

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部

関西地区社労士 山田

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

👉 改正労働契約法が成立

◇有期労働契約の取扱いの変更

現在、契約社員・パートタイマー・アルバイト等と呼ばれる、契約期間を定めて雇用されている（有期労働契約）方は、貴社にいらっしゃいますでしょうか？

労働契約法の一部を改正する法律が、平成24年8月10日に公布（一部は同日施行）されました。この法律は、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するものとなっています。

有期労働契約については、会社としては、契約期間を区切ることで「人員の調整機能を持つ雇用形態」として活用されてきましたが、そのような中で漫然と契約を細切れに更新、更新、更新・・・と更新を繰り返し長年きてしまっている場合も多いかと思われます。

今回の労働契約法の改正では、契約の更新等に関するルールが明確化されています。今後1年以内に完全施行されますので、自社の有期労働契約者の方の状況を把握し、どのようにして行くべきか今から準備検討をしていく必要があります。

◇改正の概要

1. 有期労働契約者の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（※1）は、労働者の申し込みにより、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。

（※2）別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件とする。

2. 雇止め法理の法定化

雇止め法理（判例法理）（※3）を制定法化する。

（※3）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）されたものとみなす。

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ものとする。

◎施行期日

上記2については公布日（平成24年8月10日）。1、3については公布の日から起算して1年以内の政令で定める日。

契約期間の定めのある方の今後の契約に関して、また、改正内容の就業規則等への反映についてご相談がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

👉 試用期間を有期契約とすることは可能ですか？

Q

正社員として採用する前に、3ヵ月間の有期契約を結び、当社の社員として適性があるかどうか判断したいと考えています。いわゆる試用期間を有期契約とすることは可能ですか？何か問題はあるでしょうか？

A

試用期間を有期契約とすることは可能ですが、正社員として採用しないと決めた場合、雇止めによるトラブルとならないよう、雇入れ時（雇用契約締結時）において、期間満了により契約が終了することを確認したうえで、正社員として採用する場合（＝更新する場合）の条件を客観性のある明確なものにしておくなどの対応は必要です。

有期契約を締結しますので、まずは①期間途中の解約の制約（民法 628 条）②「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」（労働契約法第 17 条 1 項）、「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」（労働契約法第 17 条 2 項）③契約締結時に更新の有無と更新の判断基準を明示すること、および雇止めの予告（雇入れから 1 年を超えて継続勤務する者や契約が 3 回以上更新された者を雇止めする場合は、期間満了 30 日前までに予告しなければならない）並びに雇止めの理由の交付（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」平 15. 10. 22 厚労告 357）といった有期契約における制約を踏まえていなければなりません。それらを踏まえたうえで、有期契約を試用的に活用することについて当事者間での合意があれば、試用期間を有期契約とすることは可能となります。しかし、雇止め時のトラブルを回避するためには、そのことについて合意があるだけでは足りず、『期間満了により契約が一旦当然に終了する』ことについての合意が明確であることは必要です。また、更新の有無や判断基準を明示する際に、雇止めの判断がそれらに従って適正に行われていることを労働者に理解させられる内容にしておく必要があります。たとえば勤務状況や経営状況を判断基準とする場合、「売上額が〇〇円以上」「〇〇の時点での利益が〇〇円以上あること」等のように、当てはめることによって疑義を生じない基準を設定することです。

有期契約の締結に当たって、「更新はしないが、期間満了時に改めて契約の申し込みをすることがある」と明示しておくのがよいでしょう。そもそも有期契約なので、期間満了時にそれまでの勤務状況や経営状況を勘案して更新の可否を決定し、新規の契約の申し込みを行っても労働者側が拒否する場合は契約できないこととなりますが仕方ありません。

詳しくはお尋ねください

先日の銀座でのメダリストたちのパレードは、真夏の太陽の下、晴々とした美しく輝かしい顔が並び、惜しみない声援の渦に包まれ感激でした。私も 50 万人の 1 人として選手達に手を振ってきました。銀座中央通りは人、人、人で身動きもままならない状態の中、佳純ちゃん、愛ちゃん、松本薫、澤穂希、寺川綾・・内村航平、太田勇貴・・良い思い出です。世界を、日本を取り巻く閉塞感を吹き飛ばし、日本人の絆を再認識させてくれて感動と勇気を与えてくれた選手たちに「ありがとう！！」と叫んできました。それにしても日本女子の頑張りは素晴らしかったですね。



今年の残暑は格別です。
まだまだ熱中症には気を付けましょう！
水分の補給を忘れないように！！

お気軽にご相談ください