

1 有期労働契約のルールと無期転換への対応

平成24年の労働契約法の改正により、有期労働契約に関する新しいルールが設けられ、平成25年4月1日から全面施行されています。中でも特に、施行日以後に締結または更新された有期労働契約を対象として適用される無期転換ルールについては、施行日から5年後の平成30年4月以降、労働者の申込みにより現実に無期転換が生じることとなりますので、その時に向けて、有期労働契約をどのように活用し、無期転換する労働者をどのように処遇していくのかを各企業で検討する必要があります。

ここでは、有期労働契約のルールを確認し、無期転換に関する対応についてまとめておきます。

1 労働契約法に定める有期労働契約のルール

1 契約期間途中の解雇 **法第17条第1項**

有期労働契約による場合は、使用者は、やむを得ない事由がなければ、契約期間が満了する前に労働者を解雇することはできない。

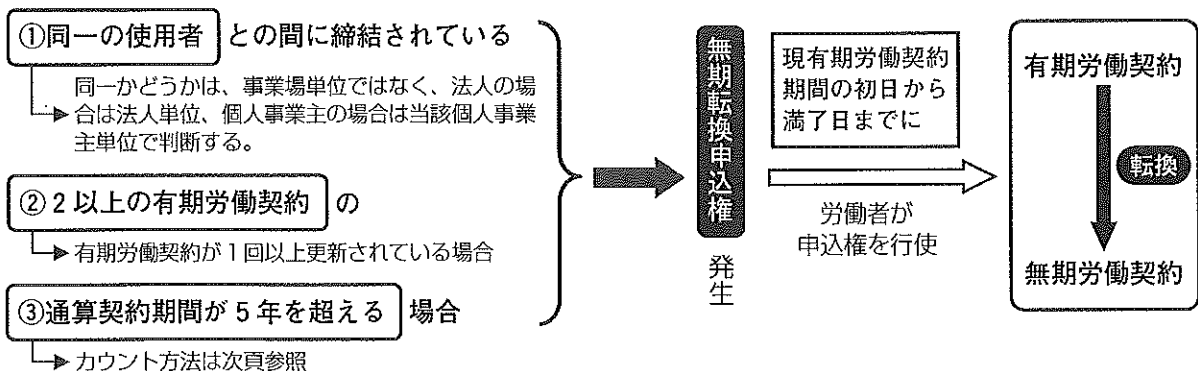
2 契約期間を定める場合の配慮 **法第17条第2項**

有期労働契約を締結するときは、使用者は、契約の目的に照らして、必要以上に契約期間を短くし、その契約を反復更新することのないよう配慮しなければならない。

3 有期労働契約から無期労働契約への転換（無期転換ルール） **法第18条**

- ① 有期労働契約が更新されて契約期間を通算した期間（通算契約期間）が5年を超える場合は、労働者が現在の有期労働契約の契約期間の満了日までに申込みをすると、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する。
- ② 有期労働契約が無期労働契約に転換した後の労働条件は、原則として、申込み時の有期労働契約と同一の労働条件となる。
- ③ 同一の使用urerとの有期労働契約に原則として6か月以上の空白期間（無契約期間）がある場合は、その前の有期労働契約の契約期間はリセットされ、①の5年の期間には通算されない（これを「クーリング」という）。

▶▶ 無期転換の要件と効果



通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。



上記要件を満たし、労働者が申し込めば、使用者の意思にかかわらず無期転換するので、使用者は、労働者の申込みを拒めません。

無期転換後の労働条件

契約期間の定めの有無を除く労働条件について、労働協約、就業規則または個々の労働契約で「別段の定め」をすることができます。しかし、職務の内容等有期労働契約のときと変わらないのに、無期転換後の労働条件を引き下げることは望ましくありません。

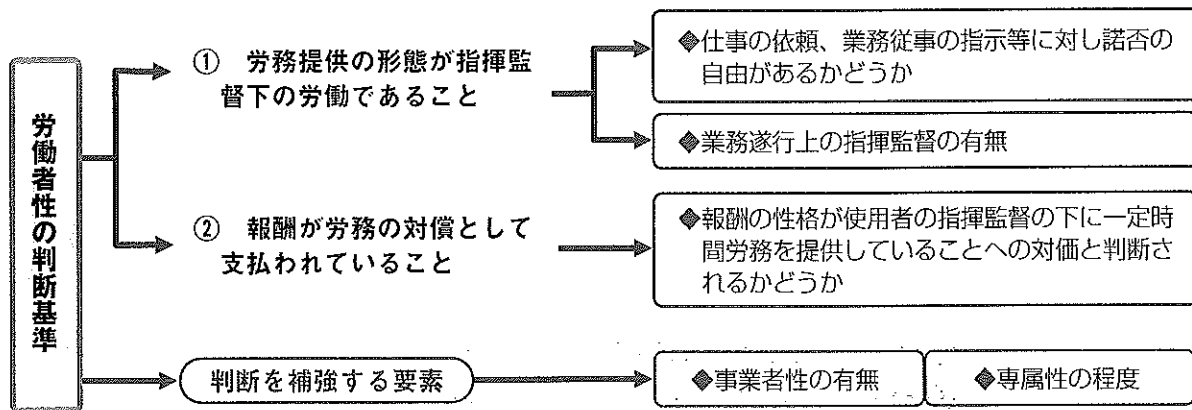
労働基準法の解説と様式

① 定義等

労働者 (第9条)

労働基準法が適用される労働者は、
①職業の種類を問わず、
②事業または事務所に使用され、
③賃金を支払われる者
をいいます。

▶▶ 労働基準法上の労働者性の判断基準



賃 金 (第11条)

- 1 賃金とは、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。
- 2 就業規則などであらかじめ支給条件が明確に定められている賞与や退職金なども賃金に含まれます。

平均賃金 (第12条)

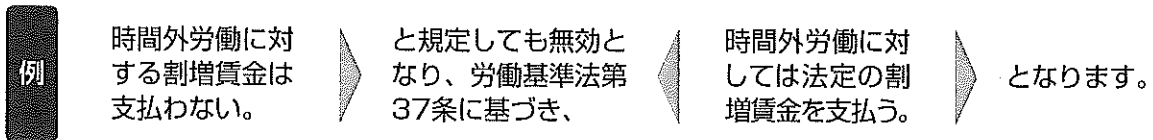
平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいいます。

- 賃金締切日がある場合は、その起算日は直前の賃金締切日です。
- 雇入れ後3か月に満たない者については、計算期間は雇入れ後の期間です。

② 労働契約と解雇・退職

労働基準法違反の契約（第13条）

労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分は同法に定める基準が適用されます。

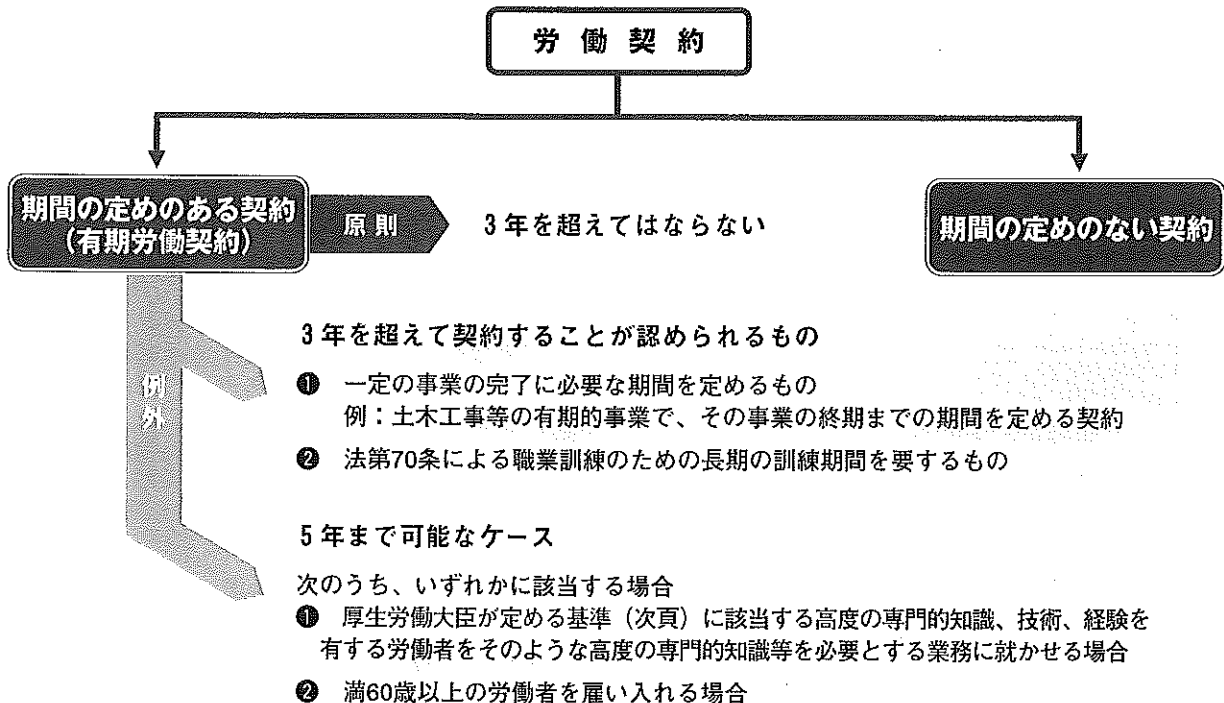


労働契約期間（第14条）

労働契約の期間は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（特定の業務に就く者を雇い入れる場合や、満60歳以上の者を雇い入れる場合には5年）を超えてはなりません。

また、期間の定めのある労働契約については、厚生労働大臣が定める「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（次頁参照）に基づき、労働基準監督署長等は、使用者に対し、必要な助言・指導を行います。

▶▶ 労働契約の期間の上限



有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限り）を締結した労働者（5年までの契約が認められる場合を除きます）は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます（暫定措置です）（第137条）。