

CONTENTS

page

- | | |
|--|--|
| <p>1 改正労働契約法が成立
勤続5年を超えたら無期労働契約に転換を義務づけ</p> <p>2 特集 契約更新、残業命令、健康診断、有給休暇など
パートタイマーの雇用管理上の注意点</p> <p>4 TOPICS
●改正労働者派遣法は10月1日施行
●パートタイマーも社会保険の適用対象に</p> | <p>5 法改正予定一覧</p> <p>6 給与計算 こんな時どうする？
この時間帯は何パーセントの割増賃金が必要？</p> <p>7 人事労務の法律ミニ教室
正社員転換時に試用期間を設けてもいい？</p> <p>8 職場のメンタルヘルス
風通しのよい職場づくり</p> <p>8 労務ひとこと
厚生年金等の資格取得手続きで本人確認の徹底</p> |
|--|--|

改正労働契約法が成立

勤続5年を超えたら無期労働契約に転換を義務づけ

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に、労働者が希望すれば無期契約へ転換させることなどを盛り込んだ「改正労働契約法」が成立し、8月10日に公布されました。

① 5年で無期労働契約に転換

同じ職場で5年を超えて働く有期契約の労働者を対象に、本人が希望すれば無期契約へ切り替えることを企業に義務づけることになりました。ただし、改正法の施行日以後に締結・更新した契約が対象になります。

また、原則6ヵ月以上のクーリング期間（空白期間）において有期労働契約が再度締結された場合は、従前の契約期間は5年のカウントに含めません。

なお、無期労働契約に転換する際は、給与や勤務時間などの労働条件を従前

と同じにする必要があるとしており、正社員並みの待遇までは求めていません。

② 「雇い止め法理」を法定化

雇い止め法理とは、過去の裁判例の積み重ねから、有期労働契約であっても無期労働契約と実質的に異なる状態になっていたり、今後も雇用が続くと労働者に期待させている場合には、合理的な理由がない限り雇い止めできないと解釈されているものです。

この内容が法律に明文化されることになりました。

③ 不合理な労働条件の禁止

有期契約の場合の労働条件と、無期契約の場合の労働条件が異なる場合、その相違は、業務内容とその責任の程

度、配置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ってはならないとされました。

つまり、業務内容等が無期契約の労働者と同じなのに、有期契約であるというだけで労働条件に不合理な差を設けてはならないということです。

これら改正点のうち②については公布の日（8月10日）、①③については公布の日から1年以内に施行される見込みです。

改正労働契約法の概要

- ① 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により無期契約に転換させる仕組みを導入する
- ② 有期労働契約の更新等について「雇い止め法理」の内容を法定化し、明確化を図る
- 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