



「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、とある小売業の総務課長さんでした。「労働契約法が改正されて、有期雇用していた人が無期雇用に転換する

ことになるそうですが、3年前の1月から6カ月の雇用契約を更新してきた従業員は、いつから無期雇用になるのでしょうか？」労働契約法は、平成25

ふじわら社会保険労務士事務所 所長
(一社) 名北労働基準協会 労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原 朋子

改正労働契約法への対応と留意点について

年4月1日に改正されました。主な改正点は、①有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときの、無期労働契約への転換

労働者からの申込みによってその有期労働契約は無期労働契約へ転換されま

- ② 「雇止め法理」の法定化
- ③ 労働契約期間に定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

「雇止め法理」は、判例により確立された雇止めルールです。有期労働契約が反復更新されてきたことにより、その雇止めが無期労働契約の解雇と同視できる場合や、



「主な改正点はこれ！」

この「雇止め法理」に抵触する可能性があります。この「雇止め法理」は、本来、有期労働契約は、本来、臨時の必要によって労働者を雇用する場合に締結されるものですが、当たり前のように何度も契約を更新していた結果、いざ雇止めという時にトラ

労働者が有期労働契約の更新を期待することに合理的な理由がある場合、その雇止めが「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、労働者の契約更新の申込みによって雇止めは無効となり、従前の有期労働契約と同一内容で更新されることとなります。

ご質問のケースでは6カ月ごとの契約更新を今年7月の時点で既に7回繰り返しており、労働者は当然次も更新してもらえらるかと期待しているかもしれません。その場合の雇止めは、この「雇止め法理」に抵触する可能性があります。

当協会では9月5日に開催の「労働トラブル防止総合講座」において、「有期労働契約者をめぐるトラブル事例と防止対策」について弁護士の宮澤俊夫先生にお話しいただきます。また、11月6日にも改正労働契約法の解説や就業管理上の注意等についての「労働実務専門講座」を開催いたします。人事労務担当者の皆様方は是非ご参加ください。お問い合わせは、当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。

ブルになるケースが多々あります。今回の労働契約法の改正は、そういったトラブルを防ぐためのものです。今後、有期労働契約を締結する場合は、有期である必要性を確認し、契約期間や雇止めの条件、契約更新手続きを適正化していく必要があるでしょう。

（労働実務専門講座講師）
イラスト・森沢康代