

# daily コラム

2012年7月31日(火)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階  
笠井良一税理士事務所 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417  
Email info@kasai-grp.co.jp

## 有期労働契約 法改正の動向

### 全雇用者の3分の1をしめる非正規雇用者

パートタイム、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等呼称は色々ですが非正規労働者は働き方も様々です。しかし正社員に比べて賃金等の待遇が不十分な上、雇用も不安定な状況が多いのが現状です。平成20年秋のリ・マン・ショック時には多くの非正規労働者が雇止めや解雇をされました。雇用を支えてきた建設業や製造業でも2業種の就業者はリーマン・ショック前より170万人も減っています。企業は新興国との競争で人件費の削減を余儀なくされている上、メーカーは工場の海外移転等で空洞化となり建設業は国の財政難による公共事業の減少で雇用吸収力が無くなっています。

### 法改正案のポイント

このような雇用状況に是正をかける為に政府は有期労働契約のあり方を見直し、法改正や社会保険の適用拡大の検討を進めています。そして労働契約の一部を改正する案が今国会に提出されました。今回の改正案は労働契約法に新たに次の3条文を加えるものです。

**有期労働契約の期間の無い労働契約への転換**・・・有期労働契約が5年を超えて反復更新がされた場合は労働者の申し出によ

り無期労働契約に転換させる仕組みを作る。原則として6ヶ月以上の空白期間(クーリング期間)がある時は前の契約期間は通算しない、また別に定めのない限り従前と同一の労働条件とする。

**雇止め法理の法定**・・・雇止めの判例法理を制定化し、反復更新をされていて無期雇用と実質的に異ならない状態である場合、契約終了後の継続雇用につき、合理的期待が認められる場合は解雇権濫用法理を類推し雇止めを制限する。

**期間の定めがある事による不合理な処遇解消**・・・正規契約の者と労働条件が違う場合、その違いが職務内容や配置換え等を考慮しても不合理なものと認められるものであってはならない。

以上のように雇用する側にも厳しいところがあります。しかし非正規の雇用を守る為の法改正であるものの、解雇をしにくくしている判例の適用が正規雇用は守られる一方、非正規を増やしてしまう面もあることが考えられます。



有期労働契約とは期間の定めのある雇用契約を言います