

# 24年改正労働契約法への対応を考える

弁護士 安 西 愈

## 1. 無期転換申込制度の問題点

### (1) 例外条項のない強制の問題

- ・施行 1 年も経たないで早くも例外の法改正…同種の不合理多数あり
  - ・多種多様な労働契約への一律適用の不合理
    - 無期転換権濫用法理の適用 } 合理性あれば可能では →裁判所任せ
    - 申込権事前放棄の合理性 }
  - ・無理な立法をして後は民事紛争解決任せの無責任
    - 本来は政策立法とすべき
    - 定着後に権利法規とすべき
  - ・「正社員を希望しつつ非正規にとどまっており立法解決の必要」(「在り方研」)のウソ
- ※正社員として働けなかったからはパートの 16%  
(契約社員は 34.4%、派遣社員は 46.3%)

非正社員	パート	48.0	} 67.9%
(1802 万人)	アルバイト	19.9	
2011 年	派遣	5.3	
	契約・嘱託	19.8	
	その他	7.0 (%)	

「1 人ひとりの労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方の実現の着実な実施」  
(平 24 年労経白書)…改正法のような一律強行立法の不必要…他の手段あり(ガイドライン等)

### (2) パート雇用に無用の混乱

- ・パートはパート労働法で対応すべき
- ・パート法は労働契約法の特別法ではないか…パート特有の正社員化促進規定
- ・現行の安定・定着したパート雇用について雇用の不安定化
- ・現行パート法等での雇用改善の努力継続による安定雇用へ

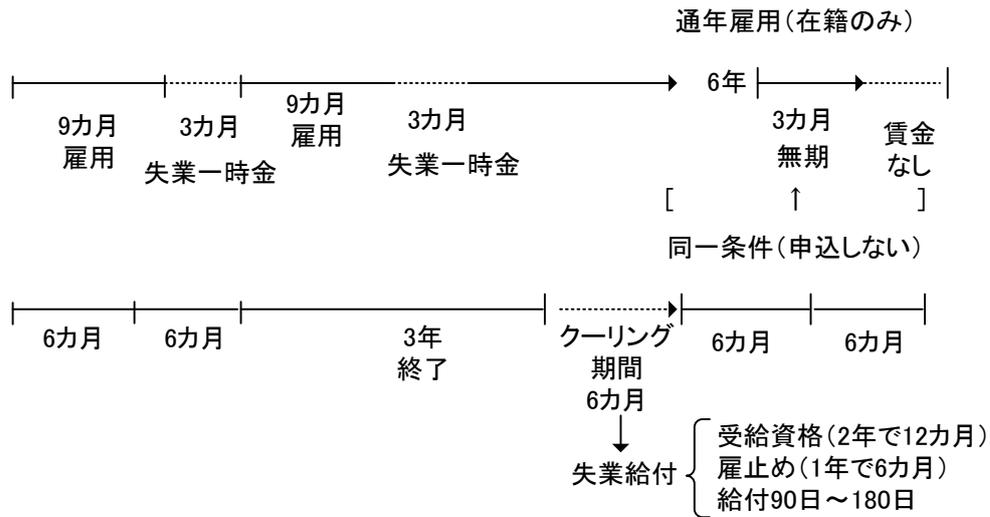
### (3) 無期転換制度のリアクション

雇用期間 5 年終了の増加によるかえって不安定雇用へ

### (4) 無期転換労働者の法的地位の不安定

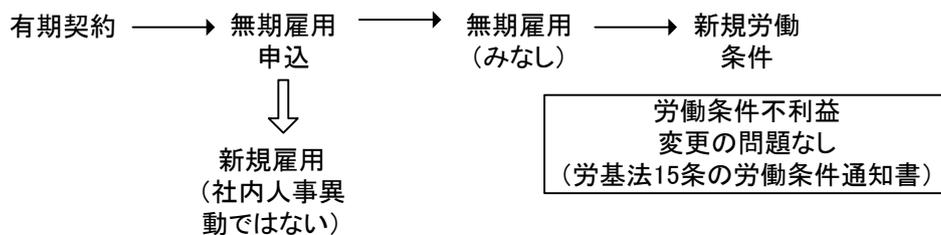
- ・正社員でない
- ・労働条件同一(簡易雇用制)
- ・解雇問題の不明分(ジョブ型雇用、限定雇用)

(5)クーリング期間の問題



2. 無期雇用申込と労働条件

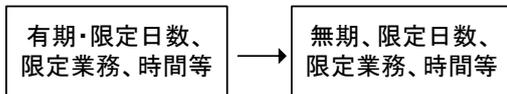
(1)新規雇用であること



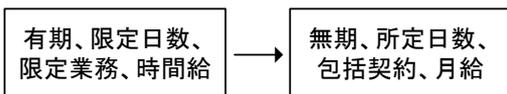
(2)別段の定めが優先すること

(第19条後段)  
申込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。

(別段の定めない場合)



(別段の定めある場合)



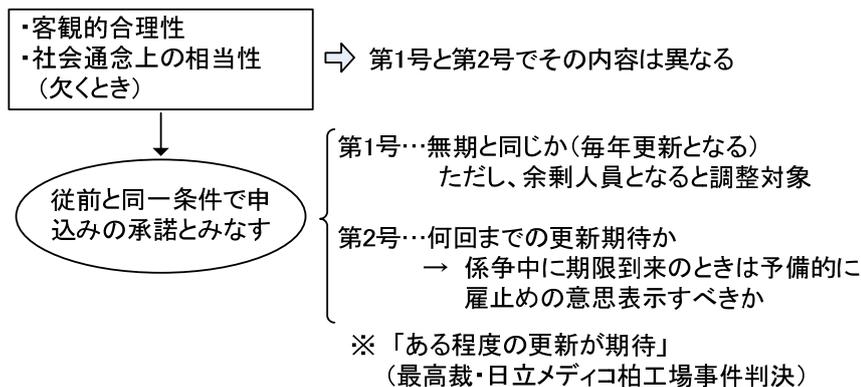
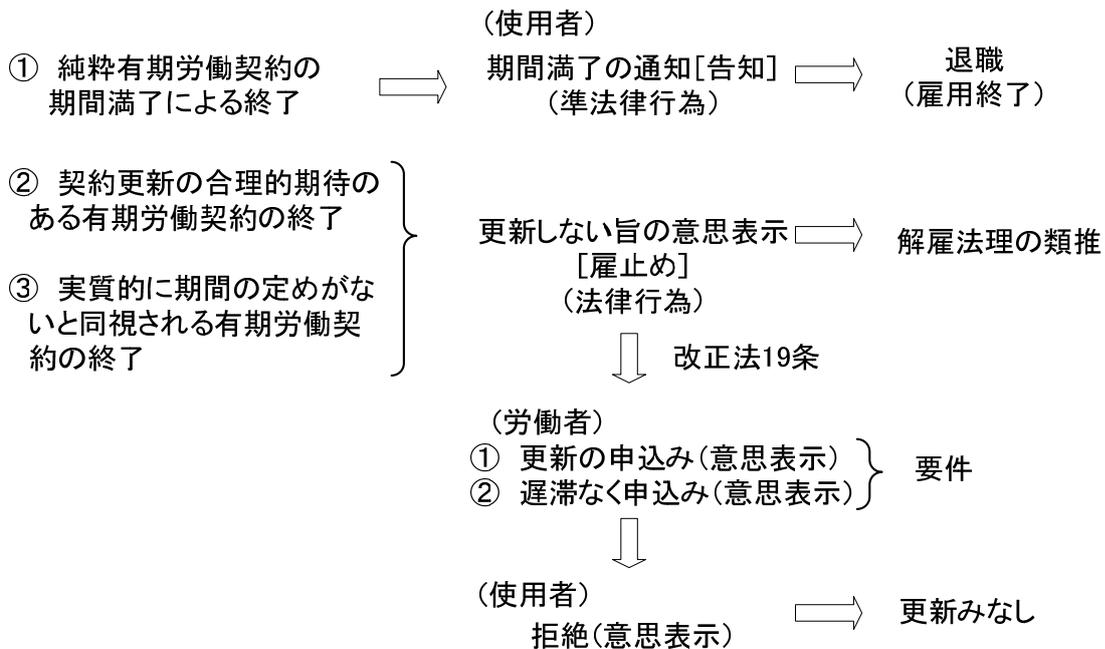
申込はこの条件による  
申込みみなしとなる

※みなし無期となる場合の  
経営上の都合優先

【参考】

「注意すべきはカッコ内の期間の定めの部分以外について『別段の定め』があればそれが優先するという趣旨の内容が記載されていることです。」(野川忍『わかりやすい労働契約法』177頁)

3. 雇止め法理の法制化の問題



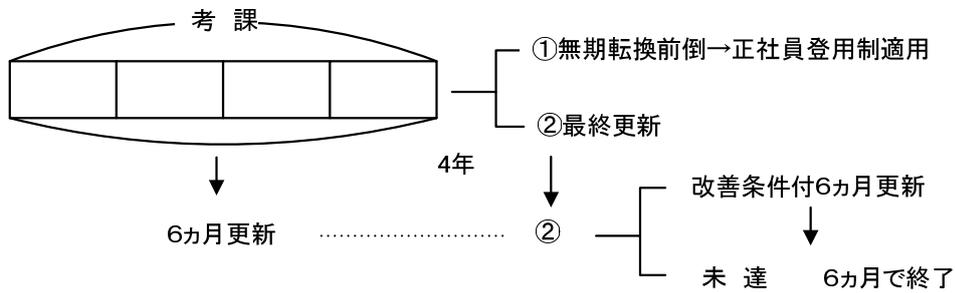
※ 訴訟になった場合、使用者は予備的主張として、毎年期間満了時に更新期間の終了として、更新の拒否通告をすべきか(訴訟期間が長くなった場合の問題。)

※ 本件解雇無効であるが、雇用期待保護期間は期日経過で終了し、地位を失った。(東京地裁平15.12.19判決、ダイカン事件、労判873.73)

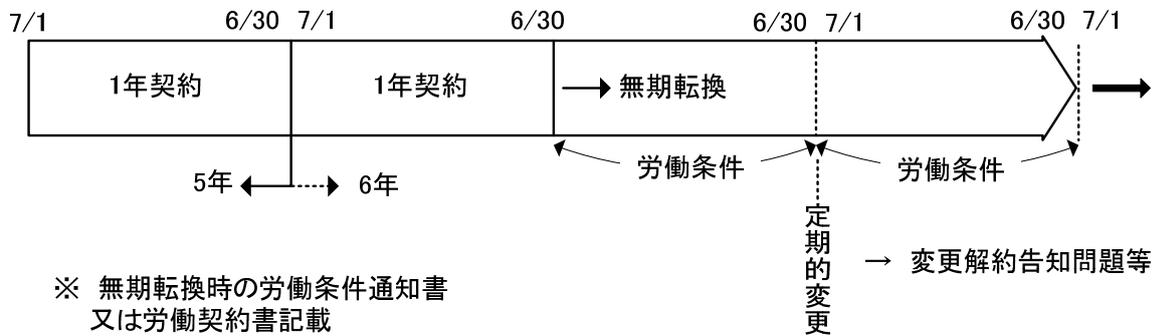


## 5. 無期転換申込制度と企業の対応

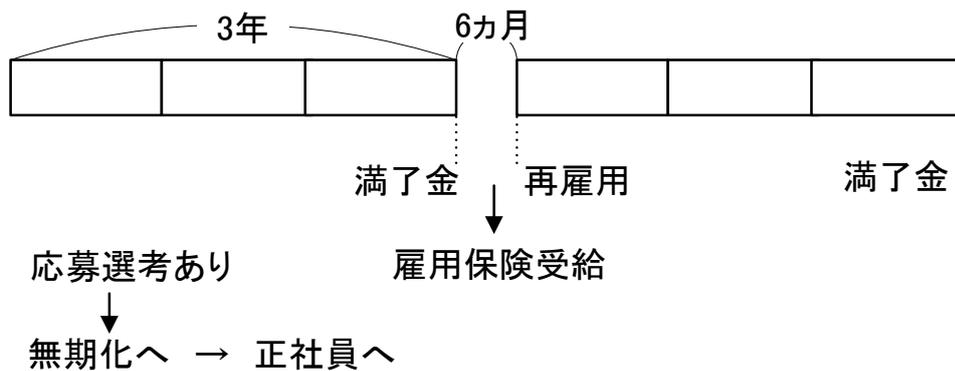
### (1) 能力、成績等の考課による無期転換



### (2) 無期転換後の定期条件協議



### (3) 3年限度でクーリング後再募集(雇用期間の工夫も)

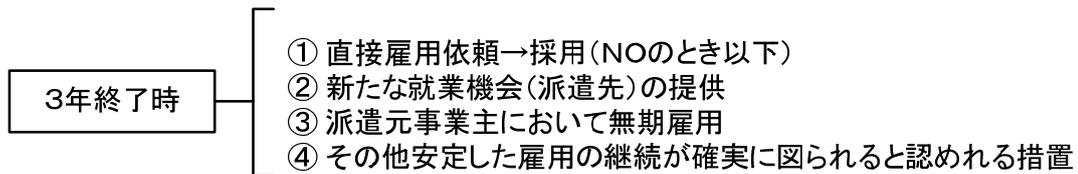


### (4) 年数、回数限定有期契約

… 別紙2

## 6. 派遣社員の適用問題

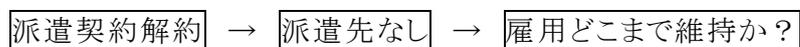
### (1) 登録型



A課 B課

3年 → 3年 → 無期化

### (2) 無期派遣契約社員

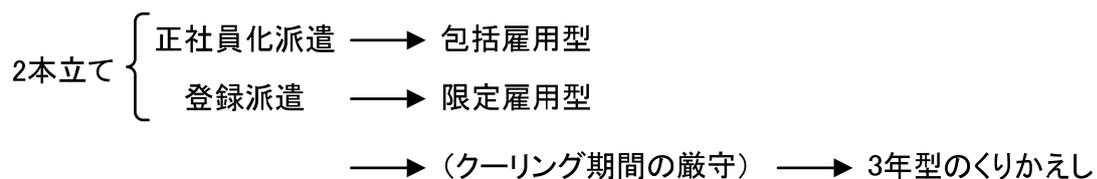


派遣先での就労に対する対価(賃金)

派遣先就労がない場合……

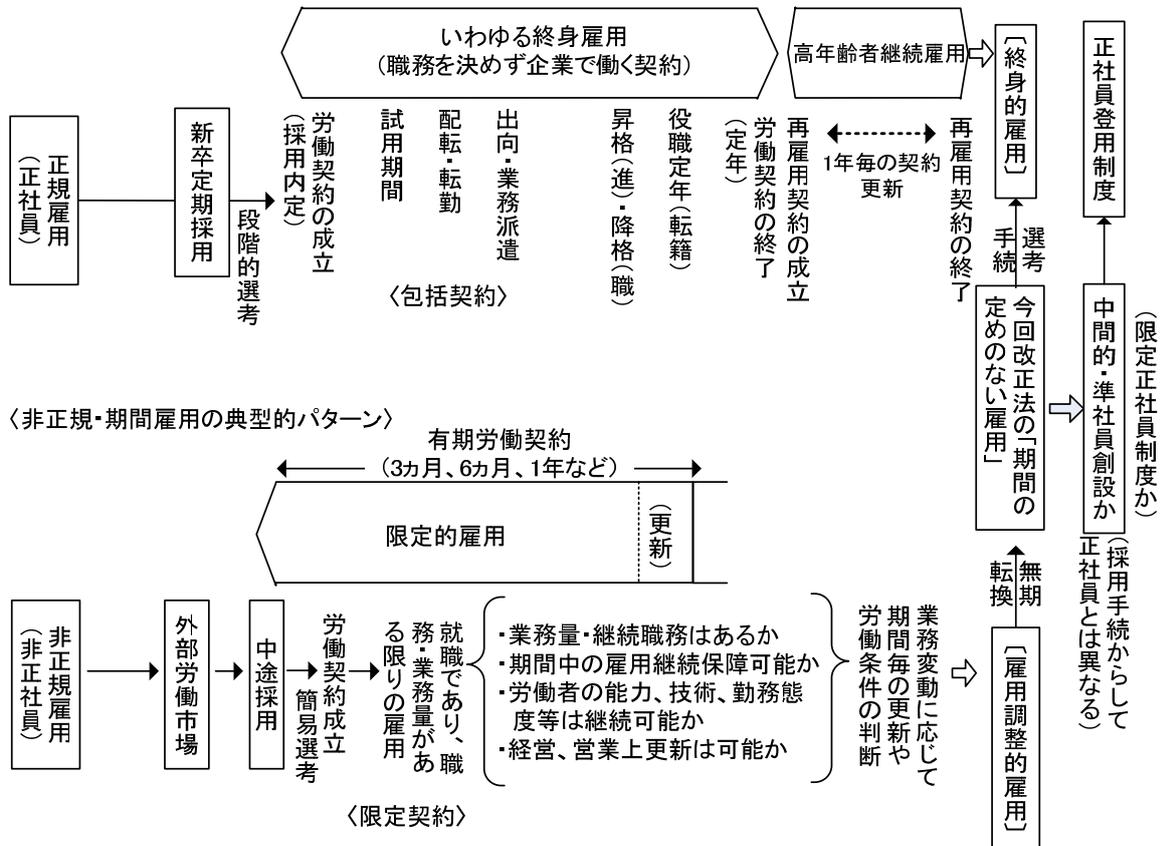
- ① ノーワークノーペイ有効か …就労日数ゼロ
- ② 週2日4Hの研修特約(最賃クリアー)
- ③ 2ヵ月給与保障→無給雇用(派遣・再就職活動支援)
- ④ 3ヵ月以内で派遣先ないと自動雇用終了(条件付無期雇用契約)

### (3) 派遣労働者の2極化



○ 今回の改正法と企業の雇用体系

〈正規雇用（正社員）の典型的パターン〉



※規制改革会議「多元的働き方の実現」…限定社員、ジョブ型雇用等

日立メディコ柏工場事件最高裁判決

(最高裁一小判、昭 61.12.4)

「その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、(中略) 解雇に関する法理が類推される。」「しかし、右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。」「臨時員全員の雇止めが有効」

## ○ 無期転換しない「5年を超えて更新しない」旨の契約は有効か

**【有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準】告示に関する通達**

(平 15.10.23 基発 1022001 号、平 20.1.23 基発 012300 号、平 24.10.26 基発 1026 第 2 号)

**第 2 条関係(雇止め理由の明示)**

「更新しないこととする理由」及び「更新しなかった理由」は、契約期間の満了とは別の理由を明示することを要するものであること。

例えば、

(ア)前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため

(イ)契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため

(ウ)担当していた業務が終了・中止したため

(エ)事業縮小のため

(オ)業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため

(カ)職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため等を明示することが考えられるものである。