

## 労働契約法の一部改正について

◇医療関連事業部◇

今般、労働契約法が改正され、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）に関する規定が見直されましたので、お知らせいたします。

改正点は、①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（2回以上の有期労働契約の契約期間の通算期間が5年を超える労働者が、使用者に対し、期間の定めのない労働契約の締結の申し込みをしたとき（同通知4（2）ア）。クーリング規定の設置（4（2）ケ）等）、②有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）および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の3点になります。

なお施行日は、②は本年8月10日の改正法公布日、①および③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とされております。

詳しくは、平成24年8月10日付厚生労働省労働基準局長通知「労働契約法の施行について」をご覧ください。  
([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/))

### 労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

#### 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、無期労働契約（※2）に転換させる仕組みを導入する。

（※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。

（※2）別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

#### 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（判例法理）を制定法化する。（※）

（※）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）されたものとみなす。

#### 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と規定する。

施行期日：2については公布日（平成24年8月10日）。1、3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。