

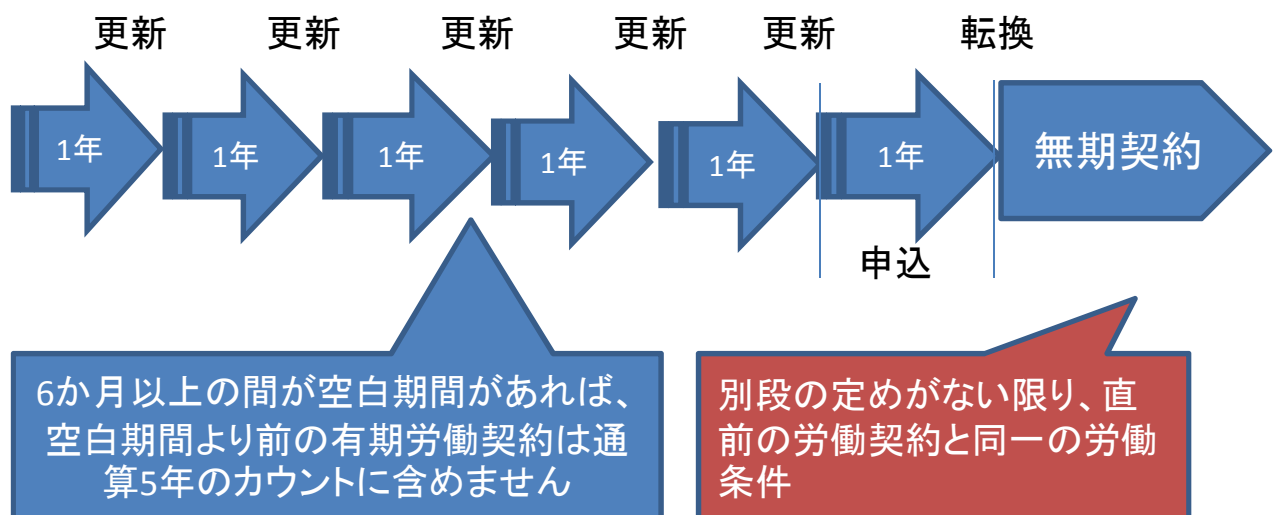
◆労働契約法改正

平成24年8月10日に労働契約法が一部改正され、公布されました。今回は、本改正に伴う有期労働契約のポイントを解説いたします。

◆新設された3つのルール

I 無期労働契約への転換（法第18条）

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換することになります。



II 「雇止め法理」の法定化（法第19条）

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解雇と社会通念上同視できると認められるもの

②労働者において、有期労働契約の契約期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇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、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止(法第20条)

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止します。

一切の労働条件を対象とし、①業務内容及び業務に伴う責任の程度、職務内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

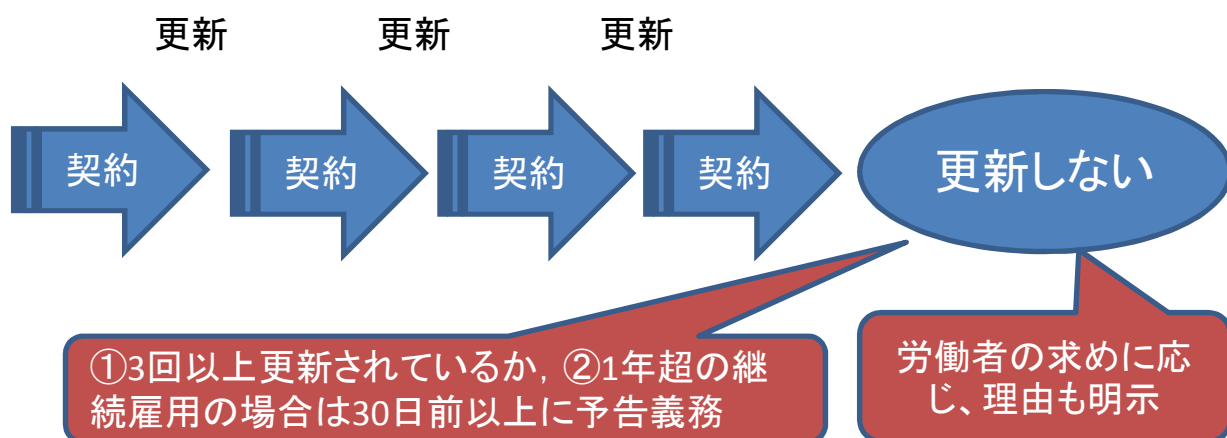
◆改正前からの留意点

労働契約法第17条

使用者は、期間の定めのある労働契約について、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ない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に 照らして、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ないよう配慮しなければならない。

◆雇止め



◆今後の対策

本改正の施行期日は、Ⅱは公布日(24/8/10)、Ⅰ,Ⅲについては公布日から1年以内とされています。また、Ⅰの通算5年のカウントは、施行日以後開始する有期労働契約が対象となっているため、既に開始しているものは含まれないことになります。

有期契約労働者を雇用している企業においては、今後、①有期契約労働者の必要性の再検討(なぜ、有期としているのか)、②有期契約労働者の従事する職務、責任・役割の見直し、③契約更新の厳格化、④職務限定社員、地域限定社員等の設定、⑤評価の仕組み、⑥無期契約労働者への転換制度、⑦就業規則の見直し、整理などの検討が必要となります。

早めの対応が望まれます。お気軽に当事務所にご相談ください。