



## 労働契約法が改正されました ～有期労働契約の新しいルールができました～

有期労働契約(※)の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため、労働契約法が改正され、有期労働契約の適正な利用のためのルールが整備されました。

※有期労働契約・・・1年契約、6か月契約など契約期間の定めのある労働契約のことをいいます。有期労働契約であれば、パート、アルバイト、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、対象となります。

改正労働契約法は、公布の日(平成24年8月10日)から起算して1年以内の政令で定める日に施行されます(雇止め法理の制定法化は公布の日から施行されます)。

このページでは、改正労働契約法についての情報を順次掲載していきます。

### 関係条文等

#### 労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)

[概要](#) [286KB]

[条文](#) [78KB]

[新旧対照表](#) [85KB]

### 関係通達

#### 労働契約法の施行について

[労働契約法の施行について\(平成24年8月10日基発0810第2号\)](#) [400KB]

[通達別添 参考となる主な裁判例](#) [539KB]

### リーフレット

[労働契約法改正のポイント](#) [1,138KB]



〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話:03-5253-1111(代表)  
Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare. All Right reserved.

# 労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

## 1 有期労働契約の期間の定めのな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された場合(※1)は、労働者の申込みにより、無期労働契約(※2)に転換させる仕組みを導入する。

(※1) 原則として、6か月以上の空白期間(クーリング期間)があるときは、前の契約期間を通算しない。

(※2) 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

## 2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 雇止め法理(判例法理)を制定法化する。(※)

(※) 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止め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、有期労働契約が更新(締結)されたとみなす。

## 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

- 有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないと規定する。

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）

第一条 労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）の一部を次のように改正する。

目次中「第十七条」を「第十七条・第十八条」に、「第十八条・第十九条」を「第十九条・第二十条」に改める。

第十七条に見出しとして「（契約期間中の解雇等）」を付し、同条第一項中「労働契約」の下に「（以下この章において「有期労働契約」という。）」を加え、同条第二項中「期間の定めのある労働契約」を「有期労働契約」に、「その労働契約」を「その有期労働契約」に改める。

第十九条を第二十条とする。

第十八条第一項中「前条」を「前章」に改め、同条を第十九条とし、第四章中第十七条の次に次の一条を加える。

（有期労働契約の更新等）

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、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であると認められること。

第二条 労働契約法の一部を次のように改正する。

目次中「・第十八条」を「―第二十条」に、「第十九条・第二十条」を「第二十一条・第二十二条」に改める。

第二十条を第二十二条とし、第十九条を第二十一条とする。

第四章中第十八条を第十九条とし、同条の次に次の一条を加える。

（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契約の内容である労働条件と相違する場合には、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（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。

第十七条の次に次の一条を加える。

（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。）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。

## 附 則

### (施行期日)

1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

### (経過措置)

2 第二条の規定による改正後の労働契約法（以下「新労働契約法」という。）第十八条の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の前日の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第一項に規定する通算契約期間には、算入しない。

### (検討)

3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

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）

| 改正案  | 現行   |
|--|--|
| <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>・<u>第十九条</u>）</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)

| 改正案   | 現行  |
|---|---|
| <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)

# 有期労働契約の新しいルールができました

## 労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

### 改正法の3つのルール

#### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

#### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

#### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

### 施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：公布日から起算して1年を超えない範囲内で政令で定める日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。）

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。



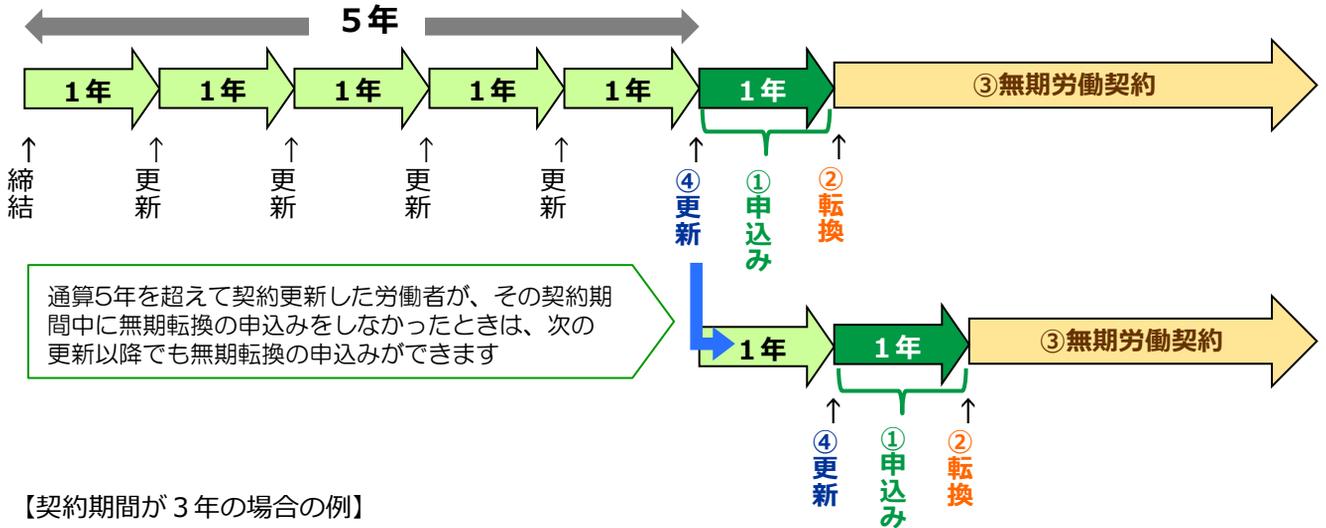
# I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

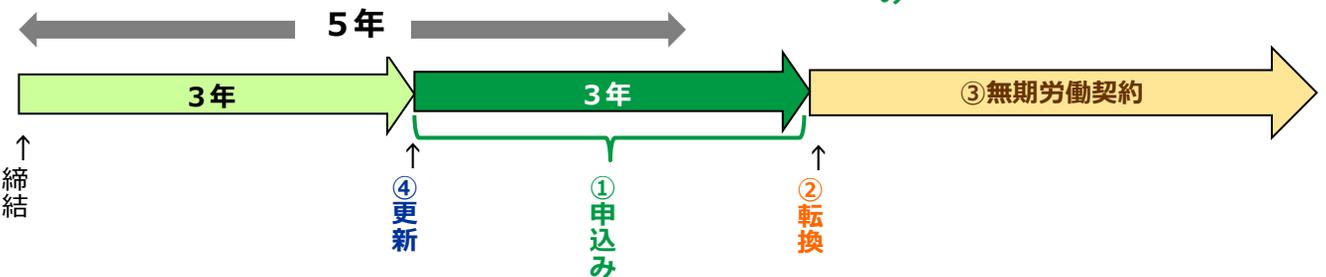
※ 5年のカウントは、このルールの施行日以後に開始する有期労働契約が対象です。施行日前に既に開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。

## 無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



①申込み…現在の有期労働契約期間中に、通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…①の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

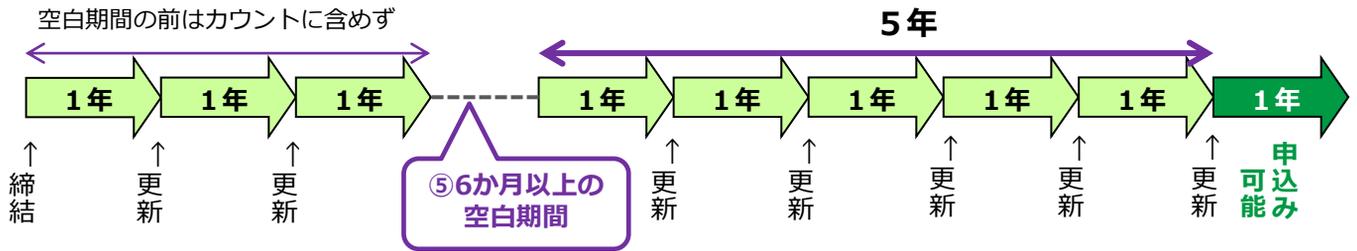
③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

## 「通算5年」の計算について（クーリングとは）



⑤空白期間…有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)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5年のカウントに含めません。これをクーリングといいます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません（詳細は厚生労働省令で定められます）。

## II 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
  - ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの
- ② 労働者において、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(※)があると認められるもの
  - ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの

- (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。
2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。

### 対象となる有期労働契約

### 要件と効果

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

### 必要な手続

条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでかまわないと解されます。

### Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の利用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

#### 対象となる労働条件

一切の労働条件について、適用されます。  
賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

#### 判断の方法

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、  
① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）  
② 当該職務の内容および配置の変更の範囲  
③ その他の事情  
を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。  
とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

#### 【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

##### （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 同一の利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、当該利用者に対し、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。）とする。

2 当該利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利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っては、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。

##### （有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であっ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って、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って、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であると認められること。

##### （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（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。