

社労士から一言～有期労働契約の新しいルールができました

先月は高年齢者雇用安定法を取り上げましたが、今年8月10日には「**労働契約法の一部を改正する法律**」が公布されています。今回は改正のポイントについてお知らせしたいと思います。

今回の改正のポイントは次の3点です。

税理士法人 成長会計研究所

<http://tassei.jp/>

【姫路本社】〒670-0081
兵庫県姫路市田寺東3丁目9-17 101
TEL:079-295-8123 FAX:020-4668-6218
【東京支社】〒110-0005
東京都大東区上野5-7-7 公徳堂ビル
TEL:03-3834-0551 FAX:020-4668-6218
e-mail : info@tassei.jp



税理士法人 成長会計研究所 <http://tassei.jp/>

1. 無期労働契約への転換のルール (平成25年4月1日施行予定)

同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換しなければなりません。

ただし、5年のカウントは施行日(平成25年4月1日予定)以後に開始する有期労働契約が対象であり、施行日以前にすでに開始している有期労働契約は5年のカウントに含めません。

無期転換の申込みができるのは、通算契約期間が5年を超える場合、その**契約期間(つまり6年目に入った期間)の初日から末日までの間**であり、申込みがされると使用者は申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立することになります。実際に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**となります。

ただし、有期労働契約と有期労働契約の間に空白期間が**6ヶ月以上**あるときは、その**空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントには含まれなくなります(クーリング)**。また、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。

2. 「雇止め法理」の法定化(平成24年8月10日施行済み)

これまで最高裁判決で確立されている雇止めに関する判例法理(雇止め法理)が労働契約法の条文として加えられ、制定法化されました。すなわち**以下の2つのうちいずれかに該当する場合であって、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は、雇止めが認められず、有期労働契約が締結または更新されたものとみなされること**になります。

① 有期労働契約が反復更新されていることにより、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状態となっている場合

② 有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、労働者の合理的期待が認められる場合

条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要ですが、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌です、困ります」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ます。

3. 不合理な労働条件の禁止(平成25年4月1日施行予定)

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る不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

対象となるのは賃金や労働時間等だけではなく、**一切の労働条件**であり、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、福利厚生等の待遇**も含まれます。

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(業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)**、**②当該職務の内容及び配置の変更の範囲**、**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。

これによって、同じ仕事をしている正社員と有期契約労働者の間で、通勤手当の支給や食堂の利用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認められない可能性が出てきました。

今回の改正は雇用期間が定められ不安定な状態におかれているパート労働者などの有期契約労働者の雇用の安定をはかるためのものですが、企業側にはすでに、それまで更新し続けていた有期契約を現状で4年を超える労働者に対しては更新しない旨を通知するなどの動きも出てきているようです。改正によって、今後の有期労働契約がどのような形に変化していくのか、本当に雇用の安定化につながるのか等、注視していく必要かあります。

(特定社会保険労務士・行政書士 比良さやか)