

労働契約法の一部を改正する法律案に対する修正案 対照表
 労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）（第一条関係）

（傍線部分は修正部分）

修正後	修正前
<p>（<u>有期労働契約の更新</u>）</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、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、当該有期労働契約は、<u>当該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更新されたものとみなす。</u></p> <p>一・二（略）</p> <p>2 有期労働契約において、<u>当該有期労働契約を更新しないことをあらかじめ約したことをもつて、前項の規定の適用を妨げるものと解してはならない。</u></p>	<p>（<u>有期労働契約の更新等</u>）</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、<u>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。</u></p> <p>一・二（略）</p> <p>（新設）</p>

修正後	修正前
<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 有期労働契約（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>（労働契約の原則）</p> <p>第三条（略）</p> <p>2・3（略）</p> <p>4 労働契約は、期間の定めのないものとして締結すべきものとして、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」といふ。）は、<u>は、</u>満六十歳以上の労働者との間に締結されるもののほか、一定の事業の完了のために必要な業務、産前産後の休業又は育児休業中の労働者の業務を補完するために必要な業務、業務の性質上一時的な労働となる業務その他の臨時的又は一時的な業務に係るもの<u>に限り締結することができるものとする。</u></p> <p>5 6 （略）</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>（労働契約の原則）</p> <p>第三条（略）</p> <p>2・3（略）</p> <p>（新設）</p> <p>4 5 （略）</p>

第四章 有期労働契約

(契約期間中の解雇等)

第十七条 使用者は、有期労働契約について、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。

2 (略)

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用者ととの間に「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。以下この項において同じ。)を締結した場合であつて、次の各号のいずれかに該当するときは、当該使用者との間で現に締結している有期労働契約は、当該各号に定める日以後においては、期間の定めのない労働契約とみなす。

- 「当該使用者との間で現に締結している有期労働契約の契約期間の初日前に契約期間が満了した当該使用者との間で締結された有期労働契約の契約期間が一年を超えているとき 当該使用者との間で現に締結している有期労働契約の契約期間の初日
- 「当該使用者との間で現に締結している有期労働契約の契約期間の初日から起算した期間と当該有期労働契約の契約期間の初

第四章 期間の定めのある労働契約

(契約期間中の解雇等)

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「有期労働契約」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。

2 (略)

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用者ととの間で締結された「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

「日前に契約期間が満了した当該使用者との間で締結された有期労働契約の契約期間（当該有期労働契約が二以上あるときは、その二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間）とを通算した期間（以下この号において「通算契約期間」という。）が一年を超えたとき（前号に掲げる場合を除く。）（通算契約期間が一年を超えた日

2 前項の規定により期間の定めのないものとみなされた労働契約の内容である労働条件は、当該労働契約の当事者である労働者の従事する業務と同種の業務に従事し、かつ、当該労働契約の当事者である使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条件と同一の労働条件とする。

（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

る部分を除く。）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。

（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、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

は、労働者の業務の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ってはならない。

（契約期間等）

第十四条 労働契約は、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、一年（満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

（削る）

・（略）

附則

第百三十七条 削除

（契約期間等）

第十四条 労働契約は、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、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

「専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約」

「満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）」

・（略）

附則

第百三十七条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成十五年法律第

