

平成 25 年 3 月 26 日

## 労働契約法改正への対応についてのご案内

株式会社パイン総合研究所 コンサルティンググループ

「労働契約法」が改正されました。

厚生労働省の試算では、有期労働契約で働く人は全国で約 1200 万人、そのうち約 3 割が勤続年数 5 年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態があるとされています。契約社員、パート、アルバイトが主戦力となる企業を中心として、すべての企業に対応が迫られることとなります。

また、企業ごとに、有期労働契約従業員の活用方法は異なりますので、単なる法改正対応だけの対策ではとどまらないこととなります。

そこで、今回の法改正への対応策と取組み方についてご案内させていただきます。

### 改正労働契約法のポイント

#### 3つのルール

##### I 無期労働契約への転換

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。

##### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

##### III 不合理な労働条件の禁止

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。

#### 施行期日

II : 平成24年8月10日（公布日） I と III : 平成25年4月1日

## **対応策のご案内**

今回の法改正については、企業ごとの有期労働契約従業員の活用の考えにより対応していくことになります。よって、対策については、企業ごとに決定する必要がありますが、今回は、一般的な対策事例としてご案内いたします。

### **対策① 法改正に対応した「労働契約書」や「労働条件明示書」を使用する。**

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条件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ないことになりました。

現在、更新の基準が明示されていない「労働条件通知書」を使用している場合は見直しが必要です。

### **対策② 正社員と有期労働契約従業員（契約社員など）の労働条件が異なる場合、無期労働契約に転換された従業員用の就業規則を制定する。**

一般的に、正社員と有期労働契約従業員では、定年、休職、退職事由、福利厚生など、労働条件は違っていることが多く、さらに、有期労働契約従業員と無期労働契約従業員についても取扱いが異なることが考えられます。そのため、雇用契約が有期から無期へ転換された場合の労働条件について検討し、無期労働契約従業員用の就業規則を制定することが必要です。

### **対策③ 通算勤続期間が5年を超えないように、契約更新上限回数をあらかじめ定めておく。**

無期労働契約への転換を防ぐ場合は、まず、通算勤続期間を把握していくことが必要です。

さらに、通算勤続期間が5年を超えないように、あらかじめ契約更新上限回数を雇用契約書に定めておき、その更新上限回数も含めて対象者と合意をとっておけば万全です。

ただし、この場合、最終更新後の雇用契約期間において、モチベーション低下が懸念されますので注意が必要です。

また、必ず、更新手続きを行い、労働契約書を結ぶことが必要です。

### **対策④ 「責任と権限」「職務内容」「人事権の及ぶ範囲（転勤、昇進、配置転換など）」の違いを明確に定めて周知する。**

労働契約法第20条により、有期労働契約従業員と無期労働契約従業員との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の違いを設定することが禁止されました。

不合理であるかどうかの判断は、個々の労働条件ごとになされますが、「責任と権限」「職務内容」「人事権の及ぶ範囲」というポイントの違いを明確にしておけば、不合理な労働条件の設定ではないことが明確になります。

<取組み方例①> ※法改正内容の説明と雇用契約書の見直しチェックが必要な場合

- ①貴社の就業規則・労働契約書などについて確認させていただきます。
- ②労働契約法改正内容について、弊社からご説明させていただき、貴社の有期労働契約従業員の活用のお考えについてお伺いいたします。
- ③労働契約書や労働条件明示書の修正を行います。

<取組み方例②> ※雇用契約書は現状のまま問題ないが、  
法改正内容の説明と無期雇用契約労働者用の規定作成をする場合

- ①貴社の就業規則・労働契約書などについて確認させていただきます。
- ②労働契約法改正内容について、弊社からご説明させていただき、貴社の有期労働契約従業員の活用のお考えや無期労働契約への転換時の労働条件の見込みについてお伺いいたします。
- ③貴社のお考えと弊社からのご提案内容に基づいた「無期雇用労働者を対象とした規定」を作成します。また、現在の「有期雇用労働者を対象とした規定」の見直しもいたします。
- ④作成、修正した規定を所轄労働基準監督署へ届出ます。