

労働契約法の一部を改正する法律（平成二十四年八月十日法律第五十六号） 新旧対照条文
 ○労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）（第一条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条・第十八条）</p> <p>第五章 雑則（第十九条・第二十条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>（契約期間中の解雇等）</p> <p>第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「<u>有期労働契約</u>」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。</p> <p>2 使用者は、<u>有期労働契約</u>について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。</p> <p>（有期労働契約の更新等）</p> <p>第十八条 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するもの</p>	<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（<u>第十七条</u>）</p> <p>第五章 雑則（<u>第十八条</u>・第十九条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。</p> <p>2 使用者は、<u>期間の定めのある労働契約</u>について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。</p> <p>（新設）</p>

の契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、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。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつて、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められること。

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十九条 第十二条及び前章の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関する場合は、適用しない。

2 (略)

(適用除外)

第二十条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十八条 第十二条及び前条の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関する場合は、適用しない。

2 (略)

(適用除外)

第十九条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2

(略)

2

(略)

改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条―第二十条）</p> <p>第五章 雑則（第二十一条・第二十二条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）</p> <p>第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される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。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）</p>	<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条・第十八条）</p> <p>第五章 雑則（第十九条・第二十条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>（新設）</p>

）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

第十九条 （略）

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の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の利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労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、「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。

第十八条 （略）

（新設）

第五章 雑則

2 第二十一条 (略)

2 第二十二条 (略)

第五章 雑則

2 第十九条 (略)

2 第二十条 (略)