

東社協福祉施設経営相談室だよりNo.104 平成24年9月13日

**TEL03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記あてメール
k_soudan@tcsw.tvac.or.jp をご利用ください。**

改正労働契約法が公布されました。今後の有期契約職員の採用、退職、正規登用に関する考え方を整理しておく必要があります。（全3枚）

改正労働契約法案が、平成24年8月3日参議院本会議で可決・成立し、平成24年8月10日公布されました。

今回の改正の趣旨は、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、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールとして以下のポイントにある条項を追加する形で改正されました。

この改正労働契約法は、公布の日から施行されますが、以下の2、3は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されます。厚生労働省令がまだ発出されていない段階ですが、綱川晃弘東社協福祉施設経営相談室労務専門相談員の助言を得て、主な内容及び関連したQ & Aは以下の通りですので、情報提供します。

1 有期労働契約の更新等（雇止め法理の法定化）（第19条を創設）

有期労働契約であって次のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該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、使用者が当該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労働契約の内容である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す。

- 有期労働契約の反復更新により、当該有期労働契約を更新しないことが無期労働契約を締結している労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められる場合
- 有期労働契約の期間満了時に更新されるものと期待することについて合理的理由がある場合

2 有期労働契約の無期労働契約への転換（第18条を創設）

- (1) 同一の使用者との間で、通算契約期間が5年を超える場合、現に締結している有期労働契約期間満了日までに、労働者が無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は現に契約している有期労働契約の契約期間を除く労働条件と同一の労働条件

(別段の定めがある部分を除く)で、当該申込みを承諾したものとみなす。

- (2) (1)の通算契約期間について、有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間に空白期間が6か月以上あるとき等は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算契約期間に算入しない。

【経過措置】この有期労働契約の無期労働契約への転換は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されるが、施行の日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約について適用し、施行日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は通算契約期間に算入しない。

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（第20条を創設）

有期労働契約を締結している労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより、同一の使用人と無期労働契約を締結している労働者の労働条件と相違する場合、当該労働条件の相違は、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

4 検討

政府は、2について施行後8年を経過した場合において、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

改正ポイントは以上の通りですが、この改正によって今後は非正規職員や嘱託職員といった呼称で呼ばれている職員区分の労働者について、有期契約者と無期契約者で労働条件の差異がある場合、より一層の合理的な説明根拠の整備が必要となります。

また、有期契約職員を無期契約職員とした場合、例えば賞与や退職金に関して正規職員との整合性をどうとるか等も含めて、今後の採用、退職、正規登用に関する考え方を整理しておく必要があります。

就業規則等諸規程の改訂にあたっては、こうした法人毎の考え方に合わせて整備していくことが必要となります。

以下関係Q & Aを掲載します。

Q 1 改正労働契約法第19条でいう「雇止め法理の法定化」とは何か

A 「有期労働契約の締結。更新及び雇止めに関する基準」に定められてきた有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものであるが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めの際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要が

あると指摘されてきました。

このため、法第19条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたものです。法第19条は、次に掲げる最高裁判所判決で確立しているいわゆる雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく規定したものです。法第19条第1号は、有期労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねてあた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場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示した東芝柳町工場事件最高裁判決（最高裁昭和49年7月22日第一小法廷判決）の要件を規定したものです。

また、法第19条第2号は、有期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決（最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決）の要件を規定したものです。

法第19条第1号又は第2号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものです。なお、法第19条第2号の「満了時に」は、雇止めに関する裁判例における判断と同様、「満了時」における合理的期待の有無は、最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間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定したものです。したがって、いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないと解されるものです。

（以上、「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日付基発0810第2号）

Q2 罰則はあるのか

A 労働基準法は、事業に使用されて労働契約関係にある労働者を保護するために労働条件の最低基準を罰則と行政監督つきで設定されており、民法に代わる特別法としての労働契約法は、これを労働契約の関係として概念化した上で、その権利義務関係の基本を定めたものです。つまり、労働基準法は、労働「刑法」的性格であり、他方、労働契約法は、労働「民法」的性格のものといえ、労働基準監督官による監督指導及び罰則による履行確保は行われません。

したがって、労働契約法に関する個別労働関係紛争の事案は、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく総合労働相談コーナーにおける相談、都道府県労働局長による助言及び指導、紛争調整委員会によるあっせん等が行われることとなります。

（以上）