

派遣元企業の視点で考える 平成24年改正労働契約法

平成28年1月21日(木)

弁護士 木村 恵子

— 目次 —

- 1 平成27年改正労働者派遣法と
平成24年改正労働契約法
- 2 平成24年改正労働契約法概要
 - (1) 改正の背景等
 - (2) 労働契約法改正のポイント
 - (3) 無期労働契約への転換(第18条)
 - (4) 「雇止め法理」の法定化(第19条)
 - (5) 不合理な労働条件の禁止(第20条)
- 3 派遣元企業に求められる対応

1 平成27年改正労働者派遣法と 平成24年改正労働契約法

平成27年9月30日 改正労働者派遣法施行

主たる改正点



- ・特定労働者派遣事業の廃止(許可制に一本化)
- ・新たな期間制限制度の導入
- ・派遣労働者の雇用安定措置等
- ・派遣労働者のキャリアアップ支援措置
- ・派遣労働者の均衡待遇措置の強化
- ・その他

1 平成27年改正労働者派遣法と

平成24年改正労働契約法

労働契約法
24年改正に言及

改正法にかかる参議院附帯決議(平成27年9月8日)

「三 期間制限

1 (中略)労働契約法第18条及び第19条の趣旨の派遣元事業主への周知(中略)雇用の安定化のための措置を早急に講ずること。」

「四 雇用安定措置

4 (中略) 改めて同法第18条の立法趣旨を派遣元事業主に周知徹底するとともに、その適用を意図的・恣意的に逃れる行為は同法第18条の観点から脱法行為である旨を派遣元指針に規定すること。(後略)」

「五 派遣労働者の待遇について

3 派遣元事業主に雇用される通常の労働者と有期雇用派遣労働者との間における、通勤手当の支給に関する労働条件の相違は労働契約法第20条に基づき、働き方の実態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らない旨を派遣元指針に規定すること。(略)」

1 平成27年改正労働者派遣法と 平成24年改正労働契約法

派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針

附帯決議を受けて指針に規定

第2 派遣元事業主が講ずべき措置

8 派遣労働者の雇用の安定及び福祉の増進等

(3) 労働契約法の適用について留意すべき事項

イ 派遣元事業主は、派遣労働者についても労働契約法の適用があることに留意すること。

ロ 派遣元事業主が、その雇用する有期雇用派遣労働者について、当該有期雇用派遣労働者からの労働契約法第18条第1項の規定による期間の定めのない労働契約の締結の申込みを妨げるために当該有期雇用派遣労働者に係る期間の定めのある労働契約の更新を拒否し、また、空白期間を設けることは、同条の規定に反する脱法的な運用であること。

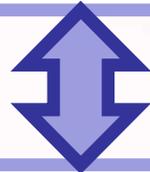
ハ 有期雇用派遣労働者の通勤手当に係る労働条件が(・・中略・・)、労働契約法第20条の規定により、(・・中略・・)不合理と認められるものであってはならないこと。

1 平成27年改正労働者派遣法と 平成24年改正労働契約法

本来。。

労働契約法 = 民法(私法)の特別法

行政指導対象
にならず



労働者派遣法 = 行政取締法規

行政指導対象

指針に規定されると。。

派遣元指針は、労働者派遣法47条の
4に基づいて公表。

↓
指針違反についても指導、助言の対象

労契法に関しても、
指針に定められ
ることで行政指導
の対象に？

派遣元事業主には、慎重な労働契約法対応が必要。

1 平成27年改正労働者派遣法と 平成24年改正労働契約法

労働契約法第18条～第20条
(平成24年改正により規定)

＝ 有期労働契約に関する規定

登録型等の有期派遣労働契約にも適用

< 登録型派遣 >

(派遣スタッフ
との関係)

登録

有期派遣労働契約

労働契約法18条
～20条の適用あり

(派遣先との
関係)

派遣契約(取引契約)

2 平成24年改正労働契約法概要

(1) 改正の背景等

- 有期労働契約とは

有期労働契約とは、「期間の定めのある労働契約」(労働契約法第17条第1項)、「雇用の期間を定めた契約」(民法第628条)のことである。

〔平成17年9月15日「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」〕

有期労働契約については、

期間中は労働者はやむを得ない事由がない限り退職できないという効果

期間中は使用者はやむを得ない事由がない限り労働者を解雇できないという効果

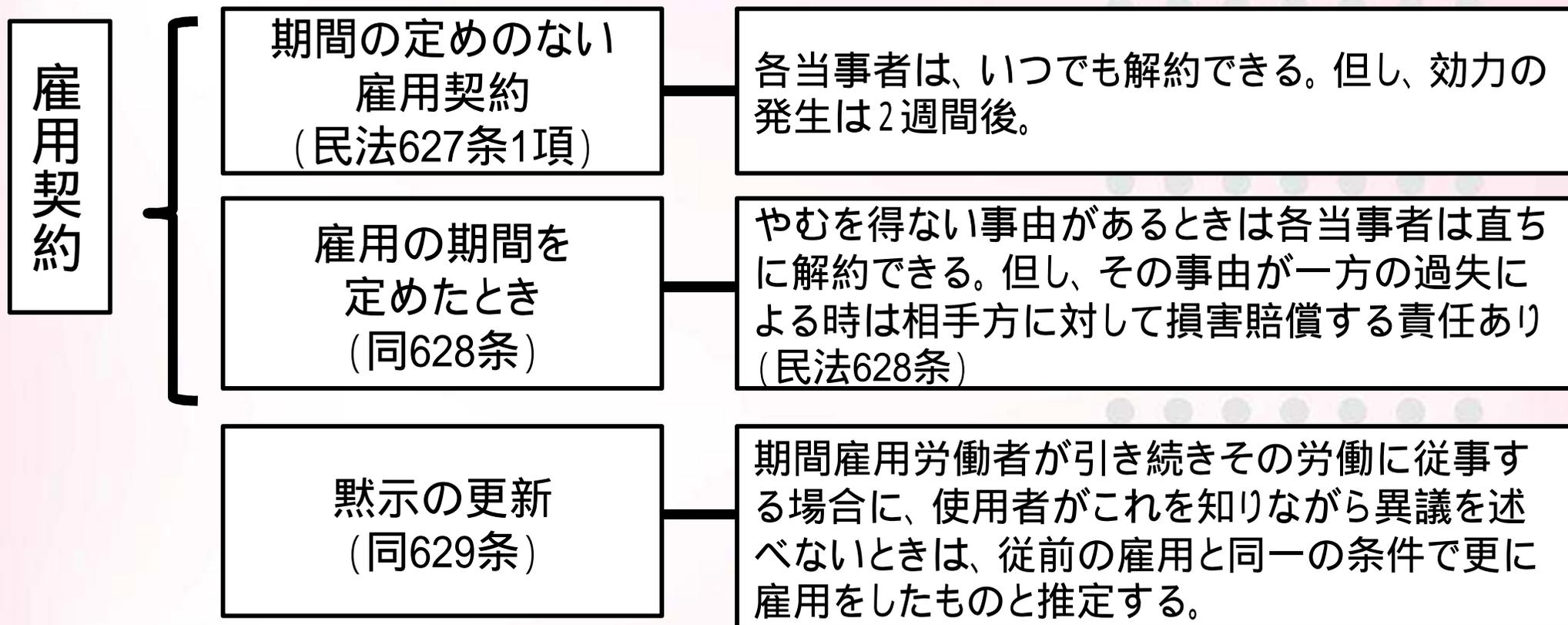
期間の満了によって労働契約が終了するという効果

の三つの効果がある(現行民法第626条第1項は、有期労働契約であっても5年経過後は、 の効果を失わせることとしたものと考えられる。)。

2 平成24年改正労働契約法概要

(1) 改正の背景等

民法における雇用期間の定め



- a. 雇用の定めのない契約となる説
- b. 同一期間の雇用契約とし更新されるとする説

2 平成24年改正労働契約法概要

(1) 改正の背景等

平成24年労働契約法改正前から規定

＜契約期間の定めのための法的意義＞

有期労働契約に関する法的規制 期間の長さの制限(労基法14条)

原則的上限 3年

一定の事業の完了に必要な期間を定める場合を除く

特例の場合 5年

ア 厚生労働大臣が定める基準に該当する高度の専門的知識、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

イ 博士の学位を有する者

ロ 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士のいずれかの資格を有する者

ハ システムアナリスト試験またはアクチュアリー試験に合格している者

ニ 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠を創設した者または種苗法に規定する登録品種を育成した者

ホ 大学卒で実務経験5年以上、短大、高専卒で実務経験6年以上または高卒で実務経験7年以上の農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気・土木・建築技術者、システムエンジニアまたはデザイナーで、年収が1075万円以上の者

ヘ システムエンジニアとしての実務経験が5年以上を有するシステムコンサルタントで年収が1075万円以上の者

イ 満60歳以上の労働者

2 平成24年改正労働契約法概要

(1) 改正の背景等

< 有期労働契約の締結、更新、雇い止めに関する基準 >

平15・10・2厚労告357号

使用者は、有期雇用契約の締結に際し、更新の有無、および更新ありの場合は、更新する場合としない場合の判断基準を明示すべきこと

雇い入れの日から1年を超えて、または、3回以上契約を更新している労働者について、有期労働契約を更新しない場合は、契約期間満了日の30日前までに、その予告をすべきこと。

労働者が更新拒絶(雇止め)の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付すべきこと

更新するか否かの 判断基準

例)

- 契約満了時の業務量
- 労働者の勤務成績・態度
- 労働者の能力
- 会社の経営状況
- 従事している業務の進捗状況等

労働基準法施行規則の改正
(平成24年改正)
により、書面の交付による
明示が必要な事項に。

2 平成24年改正労働契約法概要

(1) 改正の背景等

< 労働契約法における期間途中の解雇の規制 >

【労働契約法】

(解雇)

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。

平成24年労働契約法改正前から規定

第4章 期間の定めのある労働契約

(契約期間中の解雇等)

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下、この章において「有期労働契約」という。)について、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、労働者を解雇することができない。

16条より
厳しい

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により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、その有期労働契約を反復して更新することのないように配慮しなければならない。

2 平成24年改正労働契約法概要

(1) 改正の背景等

<判例による雇い止め法理>

実質的に期間の定めのない契約と異なる場合

⇒ 解雇権濫用法理の類推適用

(東芝柳町工場事件 最高裁第1小法廷 昭和49年7月22日判決)

更新に対する合理的期待が存する場合

⇒ 有期契約が期間の定めのない契約と実質的に同視できない場合でも、雇用継続に対する合理的理由がある場合は、解雇権濫用法理を類推

(日立メディコ事件 最高裁第1小法廷 昭和61年12月4日判決)

- 業務の客観的内容(業務内容の恒常性等)
- 契約上の地位の性格(基幹性、臨時性等)
- 使用者の言動(契約の継続に関する説明等)
- 更新の回数、手続き、実態
- その他(有期にした経緯、勤続年数等)

総合して合理的な期待の存否を判断

解雇権濫用法理に照らして雇止めの合理性判断

2 平成24年改正労働契約法概要

(1) 改正の背景等

有期労働契約研究会報告

(平成22年9月10日 有期労働契約研究会 報告書)

「有期契約労働者の雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、有期契約労働をめぐるルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが必要と考える。」



労働契約法の改正へ

2 平成24年改正労働契約法概要

(2) 労働契約法改正のポイント

1 無期労働契約への転換(18条)

(有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、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)

2 「雇止め法理」の法定化(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、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)

3 不合理な労働条件の禁止(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もうけることを禁止するルール)

2のみ 平成24年8月10日 公布日施行

1、3は、平成25年4月1日 施行

平成30年4月1日には5年

2 平成24年改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

第18条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込み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。

2 (略)

2 平成24年改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

同一の使用者ととの間で、2以上の有期労働契約が通算して5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、期間の定めを除き、直前の有期労働契約と同じ条件で(別段の定めがない限り)、無期労働契約に転換する制度。

通算して: 施行日以後に開始する有期労働契約が通算の対象。

申込み: 現在の有期労働契約期間中に5年を超える場合には、その契約期間の初日から末日までの間に無期転換の申込みをすることができる。

別段の定めがない限り: 無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めをすることで変更可能。

無期労働契約に転換: 労働者の申込みに対して、使用者が承諾したものとみなされ、その時点で、無期労働契約が成立する。

2 平成24年改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

無期転換の対象者は？

採用の際に申告を
求めることも一考

「同一の使用者との間で締結された」とは？

通算期間は、「法人単位」で通算される。

- ・支社、営業所等が異なっていても通算
- ・従事した業務の内容が異なっていても通算
- ・雇用形態異なっていても有期であれば通算(exOS社員 派遣も通算)
- ・合併、会社分割の場合も通算

「2以上の有期労働契約」とは？

「更新」されていない場合には(一回の契約期間が長期等により)
継続雇用期間が5年近くても適用なし。

契約期間を通算した期間が5年を超えるとは？

契約期間の始期が施行日(H25年4月1日)以降の雇用契約期間を通算。

「5年」は、労務の提供をした期間ではなく雇用契約期間

一定以上のクーリング期間があいていれば契約期間は通算されない。

2 平成24年改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

クーリング期間とは？

有期労働契約と有期労働契約の間の空白期間(同一使用者の下で働いていない期間)。

クーリング期間が、

- ・6か月以上あるとき その空白期間より前は通算しない
- ・通算対象の契約期間が1年未満

その2分の1の空白期間があれば、それ以前は通算しない

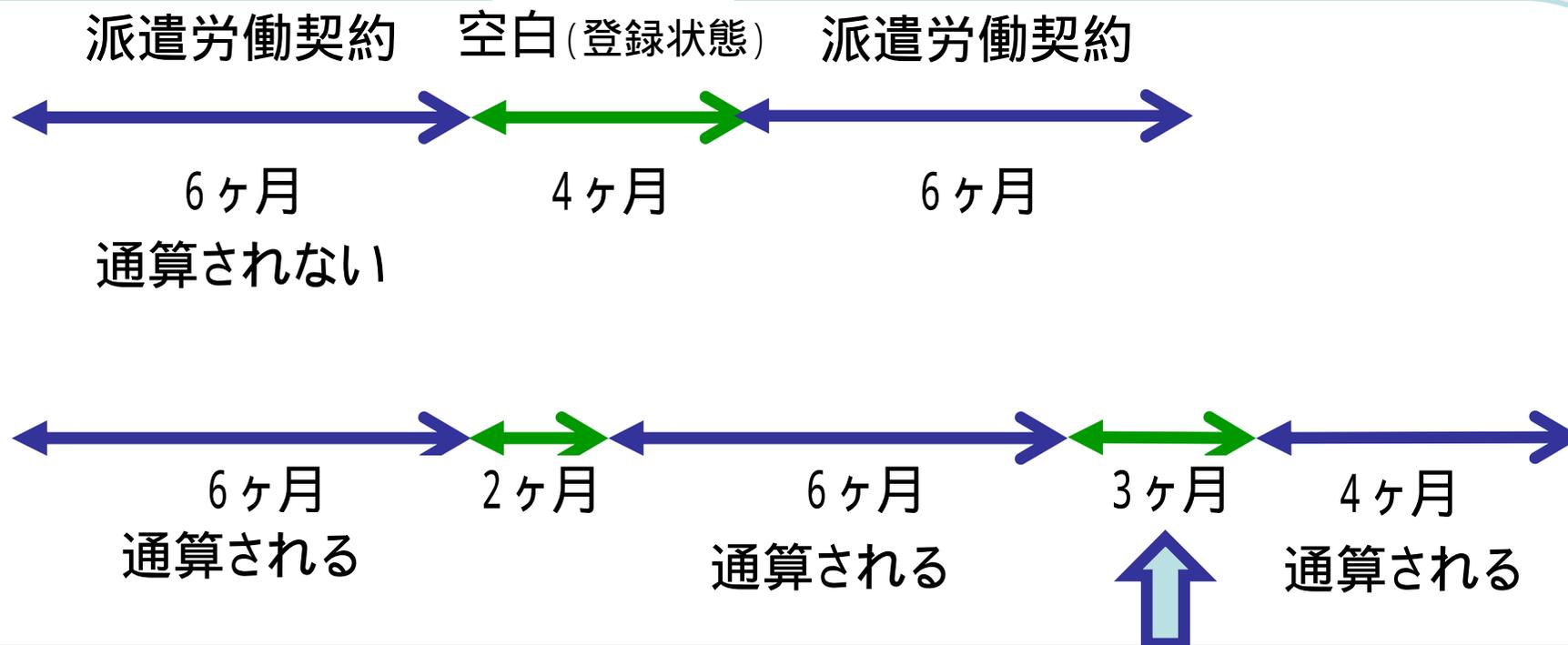
有期労働契約と、当該有期労働契約の前にある有期労働契約も通算対象となる場合(2以上の有期労働契約が通算対象となる場合)は、その全ての契約期間を通算した期間に2分の1を乗じて得た期間(但し、6か月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときは、これを1月として計算した期間)。

詳細は厚生労働省令の定めによる。

2 平成24年改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

2分の1の空白期間とは？



(6ヶ月 + 6ヶ月) ÷ 2 = 6ヶ月を超えた空白期間ないとリセットされず

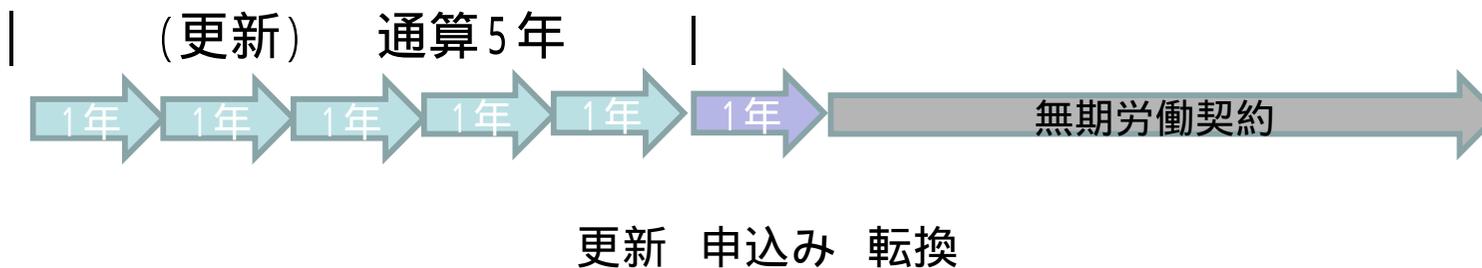
2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

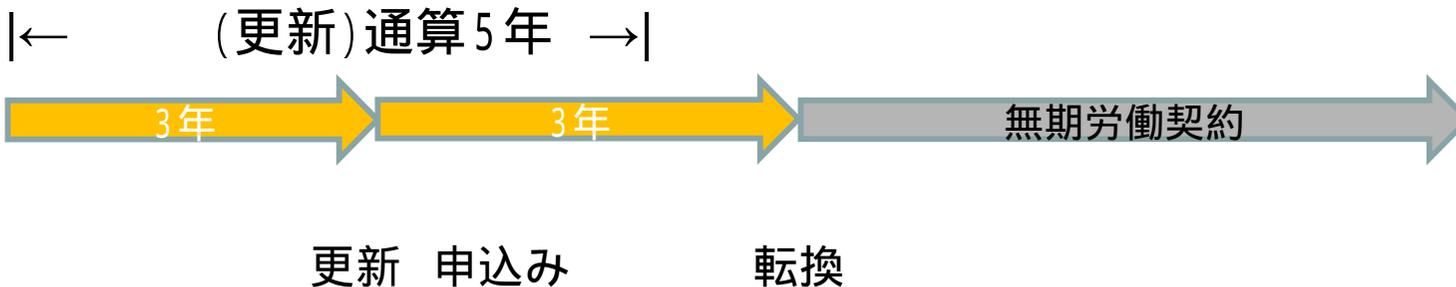
無期転換のための契約締結の申込みは？

< 無期転換の申し込みができる場合 >

(1年契約の場合)



(3年契約の場合)



2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

無期転換申込み権の法的性質は？

無期転換申込み権は、

- (1) 通算契約期間が5年を超えることとなる契約締結で発生し、締結した有期労働契約の期間内に行使しないと消滅するが、その後、契約締結する都度発生する(クーリング期間がない限り)。
- (2) 事前の放棄は無効。
ただし、申込み権発生後の権利放棄は自由。
- (3) 無期転換権の申し込み方法は、法律上限定がない。
実務上は、申込み方法を定めておくことも有用。
(ただし、定めた方法によらずに申込みがあった場合にも権利行使は認められる。)

形成権説 ... 当事者の一方的意思表示で権利の発生・消滅の効力
労働者は、期間内であれば無期転換を自由に行使可。

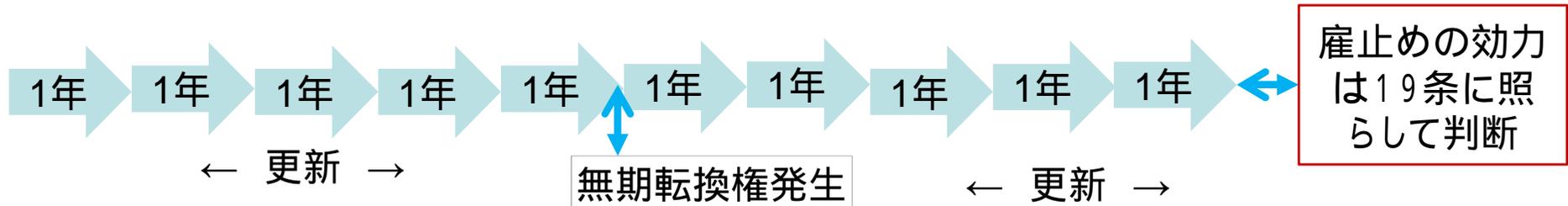
通説的解釈

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

無期転換を行使しない場合は？

無期転換を行使しないで更新する場合



5年を超えた後無期転換する場合



5年を超えた後に、あらたに発生した無期転換権を行使することは可能。

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

重要!

無期転換後の労働条件は？

別段の定めがない場合

無期転換直前の有期契約の内容である労働条件
(契約期間を除く。)と同一の条件

別段の定めがある場合

別段の定めによる

就業規則、労働協約、個別の労働契約で定めること可能。
「別段の定め」をすることにより、職務、勤務地、賃金、
労働時間など、労働条件を変更することは可能。

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

無期転換制度にかかる疑問点(1)

Q 育児休業、介護休業中、あるいは休職期間中の期間についても、通算の対象となるのか？

対象となる。

Q 60歳以上の高齢者も、有期雇用で雇用している場合は無期転換制度の対象となるのか？

対象となる。但し、定年後の継続再雇用者が「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」に基づき認定を受けた場合、無期転換権発生せず。

Q 使用者は、対象者に対して、無期転換権を行使するよう催告する必要は？

催告は不要。

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

無期転換制度にかかる疑問点(2)

Q 無期転換をしたものは、「正社員」になる？

期間が無期になるのみ。「正社員」になるものではない。

Q 無期転換をしたものを対象とする就業規則を定めていない場合は？定める必要はあるか？

法律上定めはない。但し、労務管理上必要。

- ・就業規則がない場合は、終身雇用になりかねない。
- ・正社員用の就業規則に、「期限の定めなく雇用される者に適用される」旨の定めある場合は、無期転換者にも適用されるリスクあり。

Q 無期転換権を行使した者を当該有期契約の満了をもって雇止めする場合は、解雇の意思表示も必要？

必要。

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

5年を超える有期プロジェクト業務の場合は？

有期プロジェクト業務

= 一定の事業の完了に必要な期間を定めた雇用



更新なければ(1回限りであれば)無期転換権発生なし

留意点:
・一定の事業の完了が特定し得る業務であること
・有期契約期間内の解雇は極めて厳しい

(注)派遣の期間制限にかからない有期プロジェクト業務は事業の開始、転換、拡大、縮小又は廃止のための業務であって一定の期間内に完了することが予定されているものに限定されている。(派遣法第40条の2第1項3号イ)

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

一般的には

不更新ないし更新限度特約に基づく雇止めの効力は？

< 従前の裁判例 >

1 肯定例:

- ・近畿コカ・コーラボトリング事件(大阪地裁H17.1.13判決)
- ・シャノール事件(東京地裁H27.7.31判決)

・丁寧な説明あり
・契約書の記載(本人の署名)あり



等

2 否定例:

- ・学校法人立教女学院事件(東京地裁H20.12.25判決)



制度と運用に乖離あり

等

従前の裁判例では、更新限度特約の効力を認めたものあり。
ただし、いずれも、無期転換権行使回避を目的としたものではない。

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

派遣労働については

無期転換権発生を妨げる規定等の効力は？

有期労働契約締結の際に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、無期転換申込権を放棄させることを認めることは、公序良俗に反し無効。(H24.8.10通達)

派遣元事業主が派遣労働者の無期転換申込を妨げるために労働契約の更新を拒否し、また、空白期間を設けることは、同条の規定に反する脱法的な運用(派遣元指針)

* 派遣元が雇用安定措置回避のため、業務上の必要なく組織単位の業務に継続して労働者派遣に従事する期間を3年未満とすることは脱法的な運用で義務違反と同視できるものであり、厳に避けるべき(派遣元指針)

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

一般的には

無期転換制度への対応 - 無期転換後の労働条件は？

1 就業規則により労働条件を変更する場合

- ・合理的な内容とする必要あり(労契法7条)

Q 不利益な条件変更も認められる？

Q 転勤、配転ありとする条件変更は？

(就業規則の不利益変更に準じて合理性を判断すべきとする説もあり。)

2 現在の労働条件と同一の条件で無期化する場合

- ・有期契約において、契約期間ごとに賃金の見直しをしていた場合、無期化後も同様とするのであれば就業規則に定めるべき
- ・少なくとも定年制の定めをおくこと

複数のパターンから選択制とすることも一考

無期転換権発生する前に就業規則等の作成、周知をすべき。
厚生労働省「多様な正社員の円滑な導入・運用に向けて」参考に

2 改正労働契約法概要

(3) 無期労働契約への転換(第18条)

派遣労働については

無期転換後に適用する就業規則等の作成の留意点

派遣元事業主は、無期雇用派遣労働者の雇用の安定に留意し、労働者派遣が終了した場合において、当該労働者派遣の終了のみを理由として当該派遣労働者にかかる無期雇用派遣労働者を解雇してはならない(派遣元指針:第2, 2(4)イ)

労働者派遣の終了のみを解雇理由として規定することは認められない。

ただし、解雇について「勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については」、「いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されること。」(H24.8.10通達)

派遣元事業主は、自社の事情にあわせて、無期転換後の労働条件を検討する必要あり(配転命令の範囲、解雇理由等)

無期転換対象者に、業務限定、エリア限定等、複数のパターンを設けて提案することも一考。

2 平成24年改正労働契約法概要

(3) 「雇止め法理」の法定化(第19条)

第19条(有期労働契約の更新等)

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該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ものと認められること。

2 改正労働契約法概要

(4) 「雇止め法理」の法定化(19条)

対象となる有期労働契約

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。
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

+

労働者が契約期間満了まで又は満了後遅滞なく申込み

効果

、のいずれかに該当する場合で、使用者が雇止めをすることが「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」は雇止めが無効となり、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新される。

2 改正労働契約法概要

(4) 「雇止め法理」の法定化(19条)

判例の「雇止め法理」と19条の関係

契約の反復更新との関係

従前の裁判例: 1度も更新されていなくても解雇権濫用法理類推あり
第19条 : 更新なければ実質無期にならず。
ただし、合理的期待型の可能性あり

実質無期あるいは合理的期待の存否判断の時点

従前の裁判例: 時期は不明確
第19条 : 期間満了時が基準

一定期間内の労働者側からの申込みの要否

従前の裁判例: 不明確
第19条 : 申込み必要(ただし、口頭での申込みも可)

2 改正労働契約法概要

(4) 「雇止め法理」の法定化(第19条)

一般的には

(解雇権濫用法理類推適用の判断要素)

業務の客観的内容(業務内容の恒常性等):

従事する仕事の種類、内容、勤務形態, 業務の単純性, 習熟の必要性

契約上の地位の性格(基幹性、臨時性等):

地位の臨時性(嘱託、非常勤等), 業務や職務上の責任、権限

使用者の言動(契約の継続に関する説明等):

継続雇用についての期待の有無, 応募、採用時の個別事情等

更新の回数、手続き、実態:

契約更新時の手続きの厳格性(更新の可否の判断、契約書への自署の有無)

その他(有期にした経緯、勤続年数等):

同様の地位にある者の更新状況、採用時の有期についての説明、文書交付等

2 改正労働契約法概要

(4) 「雇止め法理」の法定化(第19条)

派遣労働については

派遣労働における更新に対する期待

従前の判例では、登録型派遣労働については、解雇権濫用法理の類推適用は否定。

(伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件 最高裁平成21年3月27日判決,
マイスタッフ(一橋出版)事件 東京高裁平成18年6月29日判決)

ただし、

伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件では、裁判官の反対意見もあり。

更新に対する期待を生じさせる言動等は、控えるべき。

2 改正労働契約法概要

(4) 「雇止め法理」の法定化(第19条)

解雇に関する法理の類推適用

労働契約法 (解雇)

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。

ただし

期間の定めのない契約を締結している労働者を解雇する場合とは合理的な差異がある。

「しかし、臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続きで締結された短期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。」(前掲日立メディコ事件判決)

2 平成24年改正労働契約法概要

(4) 不合理な労働条件の禁止(第20条)

第20条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「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らない。

2 改正労働契約法概要

(5) 不合理な労働条件の禁止(第20条)

対象となる労働条件

賃金、労働時間等 + 労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇を含む

効果

労働条件の相違が、
職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)
当該職務の内容および配置の変更の範囲
その他の事情
を考慮して、個々の労働条件ごとに判断

派遣元指針では通勤手当について指摘あり

「不合理と認められるものであってはならない。」
(行政通達)不合理な労働条件 無効 無期契約者の労働条件と同じになる

通勤手当、食堂の利用、安全管理等について、労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、合理的と認められないと解されている。

3 派遣元企業に求められる対応

< 無期労働契約への転換制度への対応の検討 > (必須)

無期転換の対象となる派遣労働者数等の把握

- ・平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約を対象
- ・内勤、派遣、OS等、雇用形態にかかわらず通算に留意
- ・改姓等に留意

無期転換した派遣労働者の活用方法の検討

(エリア限定型、業務限定型等複数のパターンを設けるか等)

無期転換した派遣労働者用の就業規則等の整備

- ・複数パターンを設ける場合は、複数の規則の整備必要
- ・就業規則の検討等は、28年度中に取り組むことが望ましい
(私見)

3 派遣元企業に求められる対応

< 雇止め法理の法定化への対応の検討 >

雇止めについては、従来に増して、厳格な雇用管理が必要。

< 不合理な労働条件の禁止 >

通勤手当について、無期雇用労働者(内勤の正社員を含め)と相違がある場合には、相違がある理由の整理をしておく。

ご清聴ありがとうございました