



**SASAKI & PARTNERS
LAW OFFICE**

6th Floor, Odori Fujii Bldg.
Odori W11 Chuo-ku Sapporo 060-0042 Japan
TEL011-261-8455 FAX011-261-9188
URL:<http://www.sasaki-law.jp/> E-mail:s-p@sasaki-law.jp

■ はじめに

弁護士法人佐々木総合法律事務所です。人事労務分野に関して、有期労働契約に関する法改正の情報をお届け致します。企業活動の維持・発展のためには、それを支える労働者の存在が必要不可欠であり、人事労務分野での法令順守は、今後も益々重要な経営課題となっていくものと思われまますので、有期契約労働者（パート、アルバイト、契約社員等、正社員とは異なる契約期間を設定した雇用形態で働く者）の人事労務管理を見直す契機として頂けましたら幸いです。

平成24年8月10日に、「労働契約法の一部を改正する法律」が公布されました。改正されたルールは、以下の3点です。

- 1 雇止め法理の法定化（平成24年8月10日より施行）
- 2 無期労働契約（正社員）への転換（平成25年4月1日より施行）
- 3 不合理な労働条件の禁止（平成25年4月1日より施行）

■ 雇止め法理の法定化について～法19条

契約期間を設定した労働者に関して、労働者保護の観点より、一定の状況下では、正当な理由がない限り、期間満了時の更新拒絶が許されないとする最高裁判例によって確立されたルールを、「雇止め法理」と言います。今般の法改正により、この雇止め法理が、条文に明記されました。

具体的には、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正社員の解雇と社会通念上同視されるとき、又は、②契約期間満了時に、労働者が、当該有期労働契約が更新されると期待することについて合理的な理由があるときの、いずれかに該当する場合において、(i)労働者からの契約更新の申込み、又は、(ii)契約期間満了後に遅滞なく有期労働契約の締結が申し込まれた場合において、使用者が更新または有期労働契約締結の申し込みを拒絶することに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には、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることとなります。なお、上記(i)(ii)の申し込みの意思表示は、雇止めに対する何らかの反対の意思表示が使用者に伝われば良いとされております。



**SASAKI & PARTNERS
LAW OFFICE**

6th Floor, Odori Fujii Bldg.
Odori W11 Chuo-ku Sapporo 060-0042 Japan
TEL011-261-8455 FAX011-261-9188
URL:<http://www.sasaki-law.jp/> E-mail:s-p@sasaki-law.jp

このルールは、従前の判例ルールが条文化されたものですので、実務上の影響は大きくないと言われておりますが、法律として明記されたからには、これまで以上に、有期契約労働者の雇い止めには慎重な配慮が必要と言えるでしょう。

■ 無期労働契約（正社員）への転換について～法 18 条

有期労働契約が、通算で 5 年を超えて反復更新されて勤務した有期労働者から、契約期間満了までに、期間満了後の無期労働契約締結の申し込みがなされた場合は、使用者は、その申し込みを承諾したものとみなされ、就業規則や当該労働者との個別の同意（就業規則に定められる条件を下回ることは許されません。）等で別段の定めがない限りは、従前の有期労働契約と同一の条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）の無期労働契約が成立することになります。

但し、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に 6 カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、この空白期間より前の有期労働契約は通算期間に含まれず、空白期間後から通算期間が開始することになります。また、この通算 5 年の期間は、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が対象となりますので、当該ルールの影響は直ちには生じないものの、今後、新たに有期労働契約で従業員を採用することを含めて、将来的に労働者から無期労働契約への転換権の行使があり得ることを念頭に置いて、人員計画の検討及び人事労務管理を行う必要があります。

■ 不合理な労働条件の禁止について～法 20 条

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、契約期間の定めがあることによる不合理な労働条件（賃金、労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等の一切を含みます。）の相違を設けることは禁止されます。

「不合理」な相違であるかどうかは、職務の内容（＝業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、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、個々の労働条件につき無期契約労働者と対比して判断されることとなります。

このルールに違反して不合理な労働条件の相違を設定した場合、当該労働条件は無効となり、この結果、当該労働者から、無期契約労働者の条件との差を損



**SASAKI & PARTNERS
LAW OFFICE**

6th Floor, Odori Fujii Bldg.
Odori W11 Chuo-ku Sapporo 060-0042 Japan
TEL011-261-8455 FAX011-261-9188
URL:<http://www.sasaki-law.jp/> E-mail:s-p@sasaki-law.jp

害として賠償請求を受けるなどの可能性が出てきますので、現状の無期契約と有期契約で条件に差異があるような場合には、検討が必要となります。

おわりに

上記の法改正に関しては、今後の実務の動向を注視する必要があります。ご不明な点やご質問等ございましたら、ご遠慮なくお問い合わせくださいますようお願い申し上げます（担当弁護士山田敬之）。

以上