

労働契約法の一部改正について

公益委員 末永 睦男

労働契約法は、就業形態が多様化し、個別紛争が増加していることなどに対応して労働者と使用者との労働関係が良好なものになるよう労働契約のルールを明確にすることを目的として、平成19年11月28日に成立し、平成20年3月1日に施行されましたが、今般、平成24年に労働契約法の一部が改正されました。その概要についてご紹介したいと思います。

この改正は、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させること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を目的としてなされました。改正内容は以下の3点です。

まず、第1に、「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」です（平成25年4月1日施行）。これにより、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みを導入することになります。ただし、非正規労働者を正規労働者にするということではありません。なお、「有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合」とは、原則として、6か月以上の空白期間（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とされています。また、「無期労働契約」については、別段の定めがない限り、申込み時点の有期労働契約と同一の労働条件とされています。

第2に、「有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）」です（平成24年8月10日施行）。雇止め法理（判例法理）が制定法化されました。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、または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）されたものとみなされます（解雇権濫用法理の類推によるコントロール）。

第3に、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」です（平成25年4月1日施行）。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と規定されています。これに違反しますと、法律行為なら無効、事実行為なら損害賠償という民事上の効力があります。

県労働委員会では、個別労働紛争のあつせん事案においてはこの改正をふまえてあつせんにあたることになりますが、期間の定めのある労働契約においては、使用者は今後このような法改正がなされたことを念頭に労務管理すべきでありますし、また、このような契約を締結された労働者もこれらの改正点を知っておいて活用されることをお薦めします。