

【改正労働契約法について】

労働契約法は、労働契約にかかる基本的なルールを規定した法律です。労働契約法の改正により平成25年4月1日以降の期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）について、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反覆更新された場合は、「無期労働契約への転換」（労働契約法第18条第1項）の規定が適用され、本人が希望すれば、無期労働契約へ転換することができることになりました。

1. 無期労働契約への転換について

2. 通算契約期間の計算について（クーリングとは）

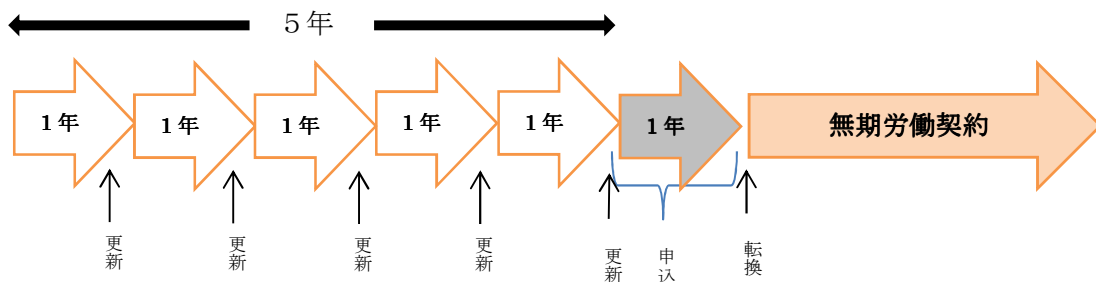
① カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合

- ・ 契約がない期間（6か月以上）が間にあるとき
- ・ 契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

② カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合

【1. 無期労働契約への転換について】

下記の図において例示すると、5回目の契約更新をおこなった後の任期期間中（6年目）に無期雇用転換権が発生し、本人の希望により無期労働契約への転換を申込みすることが可能となります。申込みを行うと、6年目の雇用期間が満了した翌日から無期労働契約へと転換することとなります。



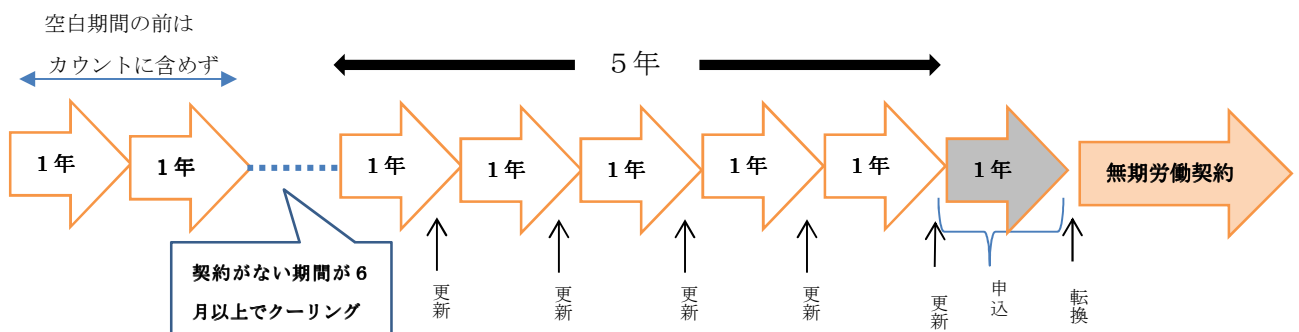
【2. 通算契約期間の計算について（クーリングとは）】

有期労働契約と有期労働契約との間に空白期間があった場合、空白期間の直前の有期労働契約期間の長さにより、通算契約期間の取扱いが異なります。そこで、直前の雇用契約期間に応じて、次の①及び②に分けて説明します。

① カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合

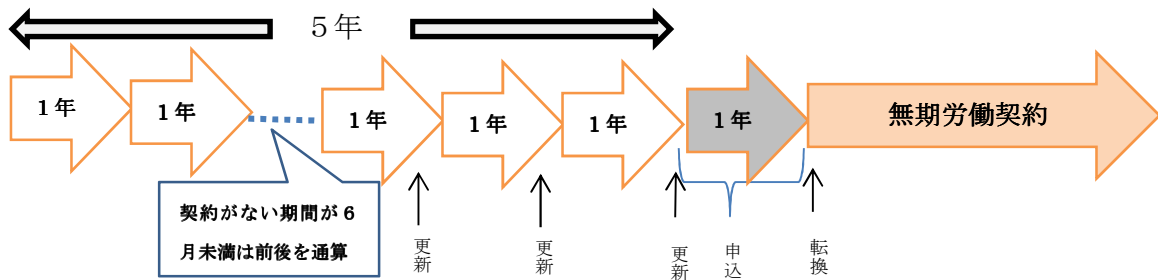
・契約がない期間（6か月以上）が間にあるとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます（労働契約法第18条第2項）。



・契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します(クーリングされません)。



② カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間(2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間)」の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます(クーリングされます)。その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上