

行政の焦点

労働契約法の改正

◎改正前の規定内容

労働契約法は、平成18年の労働政策審議会の答申を受け、平成19年12月に公布され、平成20年3月に施行されました。労働契約法が成立する前までは、就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定又は変更されるようになり、個別の労働紛争が増えていました。この紛争の解決の手段として、裁判制度のほか、平成13年から個別労働紛争解決制度がス

タートし、平成18年から労働審判制度が施行されるなど、手続き面での整備は進んでいましたが、紛争の防止かつ解決のための労働契約に係る民事的ルールをまとめた法律はありませんでした。

このような状況下で、労働契約に係る基本的なルールをわかりやすく明らかにすることを目的に成立したのが労働契約法です。

労働契約法は、全部で19の条文からなり、第三条には、労働契約の五原則を定めています。労使対等の原則、均衡考慮の原則、仕事と生活の調和への配慮の原則、信義誠実の原則及び権利濫用の禁止の原則です。

また、安全配慮義務、合意の原則、労働契約と就業規則の関係などを規定しています。労働基準法との関係では、同法に、平成19年1月に追加施行された第十八条の二の解雇権の濫用を無効とする規定は、労

◎改正の経過

労働契約法第十六条（現行第十七条）に「解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定されたことから削除されました。また、労働基準法第九十三条に、就業規則と労働契約の効力に係る規定は、労働契約法第十二条に規定されたことから、「労働契約と就業規則との関係については、労働契約法第十二条の定めるところによる」と改正されました。

有期労働契約（1年契約、6カ月契約など契約期間の定めのある労働契約）については、労働基準法第十四条に1回の契約期間の上限が定められ、労働契約法第十七条に期間途中での解雇制限等の規定があります。しかし、欧州諸国等で見られるような、無期労働契約（期間の定めのない労働契約）

を原則とする規定や有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間を限定する規定はありませんでした。

平成18年の労働政策審議会の答申は、労働契約法の制定等の措置を講ずることが適当であり、有期労働契約については、使用者はやむを得ない事由がない限り解約できないとしましたが、その他の事項については、就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするとう論点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当としました。この答申を踏まえ、厚生労働省では、労働政策審議会労働条件分科会で計17回の審議を経て、平成23年12月に建議を取りまとめられました。

この建議を受けて政府提出法案として国会で審議され、原案どおり可決成立し、労働契約法は、平成25年4月1日に改正

施行されました。

改正内容は、有期労働契約について次の3つのルール

- ①無期労働契約への転換
 - ②雇止め法理の法定化
 - ③不合理な労働条件の禁止
- を、追加規定するものです。

◎改正内容

①無期労働契約への転換（第十八条）

有期労働契約が繰り返し更新されて通算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）に転換できるルールです。

同一の使用者との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者が無期労働契約への転換の申込みをすれば、使用者がその申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。

ポイントとしては、ま

ず平成25年4月1日以後の契約が通算の対象であることです。これは、申し込めば無期に転換するという強力な権利であることから、過去に遡って効果を及ぼすことまではしないということで、このようなルールになりました。

次に有期労働契約が無期労働契約になることの「無期」とは、契約期間の定めがないことであり、正社員としての雇用を義務付けるものではありません。有期労働契約内容のうち雇用期間についての定めが「無期」となるもので、雇用期間以外の契約内容を変更する必要はありません。もちろん、正社員として雇用することを妨げるものではありません。

なお、新しいルールを導入することになりますので、就業規則に、新しいルールを明確に定めておくことが必要です。

②雇止め法理の法定化（第

十九条）

有期労働契約は契約期間の満了により終了するものですが、契約が反復更新された後に雇止め（契約更新をしないこと）にすることで、多くの労使紛争が起きています。また、雇止めについては、解雇権濫用法理を類推適用して雇止めを無効とする判例法理（いわゆる雇止め法理）があります。

この雇止め法理を第十九条に規定しました。有期労働契約が反復更新され雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合、労働者が有期労働契約期間満了時に有期労働契約が更新されることを期待することに合理的な理由が認められる場合に、使用者が雇止めをすることに、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、従前の有期労働契約と同一の労働条件で更新されたものとみなされます。

③不合理な労働条件の禁止（第二十条）

有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることよって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、有期労働契約の労働条件を設定する際のルールを法律上明確にしました。

有期契約労働者と無期契約労働者の契約期間以外の労働条件が相違する場合に、その相違が期間の定めがあることによる不合理なものであつてはならないとするものです。これは、有期と無期の労働条件の差を認めないというものではなく、合理的理由がある相違は認められるが、不合理な相違は認められないということです。

不合理の判断は、個々の労働条件ごとに行い、(1)職務の内容、(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

（合理的な労使の慣行などの諸事情）の要求を考慮することになっていきます。

◎その他

労働契約法の改正に伴い、労働基準法施行規則第五条が改正され、労働契約締結時に、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならぬ事項となりました。

なお、この規定は、厚生労働大臣の告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第一条で、更新の有無や判断基準の明示についてお願いしてきたところですので、違反に対し罰則が付いたという点を除けば、実質的に変わるところはありません。

労働契約法については、労働基準法のように、労働基準監督署で法違反の判断を行い、事業場を監

督指導することは行いません。

しかしながら、労働契約法は、労働契約を結ぶ上での基本ルールを定めたもので、国民に広く周知していくことが労働紛争を防止する上で重要であることから、労働契約法改正の周知を今年度の重点対象の一つとしています。

労働契約法を遵守した労働契約を締結し、適正な労務管理を行っていただきますようお願いいたします。（参考）

労働契約法改正については、別紙「労働契約法改正のポイント」を参考にしてください。また、厚生労働省のホームページには、詳しいパンフレットも掲載されています。
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roundoujin/keiyaku/kaisei/pamphlet.html