

平成 24 年 7 月 31 日

労働契約法の改正 ～有期労働契約の見直し～

弁護士法人レセラ四ツ谷法律事務所
弁護士 中 島 英 樹

1 はじめに

平成 20 年 3 月 1 日に施行された労働契約法について、初めての改正が進められています [1]。改正法案は、今通常国会会期中に成立する見込みです。

改正の目的は、有期労働契約の見直しであり、有期労働契約を長期にわたり反復継続した場合における無期労働契約への転換などを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図ることとされています。

改正点は、次の 3 点です。

- ① 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換
- ② 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）
- 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

本稿では、改正内容を簡略に説明するとともに、改正点に関する基本的な留意事項を解説いたします。

2 改正内容

有期労働契約の在り方については、平成 22 年 10 月 26 日以降、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会において 17 回にわたる検討が行われていました。そこでの様々な議論の結果を踏まえて [2]、前述の改正点 3 点を盛り込んだ改正案が作成されました。

(1) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

労働契約法第 18 条として新設されます。

同一の使用者ととの間で締結された有期労働契約の契約期間が反復更新により通算 5 年を超える労働者が使用者に無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者はその申込みを承諾したものとみなすこととされました。

有期労働契約を、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させるというものです。これまで現行法の下では、通算契約期間について上限はありませんでしたが、上限を設定し、無期労働契約に転換させることにより雇用の安定を図るという趣旨に基づきます。労働者からの無期労働契約の締結の申込みがあれば、使用者はその申込みを承諾したものとみなす点に特徴があります。

1 平成 24 年 7 月 26 日に衆議院本会議で可決され、参議院で審議中です。衆議院通過時の法案（提出時法律案）については、http://www.shugiin.go.jp/index.nsf/html/index_gian.htm 参照。

2 労働政策審議会労働条件分科会においては、改正案の内容となったもの以外にも、①有期労働契約の締結に合理的な理由を必要とすること（いわゆる入口規制）、②1 回の契約期間の上限設定、③雇止め予告を法律上の義務とすることなどが議論されました。

ただし、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合であっても、原則として6か月（直前の契約期間が1年未満ならその2分の1の期間）以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約を通算しないこととされています。これは「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備に関する法律」（労働者派遣法）におけるクーリング期間と同趣旨に基づくものです。なお、契約期間が1年未満の場合などには、短期のクーリング期間でよいとされていますが、詳細は今後の厚生労働省令で規定されます。

また、転換後の無期労働契約は、期間の点を除いて、別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件になるとされています。無期労働契約への転換に伴い、不利な条件への変更を防止する趣旨です。

(2) 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

労働契約法第19条として新設されます。

有期労働契約について、反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、又は契約期間満了後の雇用継続に合理的期待が認められる場合において、使用者が労働者からの有期労働契約の更新又は締結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、従前と同一の労働条件でその申込みを承諾したものとみなすこととされています。

これは、雇止めに関する判例法理を条文化するものです。前者（有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合）はいわゆる東芝柳町工場事件（最判昭48.7.22民集28.5.927）に、後者（有期労働契約の期間満了後の雇用継続に合理的期待が認められる場合）はいわゆる日立メディコ事件（最判昭61.12.4判例時報1221.134）に基づいています。これらの場合に、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）と同様に（類推適用して）判断しようという趣旨です。

なお、雇止めが無効とされた後の労働契約の期間については、従前、無期になるという考え方と、同様の有期になるという考え方が裁判例・学説ともに分かれていましたが、有期契約とされることになりました。

(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

労働契約法第20条として新設されます。^[3]

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者と相違する場合には、その相違が、業務の内容、その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ものとされています。

均等待遇を図るものであり、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）第8条と同様の趣旨に基づくものです。もともと労働契約法では第3条2項に理念規定ということで「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態

³ 現行法第19条以下は繰り下げられ、第21条以下となります。

に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」とされていますので、これを有期労働契約において具体化しようとするものと言えます。

3 留意点

上記のような改正案が成立した場合、改正労働契約法は、前記(2)有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）については公布日に施行されますが、前記(1)有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、前記(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については、公布日より1年以内に追って施行されることとなります。

このような改正労働契約法が施行された場合、また同法の施行に備えて、企業としては、どのような点について留意すればよいか、何点か挙げてみます。

(1) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

ア 5年という通算契約期間は、改正労働契約法施行前の期間は算入されません（付則2項）。施行日以後にスタートする有期労働契約について本規定の適用があります。そして、契約期間満了時ではなく、契約期間の途中で本規定の適用がありますので注意して下さい。例えば、2年の有期労働契約を連続して更新する場合、施行日後、3回目の契約期間満了時ではなく、契約期間の途中で5年を超え、その時点から労働者による期間の定めのない労働契約への転換申込みが可能となります。

イ 5年という通算契約期間前の雇止めの増加が懸念されています。また、クーリング期間の悪用が懸念されています。企業において確固たる雇用方針が確立されていればよいのですが、そうでない場合は行き当たりばったりの対応となってしまいます。自社における有期契約労働者の雇用をどのように位置づけているかを改めて見直す必要があります。

(2) 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

ア 労働者が契約期間満了前に契約更新の申込みをした場合だけでなく、契約期間満了後遅滞なく契約締結の申込みをした場合に当該申込みを拒絶したケースでも本規定の適用があります。契約期間満了前に従業員から契約更新の申込みがなかったからとの理由だけで、拒絶することはできません。したがって、企業として有期労働契約の更新を行わないという場合には、その拒絶理由を常に検討しておくことが必要です。

イ 有期労働契約書に不更新条項（契約更新しないことの合意）があれば、雇用継続に合理的期待が認められるとはいえませんので、本規定の適用はありません。しかしながら、当該合意がどのようになされたかが問題となるケースが多くなっています。従業員としては、有期労働契約の締結を果たすため、不更新条項を不本意ながら受け容れたという場合もありえるからです。従業員にも不更新条項を含めた有期労働契約の内容を十分理解したうえで合意してもらえよう、またそうであると説明できるように、例えば不更新条項を設ける理由を明記するなど、何らかの工夫が必要でしょう。

(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

ア 有期契約労働者の労働条件を見直し、無期契約労働者の労働条件との相違が合理的に説明できるものであるか否かを検討する必要があります。大幅な見直しが必要となった場合、労使間での意見調整などに相応の時間を要しますので、現段階から準備を進めておくべきでしょう。

イ 本規定は、裁判などにおいて不合理な差別の是正を求める根拠規定となり得るものです。したがって、明文の規定が設けられたことからすれば、今後の議論次第では、労働条件の相違について、合理的であるとの証明責任を使用者（会社）が負うとされることも十分にあり得ます。

4 最後に

有期労働契約については、柔軟な労働力の確保という要請と雇用の安定という要請との狭間で、まだまだ議論が継続されるものと思われます。また、今回の改正のうち、前記2(1)有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換については、施行8年後には見直しが検討されることになっています（付則第3項）。さらに、今回の改正と、労働者派遣法やパートタイム労働法との整合性を図る必要もあります。

したがって、有期労働契約については、社会的要請の影響を受けながら、今後も紆余曲折を繰り返していく分野であると思いますので、情報収集に努め、動向注視を怠らないようにしていただきたいと思います。

以上

<執筆者経歴>

平成5年3月 明治大学法学部卒業

平成10年4月 弁護士登録（第一東京弁護士会）

平成10年4月 中山慈夫法律事務所（現：中山・男澤法律事務所）入所

平成18年4月 弁護士法人レセラに入社（パートナー就任）

<役職>

明治大学学生相談室相談員（平成19年4月～）

派遣会社社外監査役（平成20年6月～）

<著作等>

『事例式人事労務トラブル防止の手引』（共著）新日本法規出版刊

『公益通報者保護法が企業を変える』（リサーチ協力）きんざい刊

<主な取扱分野>

法人：人事・労務、企業法務一般、債権回収、倒産処理・法人破産

個人：遺言相続、成年後見（財産管理）、離婚問題、借金問題（クレサラ）

<お問い合わせ先>

弁護士法人レセラ 四ツ谷法律事務所

〒102-0083 東京都千代田区麹町 6-4 麹町ハイツ 406 号

TEL 03-3512-0150 FAX 03-3512-0151

MAIL info@lesela.com

URL <http://www.lesela.com/>

掲載日：平成 24 年 8 月 14 日