

# 有期雇用

## 改正労働契約法が成立

「労働契約法の一部を改正する法律案」が八月三日、参議院本会議で民主・

自民・公明三党などの賛成多数で可決、成立した。法案は、昨年十二月二六日にまとめられた「有期労働契約の在り方について」（労働政策審議会建議・

本誌本年二月号三四頁参照）を踏まえ、労働契約法に、①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（第一八条）②有期労働契約の更新等（雇

止め法理の法定化）（第一八条）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（第二〇条）——を追加するもの。これを受け連合は同日、「有

期労働契約の締結事由を規制する入口規制など」求めていた内容が十分に盛り込まれたものではないが、有期労働

契約者の雇用の安定と処遇改善に向けて法整備が図られる意義は大きい」などとする南雲弘行事務局長の談話を発表した。

### 無期労働契約への転換の仕組みを規定

非正規雇用が雇用労働者の三人に一人にのぼり、有期労働者も約一二〇〇万人まで増えるなか、有期労働

契約が長期にわたり反復更新された場合のルールや、無期労働契約と比較した労働条件のあり方等を明確化することで、有期労働契約のありようを適正化

し、安心して働き続けられる環境を整備する必要性が高まっている。

改正労働契約法では、「同一使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（施行日以後を契約期間の初日とするものに適用）の契約期間を通算した期間が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している契約の期間満了日までに、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす」などと規定。有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合には、労働者の申込みにより無期労働契約（別段の定めがない限り従前と同一の労働条件）に転換させる仕組みを新たに導入した。

ただ、反復更新する中であっても、契約満了日から次の契約初日との間に、原則六カ月（直前に満了した有期労働契約が一年に満たない場合は、当該契約に二分の一を乗じて得た期間を基礎に厚生労働省令で定める期間）以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、通算契約期間に算入しないこととした。

また、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らない状態が存在している場合や、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で、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、「使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」などとし、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなす、いわゆる雇止め法理（判例法理）を制定法化した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

また、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らない状態が存在している場合や、有期労働

### 雇止め法理を法定化

また、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らない状態が存在している場合や、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で、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、「使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」などとし、有期労働契約が更新（締結）されたものとみなす、いわゆる雇止め法理（判例法理）を制定法化した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

さらに、「有期労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の契約内容である労働条件と相違する場合には、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び責任の程度、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、不合理と認められるものであつてはならない」などと規定。期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止した。

### 勤続五年超の有期労働者は約三割

国会審議では、いわゆる無期転換ルールに関する質問・意見などが相次いだ。その中では、政府参考人から有期契約労働者のうち勤続が五年を超える割

合は二九・五%で、約三六〇万人と推計されること（「有期労働契約に関する実態調査」に基づく）などが示された。

また、やりとりのなかで「施行後五年時点での雇止めが出来るだけ起きないようにしながら無期労働契約に転換させることが、施行に当たつての大きな課題」とされ、「雇止め法理の周知を図る」、「企業にとつても有期契約労働者にキャリアアップしてもらうことがプラスになることを説明しながら動向を把握」しつつ、「助成措置や業種ごとの無期転換モデルの周知」等で最大限支援していく考えが政府側から明らかにされた。

さらに、政府側からは「無期転換ルールは正社員化を推進する基盤にもなる」ことから、「無期転換労働者の雇用管理に関するモデルの開発や先進好事例の収集・普及」をはじめ、「現場の労使の取り組みを後押しする方策」を検討する旨の言及もあった。

無期転換ルールをめぐっては、「施行後八年を経過した場合に施行状況を勘案しつつ検討を加え、結果に基づき必要な措置を講ずる」旨の規定も盛り込まれている。

改正法のうち、②有期労働契約の更新等（雇止め法理の法定化）は公布日から施行。①有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換や、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等については、公布から一年を超えない範囲で政令で定める日から施行される。

（調査・解析部）