

労働契約法の改正について

Q A社は、正社員約30名、契約社員（期間の定めのある雇用契約、更新は毎年4月1日約20名を雇用しています）。

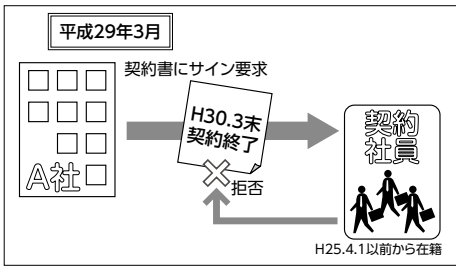
正社員の賃金は基本給+手当で構成されています。一方、契約社員は日給制で賃金水準は正社員よりも平均にして約2割低い水準にあります。

A社は契約社員との雇用契約について、平成25年4月1日以降の改正労働契約法施行後も、漫然と契約を更新し続けており、いつの間にか平成29年2月になりました。

A社は、労働契約法改正により「契約社員が通算5年を越えて同じ会社内に在籍し、新たな契約を更新した場合には、無期雇用に転換することを求める権利が発生する」とは知っていましたが、これまで特にこれといった対策はしていませんでした。

A社は、そろそろ対策をした方がよいと考えて、平成29年3月に平成25年4月1日以前から在籍している契約社員に対し、「雇用契約は平成30年3月末日で終了し、次の契約更新は行わない」との条項をいれた契約書にサインするよう求めました。

しかし、契約社員は、5年を越えて契約を更新すれば、無期雇用に転換



する権利が発生することを知らなかったため、ほとんどの契約社員が契約書にサインしませんでした。

A社はどうしたらよいのでしょうか？

1 労働契約法改正の概要

今回の法改正の概要は以下の通りです。
(1) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が5年を越えて反復更新された場合（※1）は、労働者の申し込みににより、無期労働契約（※2）に転換させる仕組みを導入する。

※1 原則として、6カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない。
 ※2 別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件。

（平成25年4月1日より施行）

(2) 雇止め法理（判例法理）法定化

① 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る状態が存在している場合、または② 有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、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、有期労働契約が更新（締結）されたとみなす。

（平成24年8月10日より施行）

(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

有期労働契約者の労働条件が、期間の

定めがあることにより無期労働契約者の労働条件と相違する場合、その相違は職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

（平成25年4月1日より施行）

2 会社の対応

(1) 雇い止め

まず、契約書にサインしないことを理由として雇い止めをすることが考えられます。

もともと、今回のケースでA社は「漫然と契約を更新し続けていたことから、契約更新に合理的な期待がある場合（前述の（2）②）に当たるといえ、この場合、雇い止めには「客観的に合理的な理由」が必要になります。

設問の事例で、契約不更新条項にサインをしないことだけを理由として雇い止めを行うことは、会社の勝手な都合で、突如、不更新条項が入った契約を結ぶように強要されているといえ、雇い止めに「客観的に合理的な理由」が無いといえます。したがって、契約条項にサインをしないことのみを理由として雇い止めはできません。

また、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。

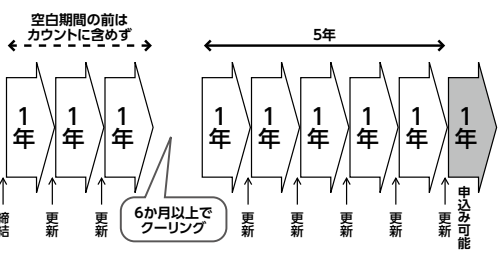
(2) クーリング

仮に、漫然と契約を更新せずに、次の有期労働契約締結までに空白期間（クーリング期間）を設けていた場合はどうなるでしょうか。

クーリング期間とは有期労働契約とそ

の間が6カ月以上あるときは、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まれないという制度です。

ただし、無期転換の申込権の発生を回避するために一時的に直接雇用からはずし、請負や派遣の形態を偽装した場合は脱法手段とみなされ、同一の使用主体との労働契約が継続しているものとみなされるおそれがあります。



3 まとめ

このような事態を招かないためにも、平成25年4月1日の労働契約法改正施行日までに、無期労働契約転換を避けるための雇い止めではないことを明示的に示すための更新上限回数を契約書や就業規則に織り込むなどといった対策が必要になります。

現在在籍している有期労働契約の労働者について、無期雇用転換の紛争を防ぐチャンスはここ1、2年間に限られ、5年間のリミットが近づいてきてからでは間に合わないことに注意してください。



【回答】
 豊嶋 正暁氏
 豊嶋社会保険
 労務士事務所