

## 労働関連三法の改正

弁護士 小原 路絵

### 1 はじめに

近時、①労働契約法、②高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という。)及び③労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)の重要な改正が相次いでいる。厚生労働省によれば、有期労働契約で働く人は全国で約1200万人と推計され、また高齢化社会が進み、年金の受給年齢が引き上げられる中、これらの法改正は、多くの企業に影響を及ぼすと考えられることから、その改正点等を検討してみたい。

### 2 ①労働契約法

#### (1) 主な改正点

(A)無期労働契約への転換、(B)「雇止め法理」の法定化及び(C)不合理な労働条件の禁止の3点が主な改正点である。(B)は平成24年8月10日の公布日に施行されており、(A)(C)は平成25年4月1日からの施行である。

#### (2) (A)無期労働契約への転換(法18条)

期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)において、通算5年を超える労働者の申込があった場合、期間の定めのない契約に転換することが定められた(同18条1項)。

#### ア 5年

ここでいう通算5年とは、同一の使用者ととの間で締結された二つ以上の有期労働契約の契約期間を、施行日以降の新たな更新から通算した期間をいう。例えば、1年の期間が定められた有期労働契約の場合、4回更新が行われれば(ここまでで契約当初から通算して5つの契約があり、丸5年が経過。)、5回目の更新以降の1年の期間内に申込を行えば、この1年の期間満了(ここまでで契約当初から通算して6つの契約があり、丸6年が経過。)の翌日(7年目の始まる日)から無期労働契約が開始することになる。また、3年の有期労働契約であれば、1回目の更新後の3年の期間内に申込をすることができ(契約当初から通算して2つの契約があり、丸6年。)、3つ目の契約である7年目の始まる時から無期契約

となる。5年の有期労働契約の場合も、1回目の更新後の5年の期間内に申込が可能となり(契約当初から通算して2つの契約があり、丸10年。)、3つ目の契約である11年目の始まる時から無期労働契約となる。

なお、条文上は、「通算契約期間」が「五年を超える」となっており、上記1年の有期労働契約の例の場合に、5回目の更新以降の1年間に申込を行わなくても、次の更新以降でも申込を行うことができる(仮に、7年目の期間内に申込すれば、8年目の開始日から無期労働契約が開始。)

但し、一定の場合を除き、1回の有期労働契約の期間の上限は3年とされている(労働基準法14条1項)。

#### イ 申込と承諾

無期労働契約への転換に必要な要件は、上記期間の他、労働者の申込とされているが(無期転換申込権)、これに対し、使用者の承諾は、申込があっただけで承諾されたものとみなされ、何らかの行為は不要である。よって、この無期転換申込権は、無期労働契約を創設する形成権と考えられ、労働者の一方的行使により、申込がなされた時点で、無期労働契約が成立する(但し、無期労働契約の開始は、当該有期雇用契約の終了日の翌日から。)

なお、労働者が、この無期転換申込権を行使するかは労働者の自由であり、その方式にも定めはない(口頭でも有効。)

この点、通達(基発0810第2号、厚生労働省「労働契約法のあらまし」p32)では、労働者の自由意思を捉えて、労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを条件とすることは同条の趣旨を没却し、公序良俗に反し、無効と解されるとしている。

また、使用者が無期転換申込権行使後に到来する当初の有期労働契約の期間満了をもって労働契約を終了させようとしても、無期労働契約転換後の解雇に該当し、「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」には権利濫用として無効となる(法16条)。他方、無期転換申込権の発生前の解雇は、有期労働契約の期間中の解雇となり、法17条1項により、「やむを得ない事由」がなければ、解雇できないとされている。さらに、通算5年を超える前の更新拒絶は、下記(3)項の(B)法19条の雇止めの

問題となる。

ウ 空白期間

同18条2項は、「通算契約期間」の算定において、6ヶ月以上の「空白期間」による中断を定めている(いわゆる「クーリング」)。つまり、通算契約期間が5年に達する前に、更新がなされず、契約がない期間が6ヶ月以上続き、再度、有期労働契約で雇用した場合に、空白期間前の契約期間は通算契約期間に算定されず、再度の有期労働契約が始まった時点から5年が経過したかどうか問題とされる。

但し、有期労働契約の期間が1年未満の場合(2つ以上の有期労働契約がある場合は通算期間。)、空白期間は当該有期労働契約の2分の1となる(例えば、4ヶ月の有期労働契約の場合は、2ヶ月以上。但し、2分の1が1ヶ月未満となる場合の空白期間は1ヶ月となる。)

エ 無期転換後の労働条件

無期労働契約への転換後の労働条件は、別段の定めがある部分を除いて、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一となる(法18条1項)。

ここでいう「別段の定め」とは、労働協約、就業規則及び個々の労働契約で定めることが考えられる。有期労働契約から無期労働契約への転換が一定数予想される企業としては、無期労働契約転換後の労働条件をあらかじめ就業規則等で定めることが望ましいと考えられる。その際、不利益変更にあたらぬか、または下記(4)項の(C)法20条の労働者間の差異が生じないかの配慮が必要となる。

(3) (B)「雇止め法理」の法定化(法19条)

厚生労働省によれば(「労働契約法改正のあらまし」p8)、「東芝柳町工場事件(最判S49.7.22)」及び「日立メディコ事件(最判S61.12.4)」で確立した「雇止め法理」が条文として規定されたとのことである。

つまり、「東芝柳町工場事件」より、過去に反復継続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場合(同条1号)、

または、「日立メディコ事件」より、労働者が、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新される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場合(同2号)に、

労働者が更新の申込又は期間満了後遅滞なく有期労働契約締結の申込をした場合は、使用者がこれを拒絶することが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合、承諾されたものとみなされる。

なお、この更新の申込又は締結の申込の方法に定めはなく、何らかの意思表示が使用者に到達すればよいと考えられる。この点、厚生労働省は、使用者の雇止めの意思表示に対し、労働者が「嫌だ。困る。」と述べた場合にもこの申込又は締結の申込があったと解されると説明している(「労働契約法改正のあらまし」p8)。

(4) (C)不合理な労働条件の禁止(法20条)

有期労働者と無期労働者とで、期間の定めの有無により、労働条件に差異を設けることを禁じている。なお、上記通達では民事効・直律効があるとされている。

3 ②高年齢者雇用安定法

改正前は、65歳未満の定年を定め、高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入している場合に、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができたが、改正法では、希望者全員を対象としなければならないとされた。但し、一定の経過措置はある。

なお、この点、60歳の定年後の再雇用で、有期労働契約が通算して5年を超えた場合に、上記①(A)の無期労働契約へ転換するかという問題が生じる。無期労働契約への転換は、雇用形態などの適用除外が無く、定年後の再雇用の場合を除くという規定がない。そのため、条文を形式的にあてはめれば、無期労働契約の転換が生じることになる。これに対しては、確かに条文上の規定はないが、高年齢者雇用安定法の趣旨から、無期労働契約への転換は適用されないとの反対意見もある。

4 ③労働者派遣法

(1) 施行日

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」(旧名称「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等に関する法律」)が平成24年10月1日から施行されている(下記クの労働契約申込みみなし制度は平成27年10月1日から施行。)

(2) 主な改正点

ア 日雇い派遣の一部禁止

日雇い派遣(雇用契約が30日以内の派遣)の一

部が禁止された。

イ グループ企業内派遣は8割までに規制

派遣会社と同じグループ企業への派遣は、派遣会社の全派遣スタッフの総労働時間の8割以下に制限された。

ウ 1年以内に辞めた人を派遣で受入れることの禁止

会社を辞めてから1年経過していない人の、派遣スタッフとしての受入れが禁止された。

エ マージン率の公開と派遣料金の明示

オ 派遣スタッフの均衡処遇の確保

派遣スタッフと同一の職務に携わる派遣先の社員との間に、賃金等で不合理な差別がないよう努力義務が課された。

カ 派遣契約解除の際の就業機会確保、休業手当等の支払に要する費用負担等の措置の義務化

キ 有期雇用派遣労働者の無期雇用への転換推進措置の努力義務化

無期労働契約として雇用する機会の提供、派遣先での直接雇用の推進、教育訓練などの実施が努力義務とされた。

ク 労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法と知りながら違法派遣の派遣者を受入れている場合、派遣先が派遣労働者に労働契約を申し込んだとみなされることとなった。

【労働契約法参考条文】

第4章 期間の定めのある労働契約

(契約期間中の解雇等)

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第18条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))

について別段の定めがある部分を除く。)とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、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。

(有期労働契約の更新等)

第19条 有期労働契約であって次の各号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であって、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。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該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ものであると認められること。

(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 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該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。