



## 行政の 焦点

法改正のポイントは、以下の3点になります。

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（注1）は、労働者の申込みにより、無期労働契約（注2）に転換します。  
（注1）原則として、6か月以上の空白期間（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。  
（注2）別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件となります。  
なお、通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約から対象となり、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含まれません。
2. 「雇止め法理」の法定化  
雇止め法理（判例法理）がそのままの内容で条文化されました。  
（雇止め法理とは、「有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なるない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、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）されたとみなす」ことです）
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  
有期労働契約者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期労働契約者の労働条件と相違する

## 労働契約法が改正されました

から施行となります。  
また、この労働契約法の改正を受けて、労働基準法施行規則第5条にも一部改正があり、労働契約締結時の労働条件の明示について、これまでの契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならぬこととなります。（平成25年4月1日から施行）  
なお、詳しくは、厚生労働省のホームページに掲載のパンフレット等によりご確認ください。

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、労働契約法の一部改正が行われ、有期労働契約の適正な利用のためのルールが整備されました。（平成24年8月10日公布）  
（有期労働契約とは、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。有期労働契約であれば、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、対象となります）

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（注1）は、労働者の申込みにより、無期労働契約（注2）に転換します。  
（注1）原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通

法定化  
雇止め法理（判例法理）がそのままの内容で条文化されました。  
（雇止め法理とは、「有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なるない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、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）されたとみなす」ことです）

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ものとされました。  
これら3点の法改正の施行日について、2については公布日（平成24年8月10日）からすでに始まっており、1、3については平成25年4月1日

編集より 厚生労働省のパンフレット掲載場所は、当協会ホームページのリンク一覧からご覧いただくことができます。また本誌1月号の『質問にお答えします』、今号に同封の『労働条件契約書』のひな形も併せてご覧ください。