

第84回労務委員会&第152回労働法研究会
改正労働契約法をめぐる無期転換対策の法的留意点と実務

9月26日、経営法曹会議所属の弁護士 塚越賢一郎氏（石寄・山中総合法律事務所）より、今年の4月1日に施行された改正労働契約法の内容や法的留意点等について解説をいただいた。

労働契約法の改正のポイント

1. 無期労働契約への転換

5年を超えて反復更新された場合は、希望により無期雇用に転換されることとなる。但し、クーリング期間が6か月以上ある場合は、クーリング前の契約期間は通算されない。

2. 「雇止め法理」の法定（明確）化

有期労働契約があたかも無期労働契約と実質的に異なる場合、または労働者がその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、いわゆる雇止め法理が適用されること（解雇権濫用法理の類推適用）が明確化された。

3. 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の労働条件に相違があり、その相違が、労働者の業務の内容や責任の程度、職務の内容及び配置の変更の範囲等の事情を考慮して不合理なものである場合には、その労働条件は不合理なものとして禁止となる。



有期労働契約者の雇止めにおける留意点

解雇権濫用法理の類推適用の有無について、①雇用の臨時性・常用性、②契約更新の回数、③雇用の通算期間、④更新管理の状況、⑤雇用継続の期待を持たせる言動・制度、⑥労働契約における内容の合理性、等を総合的に勘案する。

定年後再雇用者の取り扱い

60歳定年後再雇用している場合、①65歳以降の労働契約を締結する者を選別する基準を作成する、②無期転換に備えてさらに定年を設定する、等の選択肢がある。

講演終了後、労務委員と労働法研究会員と講師でさらに質疑応答や意見交換を行った。

複雑化する企業の人材マネジメント問題の解決を図り、企業における人材が生きいきと活躍できる職場環境づくりを促進するために、

労働契約法改正を踏まえた実務対応

まず、無期転換を前提とするか否か自社の方針を決定する。無期転換を前提とする場合はその就業規則を整備し、無期転換を前提としない場合は新規雇用契約における更新回数・年数等の上限を設定する。