

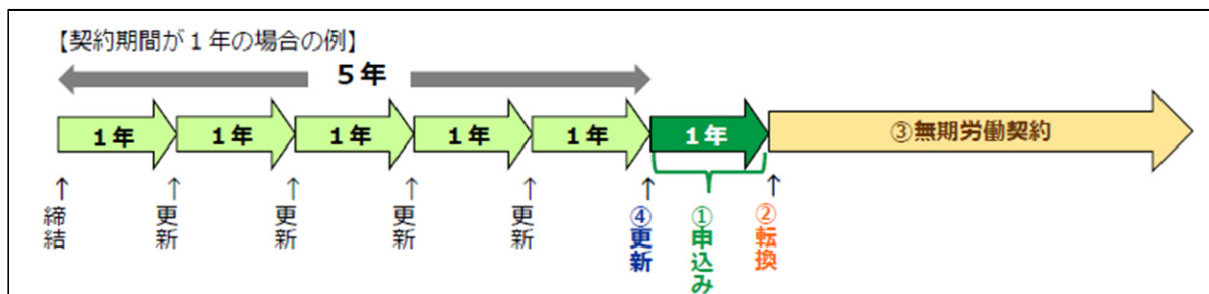


8月10日から施行されている 改正労働契約法の概要

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを明確にするための法律として平成20年3月に制定され、その後、今年8月に改正されました。ここでは有期労働契約に大きな影響を与える3つの改正ポイントについて解説しましょう。

1.無期労働契約への転換

労働契約締結におけるその契約期間については、最長期間は設けられているものの、それを更新することで、長期間に亘って労働契約が続くことに特段の縛りはありません。しかし、今回の法改正では、下図のように有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、従業員が事業主に申込むことにより、有期労働契約を無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換できるという仕組みが創設されました。



2.「雇止め法理」の法定化

有期労働契約は、期間の定めのある契約であるため、契約更新をしない限り、あらかじめ定められた契約期間の満了により契約は終了します。この契約更新を事業主側から行わないことを「雇止め」と呼びます。

有期労働契約を反復更新している状況で雇止めを行う場合には、その雇止めの可否について争われるケースがあります。更新の手続きが形式的になっている場合や、有期労働契約期間中に更新が見込まれるような発言が事業主から従業員にされたときには、たとえ契約期間が満了したとしても雇止めが無効とされる最高裁判例によるルール（雇止め法理）があります。この雇止め法理はこれまで法律に規定されていませんでしたが、今回、それが労働契約法で規定されました。これにより、雇止めが無効と判断される場合には、それまでの有期労働契約が更新されたものとみなされることとなります。

3.不合理な労働条件の禁止

同じ企業の従業員であっても、一般的には担当する業務の内容により労働条件に差を設けることがあります。今回の改正では、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を理由として不合理に労働条件に差をつけることが禁止されます。ここでいう労働条件とは、給与や労働時間等のほか、教育訓練や福利厚生等も含む一切の待遇を指すことになっています。

今回の改正は、パートタイマーや派遣労働者等のいわゆる非正規労働者の雇用の安定を図るために行われたものです。企業としては、現在、有期契約労働者が行っている業務を洗い出し、本当に有期労働契約とすることが必要なのかを検討するとともに、これまで以上に契約期間や更新の管理をしっかりと行うことが求められます。

なお、2については既に8月10日から施行されており、1および3については、今後、施行日が決まることになっています。

