

『18歳から考えるワークルール』補遺

(2014年1月)

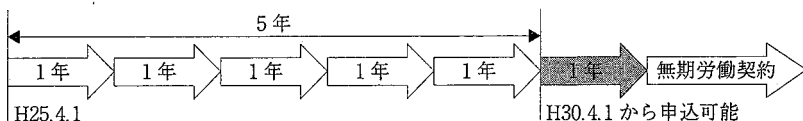
※本書第13章「会社から契約を更新しないといわれたら?」の関係で、2012年の労働契約法の改正により有期契約に対する法規制に変更等がありましたので、その内容について概説します。

1 有期契約の無期契約への転換

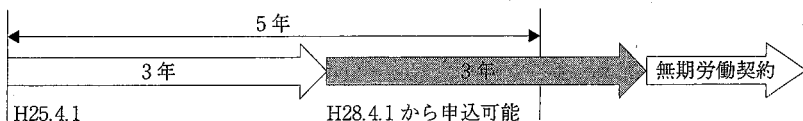
第1の改正点は、有期契約の反復更新により通算5年を超えて継続雇用されている労働者が、使用者に対して、現在締結している有期契約の契約期間が満了するまでの間に、この満了日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなされることです(労働契約法18条1項)。

例えば、平成25年4月1日に雇用期間を①1年、②3年とする有期契約を締結し、それが反復更新されて通算5年を超えた場合、下図の網掛けの期間内に労働者から無期契約締結の申込みをすると、次の更新時には無期契約が成立することとなります。

①雇用期間が1年の場合……6回目以降の契約期間中から申込可能



②雇用期間が3年の場合……2回目以降の契約期間中から申込可能



この5年間の通算の計算は、同条の施行日である平成25年4月1日以降と定められています。通常は有期契約の期間は1年以下が圧倒的に多いので、労働者がこの無期契約の転換申込権を行使するのは、平成30年度以降になると思われます。

ところで、同条2項は、有期契約が反復更新される場合であっても、次の契約までの無契約期間(これをクーリング期間といいます)が6か月以上であるときは、以前の有期契約の契約期間は通算契約期間に算入しないと定めています。クーリング期間には通算期間をリセットする機能があるというわけです。なお、直前の有期契約の契約期間が1年に満たない場合には、その当該期間の2分の1に相当する月数(端数があれば切上げ)がクーリング期間となります。

この転換申込権を行使した結果、これまでの有期契約は無期契約、すなわち期限の

定めのない労働契約となりますので、従前よりも有期労働者の雇用は安定することとなります。しかし、無期契約となった際の労働条件について、同条は「別段の定め」がない限りは従前と同一と定めており、無期契約になったとしても、いわゆる正社員と同様の労働条件とされるわけではありません。さらに、使用者が就業規則などにより「別段の定め」をした場合には、労働条件が有利になることも、不利になることも（合理的であることが必要です）あり得るといえるでしょう。

2 雇止め法理の条文化

第2の改正点は、これまで最高裁判例（東芝柳町工場事件、日立メディコ事件）によって形成された、解雇権濫用法理が雇止めに类推適用されうるといふ雇止め法理が条文化されたことです（労働契約法19条）。

同条は、有期契約が反復更新されて実質的に無期契約と異ならなくなっている場合についての東芝柳町工場事件の最高裁判例を条文化した1号、契約更新を期待することに合理的な理由がある場合についての日立メディコ事件の最高裁判例を条文化した2号に該当するときには、労働者が有期契約の更新の申込みをした場合、または契約期間の満了後遅滞なく有期契約の締結の申込みをした場合であって、使用者がこの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、従前の有期契約の内容である労働条件と同一の労働条件にてこの申込みを承諾したものとみなすものとしました。

同条1号、2号に該当するかどうかは、従前の判例において、契約更新を期待する合理的理由の有無を判断する際にも考慮された仕事の性質、更新回数等の諸ファクターからの総合考慮によることとなり、条文化によってこれまでの雇止め法理が変更されるものではないと理解されています。

3 不合理な労働条件の禁止

第3の改正点は、有期契約の労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と無期契約を締結している労働者の労働条件と相違する場合は、その相違は、業務の内容、責任の程度、職務の内容、配置の変更の範囲等の事情を考慮して不合理とすることが禁止されたことです（労働契約法20条）。

無期契約労働者と有期契約労働者とで労働条件に相違がある場合に、同条は、有期契約労働者に対する不利益な取扱いが合理的であることまでは求めず、不合理であること、すなわち法律では否定すべき程度に不公正に低いものであってはならないとしたものと理解されています。

労働条件が不合理と認められた場合の効果としては、そのような取扱いは同条違反を理由として無効となるとともに、違法なものといえますので、労働者は、不法行為

を理由として損害賠償請求が可能といえます。なお、無効となった場合の労働条件がどうなるかについて、解釈通達(平成24・8・10基発0810第2号)は、基本的には無期契約の労働者と同じ労働条件が認められるとしています。

4 その他の改正

更に、本書ではあまり触れられていませんでしたが、労働者派遣法と高齢者雇用安定法(以下、「派遣法」、「高年法」といいます)においても重要な改正が近時行われていますので、法律及び改正の概要について簡単に紹介したいと思います。

(1) 派遣法の概要と平成24年改正

派遣法は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資すること」(1条)が目的です。この目的規定ですが、平成24年改正以前は「派遣労働者の保護等」の部分が「派遣労働者の就業条件の整備等」とされていました。そのため、この改正によって派遣労働者保護の色合いがより明確となったといえます。

改正以前は、主に製造業を中心として、劣悪な待遇や偽装請負(本書13頁参照)など、違法・不当な労働者派遣が横行していました。そこへ平成20年のリーマン・ショックによる不況が重なり「派遣切り」が社会問題化したのは記憶に新しいところです。これらの弊害を除去し労働者保護を強化するため、平成24年改正が行われました。

具体的には、原則として日雇い派遣が禁止されるほか、派遣労働者と正規労働者との均等待遇に配慮すべきこと、正規労働者との代替防止のためグループ企業内での派遣割合を8割以内にすべきこと等の規定が新設されています。

(2) 高年法の概要と平成24年改正

企業では一般に60歳定年制がとられているのに対して、公的年金の支給開始年齢は段階的に65歳まで引き上げられました。そのため高年法は、65歳までの安定雇用を実現するため、企業が①定年の廃止、②定年の延長、③継続雇用制度の導入のいずれかの措置を講じるべきことを規定しています(9条1項)。ただし、処遇については従来どおりでなくてもよく、契約期間や勤務形態、賃金等を変更することも可能です。

この点、③の継続雇用制度については、労使協定によって継続雇用の対象者を限定できることとされていましたが、平成24年改正によって、心身の故障や勤務状況が著しく不良といった事情がない場合には原則として希望者全員を継続雇用することとされました。また、雇用確保義務に違反した事業主に対する行政指導に従わない企業を公表する旨の規定も設けられています(10条3項)。