

小島先生の

やさしい 法律教室



有期労働契約の新たなルールを整備する改正労働契約法が、平成25年4月1日、全面施行となりました。今回は、改正労働契約法の概要をご説明します。

改正のポイント

まず、有期労働契約とは、「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を指します。そして、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び方にかかわらず対象となります。

なお、派遣社員の場合は、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。

改正労働契約法でのポイントとなるのは、次の3つのルールです。

- ①有期労働契約が反復更新され通算5年を超えた場合に、労働者が無期労働契約への転換を申し込めば、無期労働契約に転換される。
- ②有期労働契約の雇止めに関する法理の法定化
- ③有期労働契約者と無期労働契約者との間で、有期契約を理由に不合理に労働条件を相違させることの禁止

①無期労働契約への転換

●概要

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者が無期労働契約への転換を申し込めば、無期労働契約に転換されることとなりました。なお、通算契約期間は平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約からカウントされることから、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

●申込み

平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が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。通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期労働契約への転換の申込みができます。

●契約の成立

無期労働契約への転換の申込みをすると、使用者がこれを承諾したものとみなされて、無期労働契約がその時点で成立します（無期に転換されるのは、申込時の有期労働契約が終了する翌日から）。この場合の無期労働契約の条件は、就業規則や個々の労働契約などの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。

●更新条件に関する注意

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。

●クーリング

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（通算対象の有期労働契約の契約期間が1年未満の場合は、契約期間の1/2以上の空白期間があるとき）は、通算契約期間はリセットされます（「クーリング」といいます）。

②雇止め法理の法定化

使用者が更新を拒否することで契約期間の満了をもって雇いが終了することを「雇止め」といいますが、これまでに、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が確立しており、これが法律の条文として盛り込まれることとなりました。

対象となる有期労働契約は（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、（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です。これらに該当すると、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」には雇止めが認められません。つまり、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

「合理的な理由」とは、当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事情が総合的に勘案されます。そのうち、労働者に対して、雇用継続への合理的な期

待をいったん抱かせたか否かという点は、重要な要素となるといえるでしょう。

この規定によれば、仮に、①の無期労働契約への転換を避けるため、通算期間が5年になる前に雇止めをしたときでも、解雇権濫用とされ解雇が無効となることもあります。解雇が無効となれば、同じ労働条件で有期労働契約が更新され、結果として通算5年を超えると上記①により無期労働契約への転換が可能になります。

③不合理な労働条件相違の禁止

同一の使用者と労働契約を締結している有期労働契約者と無期労働契約者の間で、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は禁止されます。労働条件とは、賃金や労働時間などに限らず、災害補償や教育訓練、福利厚生等、一切の待遇を含みます。

労働条件の相違が「不合理」と認められるかどうかは、業務の内容及びこれに伴う責任の程度、職務内容及び配置の変更の範囲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。なお、通勤手当や食堂の利用、安全管理などに差をつけることは、原則として不合理な相違と捉えられます。

改正法を踏まえた対応

契約社員などの有期労働契約を活用している場合、更新の繰り返しにより、無期労働契約に転換される可能性があることを踏まえ、雇用契約のあり方を検討することになるでしょう。また、無期労働契約へ転換する場合には、その後の労働条件について労使の話し合いが必要となります。今回の改正は、雇用の考え方・向き合い方に大きな変化をもたらすものと考えられます。