(クーリング期間)があるときには前の契約期間を通算しないこととなっています。

※2: 契約期間を除き、申し込み時点の有期労働契約と同一の労働条件で契約することとなっています。

つぎ に、有期労働契約の更新(『雇止め法理』の法定化)です。有期労働契約の反復更新により、無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了時にその有期労働契約が更新されるものという合理的期待が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は、有期労働契約が更新(締結)されたものとみなすことになりました。

不合 理な労働条件の禁止が3つめです。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異なる場合、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とされました。

改正労働契約法に関するQ & A

Q1 無期転換される契約期間のカウント開始は法施行日の2013年4月1日以降に契約開始となる有期契約からでよいのですか？

A はい、その通りです。

Q2 無期労働契約への転換については「労働者からの申し込みにより」とありますが、5年経過したら自動的に無期契約に変更する必要はないのですか？

A そうです。無期契約への転換は「労働者本人の申し込み」によりますので、自動的に無期契約に転換するものではありません。

Q3 現在の有期契約社員に対して、今回の改正について説明する義務はありますか？

A 義務ではありませんが、説明する場合には、会社の方針を定めたくうえで、誤解の無いよう丁寧に説明することが必要です。

Q4 今まで1年更新の有期労働契約を更新してきた労働者について、2013年4月以降、5年を上限として雇止めしたいのですが可能でしょうか？

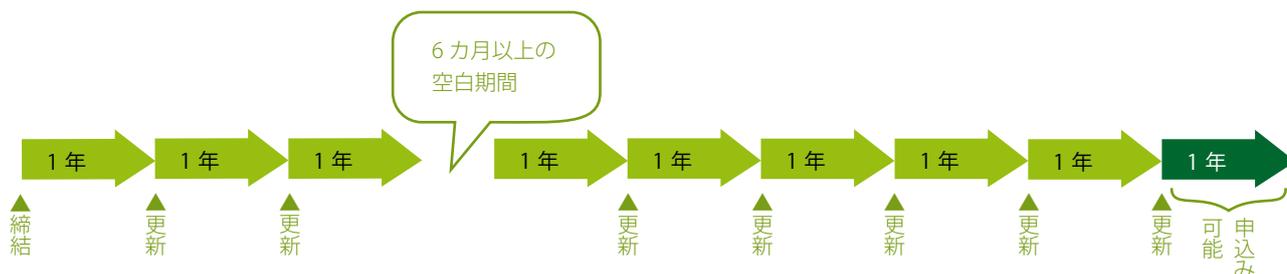
A 「雇止め法理」との関係で、雇用継続に期待が生じていた場合などに、使用者が雇い止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められません。

Q5 無期雇用に転換する場合、いわゆる正社員ではなく無期の準社員やアルバイトとして今までと同条件で契約してもよいのでしょうか？

A 問題ありません。基本的には、直前の有期労働契約の職務、勤務地、賃金、労働時間などは同一の労働条件となります。別段の定めをすることにより、変更も可能となっています。

・・・次のページに続きます

● 6カ月以上の空白がある場合、空白期間の前は通算5年のカウントに含まれません。これをクーリングといいます。



Q6 期間の定めがあることにより不合理と認められる労働条件について「不合理」とはどのような場合が想定されますか？

A 全ての労働条件が入りますが特に通勤手当、食堂利用、安全衛生といった、仕事内容・地位職責を理由に差を設けることが合理的でないものが認められやすいようです。不合理とされないようにするためには、仕事の内容を区別するのが一番明瞭ですが、それが十分でない場合には「今の仕事」だけでなく「未来の仕事、責任」（キャリアアップの必要性、配置転換の蓋然性等）についてしっかり区分することが必要と考えられます。

Q7 改正された3つの規定は、それぞれいつから施行されますか？

A 1. 有期労働契約の更新（雇止め法理の法定化）は、公布日の2012年8月10日から、2. 有期労働契約の無期契約への転換、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については、2013年4月1日から施行されました。

■労働契約法の内容

労働契約の原則（第3条）として、①労使対等の原則 ②均衡考慮の原則 ③仕事と生活の調和への配慮の原則 ④信義誠実の原則 ⑤権利濫用の禁止の原則 といった5つの原則があります。

就業規則と労働契約の法的関係（第7条）は、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとするとなっています。

解雇（第16条）は、これまでの判例を法定化し、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解雇の場合は、その権利を濫用したものとみなされて無効となります。

期間の定めのある労働契約（第17条）は、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。また、使用者は期間の定めのある労働契約について（中略）必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することの無いよう配慮しなければならないことが定められています。

この資料は全国求人情報協会の下記会員がお届けしています

●正会員 北海道／エスタ、ヒューマンリンクス、北海道アルバイト情報社 山形県／アイン企画、青陵社 栃木県／ビジュアル 群馬県／求人ジャーナル 千葉県／千葉キャリア 東京都／アイ・アム&インターワークス、アイ・キュー、アイテム、アクセスヒューマネクスト、アクト・テクニカルサポート、アルバイトタイムス、イフ、インテリジェンス、SBヒューマンキャピタル、エン・ジャパン、ぐるなび、廣済堂、サイブリッジ、ジェイ・ブロード、人材ドラフト、ダイヤモンド・ビッグアンドリード、ディスコ、ディップ、トータルブレン、ピーエイ、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、ユメックス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リス 新潟県／桐朋 山梨県／エール 長野県／インプレス、プロジェクトエイ 静岡県／週刊テレビ 愛知県／ディーピーティー 三重県／人材ニュース 滋賀県／バイサイドプランニング 京都府／日本広報企画 大阪府／アイル、エルネット、学情、ギャラクシーエージェンシー、クック広告社、JSCコーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダニネットワークシステム 兵庫県／毎日ジャーナル 奈良県／人材ニュース 島根県／メリット 岡山県／KG情報、ティーアイシー 広島県／情報サービス 山口県／ビジネスアシスト 香川県／求人タイムス社 高知県／四国工芸 福岡県／アビリティ・キュー 熊本県／雇用促進事業会 鹿児島県／南日本出版 沖縄県／求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員 栃木県／オーパス・アドエージェンシー 東京都／アイテムコーポレーション、アド・トップ、スカウト、スポーツインダストリー、ツナグ・ソリューションズ、ネオキャリア、パフ、ピーアールサービス、リクルートコミュニケーションズ 石川県／プレミア・ジャパン 大阪府／日本データビジョン、ビッグフィールド