

改正労働契約法

平成 24 年 8 月 10 日に労働契約法の一部を改正する法律が一部施行されました。今回の改正により、有期労働契約について更新や雇止めに関する一定の基準が設けられました。有期労働契約の労働者を雇用する企業様におかれましては、改正事項を十分にご確認の上、今後の労務管理にご活用下さればと思います。

尚、この法律で規定する「**有期労働契約**」とは、

- ・ パート
- ・ アルバイト
- ・ 派遣社員
- ・ 契約社員
- ・ 嘱託

などという事業場での呼称を問わず、有期労働契約で働く方であれば、今回の改正の対象となります。

1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

※平成 25 年 4 月 1 日施行

【改正点】

反復更新された有期労働契約が 5 年を超えた場合には、労働者から期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の申込みがなされると、使用者はその申込みを承諾したものとみなされます。

① 無期労働契約転換制度の対象となるのは

同一の使用者（※1）と労働者（※2）の間で、2 以上の有期労働契約（※3）が 5 年（※4）を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されます。

※1 同一の使用者とは、事業場単位ではなく、法人単位または個人事業主単位で考えます。また、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって派遣形態や請負形態を偽装し、他の使用者に切り替えた場合は、通算契約期間の計算上「同一の使用者」との労働契約が継続していると判断されます。

※2 労働者とは、労働契約法が適用される労働者です。委任契約や請負契約は適用されません。

※3 2 以上の有期労働契約とは、更新が 1 回以上行われていることを意味します。したがって、5 年を超える労働契約を 1 回しただけでは、この制度の対象となりません。（2 以上の有期労働契約ではないため）

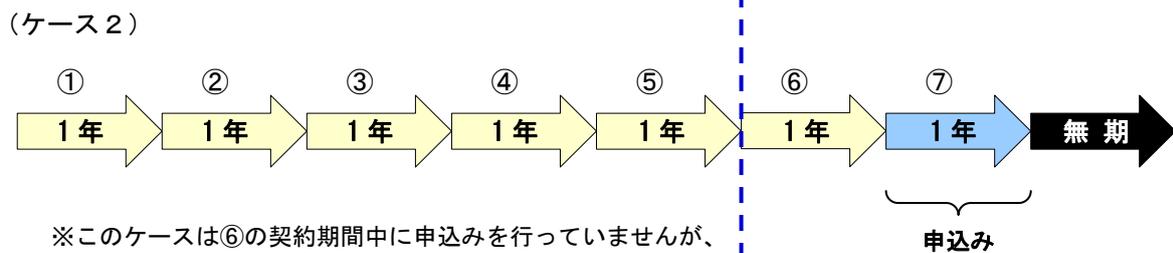
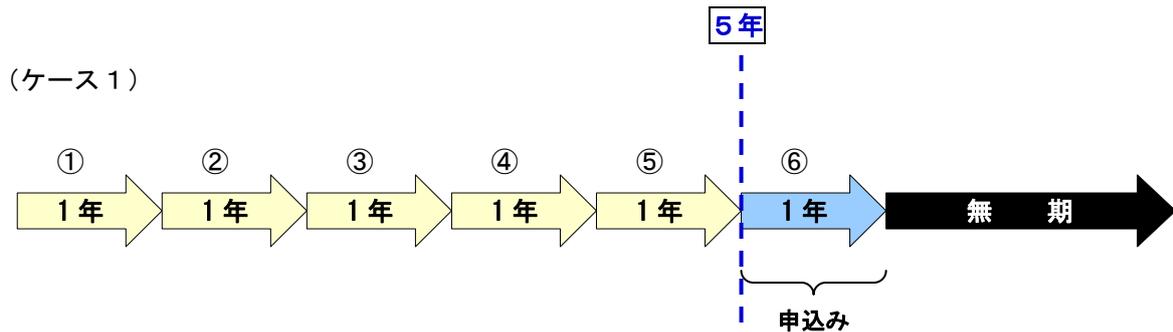
※4 5 年とは、実際に労務を提供した期間ではなく、契約上の期間を通算した期間を指します。

② 無期労働契約の申込みはいつできるのか

更新された労働契約の通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約期間中（契約期間の初日から満了日までの間）に申込みをすることができます。また、契約の申込みの手段に特段の制限はありませんので、文書に限らず口頭で行うことも可能です。

<無期労働契約への申込みが行える期間>

【A】 契約期間が1年の場合



※このケースは⑥の契約期間中に申込みを行っていませんが、労働契約の通算期間は5年を超えているため、⑦の期間中に無期労働契約の申込みを行うことができます。

【B】 契約期間が3年の場合



※このケースは更新の時点で労働契約の通算期間が5年を超えるため、5年の労務を実際に提供する前から無期労働契約の申込みを行うことができます。

【C】 契約期間が6年の場合



※このケースは、2以上の有期労働契約ではないので、無期労働契約の申込みができません。

③ 通算契約期間のカウンターの開始時期について

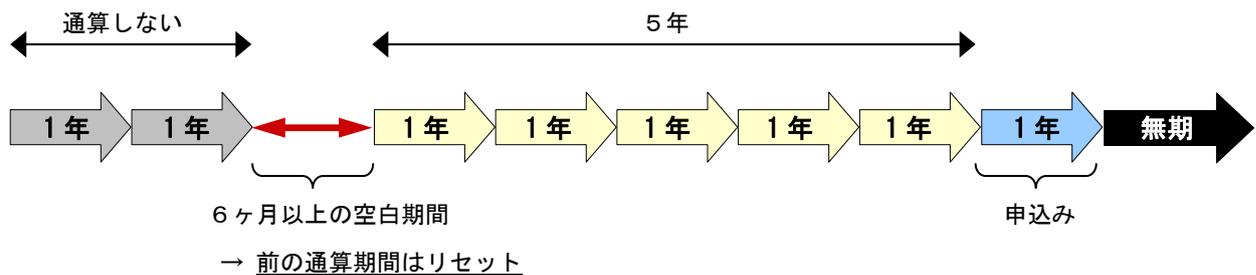
5年のカウンターの開始時期は、施行日（平成25年4月1日）以後に開始する有期労働契約が対象となりますので、施行日前に開始している有期労働契約については5年のカウンターに含まれないものとされます。

また、派遣労働者については、派遣元事業主との有期労働契約について通算契約期間が計算されます。

④ クーリング期間とは

同一の利用者と2回以上の有期労働契約を締結し、その間に契約していない期間がある場合には、その空白期間が原則として6ヶ月以上ある場合はクーリング期間となり、その前の契約期間は通算契約期間に算入されません。

(例) 1年の有期労働契約を繰り返した場合



尚、クーリング期間は、通算契約期間の長さに応じて厚生労働省令で下記の通り定めることが予定されています。

通算契約期間	クーリング期間
1年以上	6ヶ月
10ヶ月超 ～ 1年未満	6ヶ月
8ヶ月超 ～ 10ヶ月以下	5ヶ月
6ヶ月超 ～ 8ヶ月以下	4ヶ月
4ヶ月超 ～ 6ヶ月以下	3ヶ月
2ヶ月超 ～ 4ヶ月以下	2ヶ月
2ヶ月以下	1ヶ月

⑤ 転換後の労働条件は

原則として、無期労働契約に転換した場合の労働条件は、転換したタイミングと同一の労働条件となります。有期労働契約から無期労働契約に切り替わったからといって、正社員と同じ労働条件になる訳ではありません。

また、労働協約(会社と労働組合との間での労働条件に関する取り決めに記載した書面)、就業規則、労働者との個々の労働契約などで別段の定めがある場合には、その内容となります。

⑥ 無期労働契約の申込みを使用者は拒否できるか

労働者が②の無期労働契約の申込みをすると、法律上、使用者がその申込みを承諾したものとみなされるため、使用者の意思を問わず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になります。

使用者が労働者からの申込みを拒否し、有期労働契約期間の満了時点で雇用を終了させようとした場合には、労働者を「解雇」したこととされ、当該解雇にやむを得ない事由がなく、「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」には権利濫用に該当し、無効となります。

⑦ 労働者に「無期転換申込権」を放棄させることは可能か

労働契約の無期転換申込権は法が一定の要件のもとに労働者に付与する権利ですので、当該権利を行使しないことを更新条件とする、あるいは合意により当該権利を不発生とする等、有期契約労働者にあらかじめ当該権利を放棄させることはできないものと考えられます。

一方で、当該権利が発生した後で、放棄が真意であると認められる客観的事実があれば、有効であると考えられます。但し、現在の契約期間での権利に限られますので、契約が更新されれば新たな無期転換申込権が発生することになります。

なお、このルールが適用されるためには、使用者からの雇止めの意思表示に対して、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要となります。つまり、上記の事実をもって直ちに契約が更新されたとみなされることはなく、労働者からの申込みによって初めて適用されます。また、契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば更新の対象となります。

更新の申込みについては、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言う等、何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるもので構わないとされています。

「雇止め」に関する法的根拠ができたことにより、今後、紛争が増加することが考えられます。有期労働契約の労働者を雇用する企業においては、今後は正社員との職務の区分を明確にすること、使用者が労働者に対して日頃から雇用継続を期待させるような言動を行わないよう注意することなどが不可欠となります。

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

※平成 25 年 4 月 1 日施行

【改正点】

同一の使用者と労働契約を締結している労働者のうち、有期契約労働者の労働条件を、期間の定めがあることを理由に無期契約労働者の労働条件と不合理に相違させることが禁止されます。

今回禁止されるのは「有期契約労働者」であることを理由とした労働条件の相違であり、他の事項を理由とした相違は禁止されません。

不合理であるかどうかは、以下の事情等を考慮して判断します。

- ・ 職務の内容（業務の内容、それに伴う責任の程度）
- ・ 人材活用の方法（人事異動の有無やその範囲）
- ・ その他「期間の定めがあること」により異なる労働条件とすることが、社会通念上認められる事情があるか

この規定における「労働条件」とは、賃金、労働時間などに限らず、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等を含む**一切の待遇に関する事項**を指し、例えば、通達では以下の事項を相違させた場合には不合理であるとされます。

- ・ 通勤手当
- ・ 食堂の利用
- ・ 安全管理上の相違

しかし、通勤手当に関しては、本来労務提供が持参債務であり本来労働者が負担すべきものであることから、それを非正規社員についても会社が負担しなければならないというのは、契約の自由に対する極端な制約になり、妥当ではないと考えます。

また、同じく通達では、本条の「不合理」な労働条件に該当すると、本条の効果として労働条件の定めは無効となり、不法行為による損害賠償が認められ得るとするばかりか、基本的には無期契約労働者の労働条件と同じ労働条件が認められるとしています。

しかし、これは絶対に有り得ません。労働基準法であれば、同法が労働条件の最低基準を定めていることから、それ以下の労働条件を定めた場合にはそれを無効とし、労働基準法上の規定を労働条件とする条文がありますが、労働契約法には、そのような条文はありません。

また、「不合理」な労働条件が、民法 90 条の公序良俗に反すれば無効となりますが、「不合理」が公序良俗違反に該当するとは言えませんので、無効になることもあり得ません。

ただし、本条に違反した場合には、不法行為として、損害賠償請求がなされ、それが認められる余地はありますので、その点には注意が必要です。