

労働契約法の改正について

最近、労働契約法が改正されたと聞きましたが、改正の内容はどのようなものでしょうか。

労働契約法は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係を安定させることを目的として制定された法律です（同法1条）。

平成24年8月10日、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、労働者が安心して働き続けることができるようにすることを目的として同法改正が行われ、平成25年の4月1日から全面施行されます。

ここにいう有期労働契約とは、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、いわゆる正社員以外の労働形態に多くみられる契約期間の定めのある労働契約のことをいいます。

今回の改正のポイントは以下の3点です。

1. 無期労働契約への転換（同法18条）

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者が使用者に対し期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の申込みをすることにより、使用者は当該申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約から無期労働契約へ転換することができます（同条1項）。通算5年を超えて更新契約をした労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをすると、無期労働契約がその時点で成立し、申込時の有期労働契約が終了する翌日から無期に転換されることになります。

通算契約期間には、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約の契約期間は含まれず、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約の契約期間のみが対象となります。

また、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の契約期間は通算契約期間に算入されません（同条2項）。

無期労働契約への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法の趣旨に反することから、放棄の意思表示は無効と解されます。

転換の結果無期労働契約が成立すると、使用者が雇用を終了させるには労働者を解雇しなければなりませんが、「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」解雇は権利濫用として無効と解されます。

転換された無期労働契約の労働条件は、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が、労働協約、就業規則、個々の労働契約に別段の定めをすることに

より労働条件の変更が可能です。

2. 「雇止め法理」の法定化（同法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終了することになりますが（いわゆる雇止め）、最高裁は、労働者保護の観点から一定の場合に雇止めを無効とする判例上のルールをつくりあげてきました（いわゆる「雇止め法理」）。今回の改正はこの「雇止め法理」を法定化し、平成24年8月10日から即日施行されています。

具体的には、有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合（同条1号）、又は労働者が有期労働契約の期間経過の満了時にその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認められる場合（同条2号）に、使用者が雇止めをすることが、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めは認められず、したがって、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新又は締結の申込を承諾したものとみなされ、有期労働契約が契約期間についても含めて同一の労働条件で成立することになります。

労働者は有期労働契約期間が満了する日までの間、または有期労働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する必要がありますが、この場合の更新の申込みは、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接又は間接に伝えることで足り、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、何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。

3. 不合理な労働条件の禁止（同法20条）

同一の使用者と労働契約を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な労働条件の相違を設けることが禁止されます。ここにいる労働条件とは、賃金や労働時間等だけでなく、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をいいます。この規定に反する労働条件を定めても無効と解されます。

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、②当該職務の内容の変更、配置の変更及び変更の範囲、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。①は、労働者が従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を指します。②は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化などの有無や範囲を指します。③は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。

たとえば、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、特段の理由がない限り不合理な相違となると解されます。定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、上記①、②等が変更されることが一般的であることから、特段の事情がない限り不合理とは認められないと解されます。