

労働契約法が改正され平成25年4月から全面的に施行されます

1. 有期労働契約の更新等 (第19条)

有期労働契約の更新時に、使用者が更新を拒否できない要件が最高裁の判例に沿って定められました
雇止め無効の場合には、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます
雇止め無効の対象となる有期労働契約は、次の①若しくは②に該当する契約です

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、(その雇止めが) 無期労働契約 (の解雇) と社会通念上同視できると認められるもの
注: () は、読みやすいように当事務所で挿入
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの
注: 合理的理由の有無については、最初の有期労働契約から最後の有期労働契約の満了時までのあらゆる事情が勘案されます

2. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止 (第20条)

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り不合理に労働条件を相違させることが禁止されます

労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度 (以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません

注: 「職務の内容及び配置の変更の範囲」は使用者の労働者への「期待」という曖昧な指標を基準にすることを認めることになるため除外すべきという批判もありましたが、条文に盛り込まれました

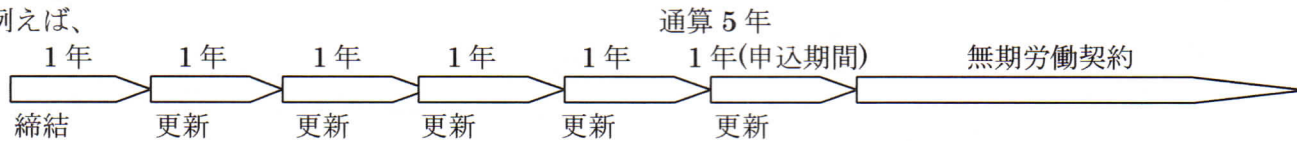
3. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換 (第18条)

5年を超えて反復更新された有期労働契約は、労働者からの申し込みにより無期 (期間の定めのない) 労働契約に転換されます

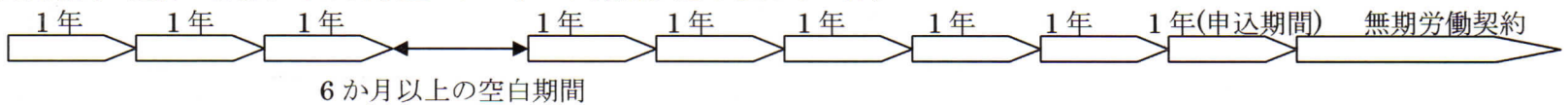
5年のカウントの始期は、平成25年4月1日以降に開始または更新される有期労働契約からになります
実際に無期労働契約への転換が発生するのは、平成30年4月1日以降に更新される労働契約からになります

労働者からの無期労働契約の申し込み期間は、反復更新された有期労働契約の通算期間の終期が5年を超える有期労働契約の契約期間内になります

例えば、



契約期間の通算の計算に6か月以上のクーリング期間が定められています



労働契約法の性格について

労働契約法には、罰則によってその履行を確保するという発想はなく、あくまで労働契約上のルールを定めたものです

労働契約法違反は民事上で違法、無効とされる (場合によっては損害賠償義務が生じる) 効果ということになります

労働基準法が、一部の条項について罰則によって強制を義務付けていることとは性質が異なります

労働契約法は、あくまで民事上のルールを定めた民法の特別法として位置づけられるのであり、労働基準監督署から監督指導が行われることはありません

有期労働契約期間について

労働基準法により、「有期労働契約の契約期間は、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、原則として3年を上限とする」と定められています

高度の専門的知識、技術または経験を有する労働者が当該専門的知識等を必要とする業務に就く場合、又は満60歳以上の労働者については5年が上限です

契約期間の下限には制限はなく、1日であってもかまいません
ただし労働契約法に、必要以上に短い期間を定める事により反復して労働契約を更新することがないように配慮する義務が定められています

契約の中途終了について、労働契約法で、「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できない」とされ、通常の解雇事由よりもさらに厳格であるとされています