

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士 (特定社会保険労務士)

河原 精市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

**派遣業のAさん、
労働者派遣業の会社も労働契約法の改正は、影響がありますよ。**

私は、よく小川町の埼玉縣信用金庫の前にあるむらさきという料理店 (0493-72-1417) へ昼食を食べに行きます。先月の 12 月の月上旬にも食べに行きました。その時は、寿司ランチをオーダーしたと思います。

(なんと 840 円でまぐろやいくらの軍艦巻きなどのにぎりのみそ汁、サラダ、茶碗蒸し、魚を使った小鉢、おしんこう、その上で最後にコーヒーがつきます。寿司ランチのほかに、焼き魚ランチ、天井ランチ等もあります。経営者の小川さんは、いろいろメニュー等も努力しています。)

寿司ランチを食べているときに隣に座っていたある派遣業の営業の人と話が弾み、今注目の労働契約法についての話になりました。彼曰く、派遣業には、労働契約法はなんら関係ありませんということでした。実は、彼は、改正労働契約法は全く分かっていないようでした。

改正労働契約法について①だけをその場でアドバイスをしました。

多分わかってくれたと思います。

つまり次のような話をしました。

①派遣元と派遣労働者が有期労働契約を結んでいますが、契約の更新については解雇権濫用法理が類推適用されないというのが判例になっています。しかし、今回の改正労働契約法の 18 条によって条件を満たせば、(条件とは、労働契約法第 18 条—有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた時は、労働者の申し込みにより、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) 無期化になります。つまり、無期契約転換後は、解雇権濫用の法理が適用されるということになります。

①以外にも、事業主として知っておくべきことを 3 つほど挙げます。今回取り上げたものは、労働契約法 18 条関連のみです。

②また、有期雇用契約の更新パターンには、4 つほどあります。

1. 当然終了タイプ (亜細亜大学事件 昭和 63. 11. 25)
2. 実質無期タイプ (東芝柳町工場事件 昭和 49. 7. 22)
3. 期待保護タイプ (日立メディコ事件 昭和 61. 12. 4)
4. 継続特約タイプ (龍神タクシー事件 平成 3. 1. 16)

2, 3, 4 とも解雇権濫用法理が類推適用されますが、

1 の当然終了タイプだけが、契約の期間満了によって当然に契約関係が終了するということの意味していて、解雇権濫用法理が類推適用されません。例えば、分かりやすい例として、大学の非常勤講師の労働契約を考えればよいと思います。彼らの勤務は、反復更新をし、相当年数の勤続が

あっても当然労働契約の期間が終了すれば終わりになります。このことは、判例でも認められています。(亜細亜大学事件 昭和 63. 11. 25)

しかし、2013 年 4 月 1 日以降の契約で 18 条の条件を満たせば無期化になります。

ただ、この 18 条の適用の目的は、有期契約が無期契約になるということの雇用の安定のみを考えているだけなので、均等待遇や均衡待遇をしなければならないということでは、ありませんので気を付けてください。

③18 条は、今年の 4 月 1 日に法律が実施されますが、次のような雇用のやり方は脱法行為ですので気を付けてください。それは、労働基準法 14 条により労働契約は 3 年を超える期間については締結してはならないとあります。つまり、4 月 1 日前から、まず、3 年の雇用契約を結び、その後 5 回の 1 年契約を結べば、8 年の有期契約が成立することになります。

④一般に、有期の労働契約には、労働基準法 20 条（解雇予告）は適用されません。しかし、有期労働契約が、無期労働契約に転換すると、労基法 20 条が適用され、解雇をしようとする場合は、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません。

以上、労働契約法 18 条関連のことを述べましたが、それらが、皆様に参考になればと思います。

参考

解雇権濫用の法理とは、事業主と労働者の間の労働契約について、期間の定めのない労働契約が成立している場合は、労働者を解雇するにあたっては、労働契約法第 16 条が適用されるということです。

労働契約法第 16 条

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

つまり、事業主は、労働契約が無期化された労働者を簡単には、解雇することができませんよということなのです。

労働契約法が一部改正されます。

労働契約法の 18 条と 20 条は 2013 年 4 月 1 日実施されます。

19 条については、2012 年 8 月 10 日に実施されています。

1. 無期労働契約への転換（労働契約法第 18 条）

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた時は、労働者の申し込みにより、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。

2. 雇止め法理の法定化（労働契約法第 19 条）

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。

3. 不合理な労働条件の禁止（労働契約法第 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。

今回の改正法の趣旨は、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換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にあります。18 条について、4 月 1 日以降に、1 年の労働契約を 5 回繰り返した場合、6 回目の 1 年契約の間に労働者から無期への申し込みがなされると、6 回目の労働契約後は無期の労働契約に転換するということになります。ただ、仮に 3 回繰り返した後 6 カ月以上の空白期間を設けた場合は、今までの労働契約期間は、リセットされて、初期状態になるということになります。