

労働契約法の改正

はじめに

労働契約法の一部が改正され、有期労働契約について、下記の3つのルールが規定されました。有期労働契約とは、6ヵ月契約、1年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、契約社員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、改正されたルールの対象となります。

【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】

- ① 無期労働契約への転換
- ② 「雇止め法理」の法定化
- ③ 不合理な労働条件の禁止

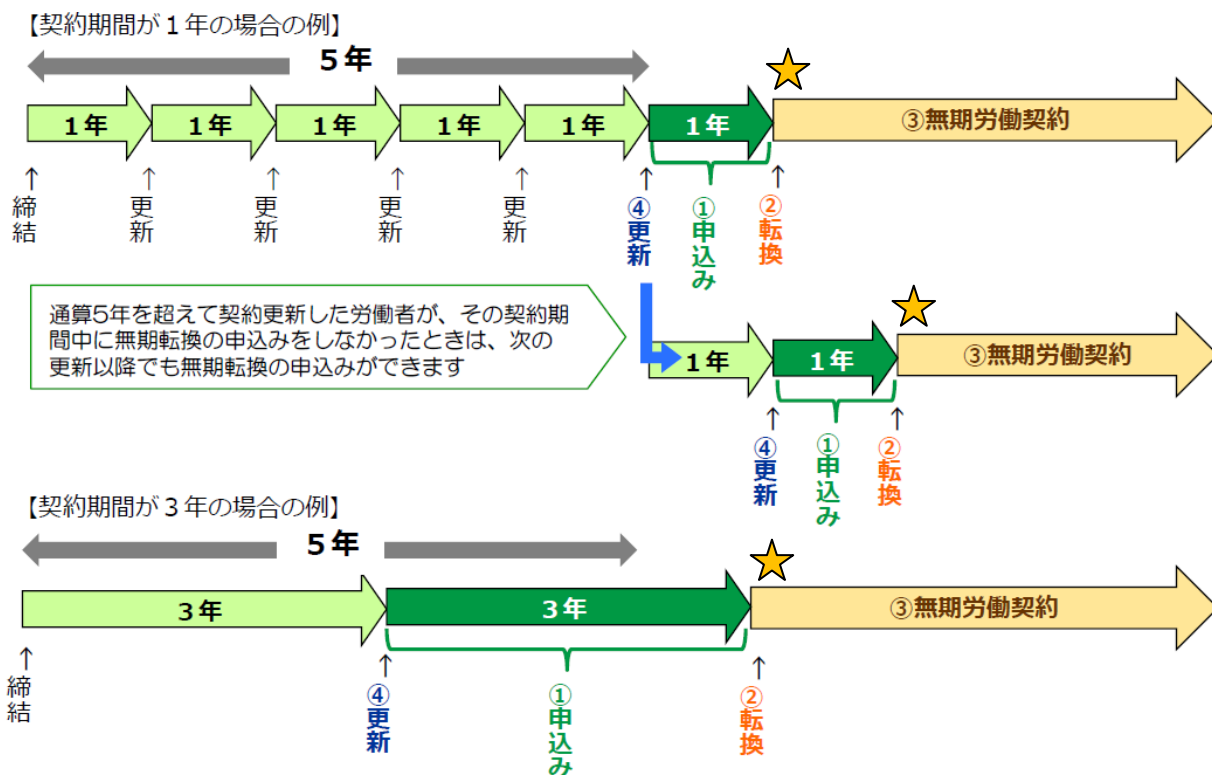
【施行日】

- ②…平成24年8月10日施行
- ①・③…平成25年4月1日施行

1. 無期労働契約への転換

(1) 労働者の申込による無期労働契約への転換

同一の使用urerとの間で、有期労働契約が通算して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。



(2) 注意点

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。

例えば、契約期間が3年の場合の上図の例では、更新された時から更新後の契約3年間の間に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。無期労働契約に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

なお、①の申込みがなされると無期労働契約(③)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(2、(1)★「解雇に関する法理」参照)。

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(無期転換にあ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、無期転換にあたり、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)。

⑤5年のカウント

5年のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は5年のカウントに含めません。

⑥育児休業などで勤務しなかった期間

育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされます。

⑦「1ヵ月」の計算の仕方

暦を用います。契約期間の初日から起算して、翌日の応当日（月違いの同日）の前日をもって「一ヵ月」とします。複数の契約期間について1ヵ月未満の端数がある場合は、その端数どうしを合算した後に、30日をもって1ヵ月に繰り入れします。

【例】契約A：平成25年4月5日～同年7月15日（3ヵ月+11日間）

契約B：平成25年8月3日～同年10月1日（1ヵ月+29日間）

$$\begin{aligned} \text{契約A（3ヵ月+11日）} + \text{契約B（1ヵ月+29日）} &= 4\text{ヵ月} + 40\text{日} \\ &= 5\text{ヵ月} + 10\text{日} \end{aligned}$$

(3) クーリング

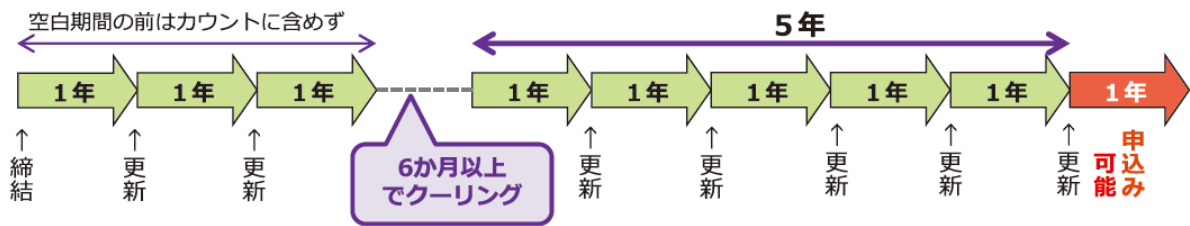
有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、空白期間（契約がない期間）がある場合、その空白期間より前の有期労働契約が、通算契約期間にカウントされないケースがあります。

空白期間より前の有期労働契約を含めないことをクーリングといいます。

①カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合

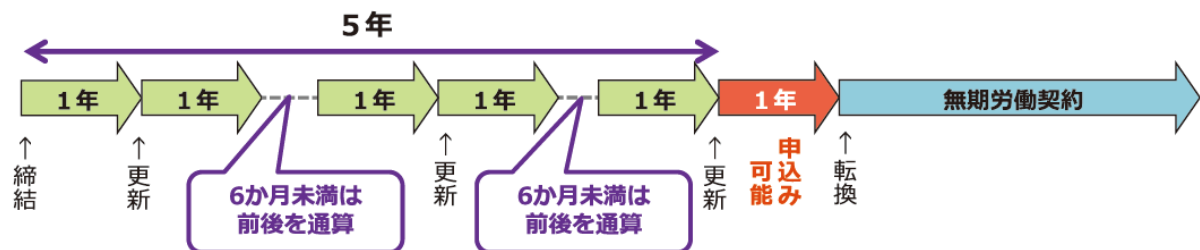
(a) 6ヶ月以上の空白期間が間にあるとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、空白期間（契約がない期間）が6ヵ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（クーリング）。



(b) 空白期間が6ヵ月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6ヵ月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します（クーリングされません）。



②カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（2つ以上の有期労働解約があるときは通算した期間）の区分に応じて、空白期間がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、クーリングされます。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	空白期間（契約がない期間）
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

2. 「雇止め法理」の法定化

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（雇止め）。雇止めについては、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、この雇止め法理が労働契約法に条文化されました。

（1）対象となる有期労働契約

- 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（東芝柳町工場事件の要件を規定したもの）

【参考】東芝柳町工場事件（最一小判 昭49.7.22）

（1）事件のあらまし

契約期間を2ヶ月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取り交わして入社したXら（臨時工）に対し、5回ないし23回にわたって労働契約の更新を重ねた後に、Y社が雇止めの意思表示

（判決の要旨）

いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあらかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたものといわなければならない、雇止めの意思表示はこうした契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたり、また、そうである以上、雇止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理（★）を類推すべきであるとする。

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（日立メディコ事件の要件を規定したものの）

【日立メディコ事件】（最一小判 昭61.12.4）

（1）事件のあらまし

X（労働者）は、Y社の臨時社員として採用され、契約期間2ヶ月とする労働契約を5回更新された後、雇止めされた。XはY社との労働契約は期間の定めのないものであったことを前提に、更新拒否は解雇であり、本件解雇は権利濫用であると主張し、労働契約上の地位確認等を求め提訴。

（2）判決の内容

①5回にわたる契約の更新によって、期間の定めのない契約に転化したり、これと実質的に異なる関係が生じたということとはできない。

②本件雇用関係は、ある程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理（★）が類推され、解雇無効とされるような事実関係の下に雇止めをするならば、期間満了後における法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となる。

以上①②と述べた上で、比較的容易な採用手続きで締結された短期的有期契約の雇止めの効力を判断すべき基準は、終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している正社員を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるとし、正社員に先だって臨時社員の雇止めをしてもやむを得ないとした。

（★）解雇に関する法理

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、権利を濫用したものととして無効となります（労働契約法第16条）。

（2）要件と効果

上記の①、②のいずれかに該当し（※1）、なおかつ、契約期間が満了する日までの間に労働者が更新の申込みをした場合又は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（※2）、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（※3）、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（使用者は、従前の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されます）。

なお、労働者からの申込みは、使用者からの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もかまわないと解されています。

雇止めが不可能になる趣旨ではありませんので、有期労働契約の労働者を雇止めしたい場合、使用者としては、30日前の解雇予告を行うことは必要です。

雇止めが認められない場合を図式化すると次頁のとおりです。

(※1) 雇止めにおいて…

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

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

+

(※2) 労働者が…

契約期間が終了する日までの間に更新の申込みをする

契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の申込みをする

+

(※3) 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」



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使用者が申込みを承諾したものとみなされます（雇止めは無効）。

3. 不合理な労働条件の禁止

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。

【例】

- ・賃金
 - ・労働時間
 - ・災害補償
 - ・サービス規律
 - ・教育訓練
 - ・福利厚生
- …など、労働者に対する一切の待遇

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、以下を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。

- ・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）
- ・当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ・その他の事情

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、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。

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、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないとされています。

4. おわりに

労働契約法の改正にあたっては、2009年以降、有識者による検討が行われてきました。

検討段階では、今回改正となった事項の他に、有期労働契約を締結できる理由を限定する方策や現行の契約期間の上限についての見直しなども検討されました。

こうした背景には、諸外国の有期労働契約に関するルールの存在も否定できません。例えば、EUでは、有期労働契約を締結できる理由、契約を更新できる回数、利用可能期間などについてのルールがあります。

国により、産業形態や雇用対策は異なるため、諸外国のルールがすぐ日本にも輸入されることは考えにくいですが、雇用市場がグローバル化している以上、今後も俎上に載せられる可能性はあるでしょう。

 お問い合わせはこちらまで 



柚木社会保険労務士事務所

Yunoki Labor and Social Security Attorney

〒171-0021

東京都豊島区西池袋 3-21-13-1011

TEL : 03-5953-2871 FAX : 03-5953-2872

業 務 内 容

労働・社会保険の年度更新・算定業務等
各種助成金の申請
従業員の入退社に伴う人事・労務管理
給与計算
就業規則作成
安全衛生管理
個別労働関係紛争の解決
その他行政対応
年金相談