

連合「改正労働契約法」に関する取り組みについて

1. 改正法成立の経緯

改正労働契約法が2012年8月3日に成立し、同年8月10日に公布された。今回の改正内容のうち、いわゆる雇止め法理の制定法化の規定については、8月10日（公布日）に施行された。無期労働契約への転換規定、期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止規定については、2013年4月1日とする旨の政令案要綱が第101回労働条件分科会（2012年9月19日）において諮問された。その他、クーリング期間に関する「労働契約法第十八条第一項の通算契約に関する基準を定める省令案要綱」、契約更新の判断基準の明示に関する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」についても諮問され、2012年10月10日に答申され、同月26日に公布された。改正法の施行を見据え、以下の取り組みを行う。

2. 構成組織・単組の取り組み

(1) 無期転換促進の取り組み

法律で通算5年を超える場合となっている有期契約労働者の無期労働契約への転換について、5年より短い期間で転換させるよう労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

法律上、無期労働契約への転換は、いわゆる正社員転換を義務付けるものではないが、法改正の趣旨を踏まえ、無期転換後は原則、正社員とする制度（パートタイム労働者については短時間正社員を含む）を設ける。また、既に正社員転換制度などを設けている場合には、法改正を踏まえて制度内容の見直しを行う。

【法令の解説】

※ 派遣労働者の通算契約期間は、派遣元事業主との有期労働契約について計算される。

【取り組みの補足】

※ 通算契約期間の「5年」を、たとえば3年に短縮するように労使で話し合う。

※ 無期転換権は、当該有期労働契約の初日から期間満了日までの間、行使することができる。しかし、次の契約更新がなされないままにこの日を過ぎてしまった場合には、無期転換権は行使できないこととなるので、有期契約労働者に対して無期転換の申込みが可能である期間を周知しておくことが重要である。

※ 有期契約労働者についてすでに正社員への登用制度が設けられている場合には、例えば有期労働契約の通算契約期間が3年経過後の労働者には、正社員転換の受験資格を付与するなどの取り組みを行う。

※ 通算契約期間のカウントは、法施行日である2013年4月1日以後に締結・更新された有期労働契約が対象となる。ただし、法を上回る取り組みとして、法施行日前の契約期間も通算契約期間のカウントに含めることを求め、その結果、通算契約期間が5年を超える有期契約労働者については、法が定める「通算契約期間」の5年経過を待つことなく、無期転換を目指す。

(2) 無期転換後の労働条件の対応

無期転換後の労働条件については、法律上、別段の定めがある部分を除いて同一となっているが、有期労働契約時の低い処遇で固定化されないよう、無期転換後の労働条件については、引き上げをめざして継続的に労使協議を行い、

労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

また、「別段の定め」による労働条件の引き下げは認めない。

【取り組みの補足】

- ※ 前掲（１）のとおり、無期転換後の労働者は正社員化することを目指して取り組む。
- ※ 無期転換後の労働条件については、無期転換後の労働者に適用される就業規則を新たに整備するよう、労使協議を行う。また、無期転換後の労働者は、労働協約が及ぶよう労働協約上の組合員とする。
- ※ 無期転換後に適用される労働条件が、広域配転条項、労働時間の大幅変更など、無期転換の申込みを抑制するような内容にならないように、人事管理の必要性・妥当性、処遇水準などに留意し労使協議を行う。仮に無期転換後に適用される労働条件に、広域配転条項など正社員と同程度の内容が盛り込まれる場合には、処遇のみ低い第二正社员的な取扱いがなされないよう、賃金等の処遇についても正社員と同程度とするよう取り組む。
- ※ なお、職務の内容などが変更されないにもかかわらず無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、労働条件の不利益変更にあたり無期転換の申込みを事実上抑制することとなるため認めない。

(3) 無期転換の申込み権に関する周知

無期転換の申込み権が発生する要件とその行使可能期間について周知し、雇入れ時、毎回の契約更新時に書面で明示するよう、使用者に求める。また、無期転換の申込みは書面など、記録に残る形で行うことについても周知する。

【法令の解説】

- ※ 無期転換の申込み権は、当該契約期間中に通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約の初日から期間満了日までの間、行使することができる。このため、法施行日から5年の経過を待たずに、無期転換の申込み権が発生することもあることに留意する（図1参照）。
- ※ 無期転換の申込み権を当該有期労働契約の満了日までに行使しなかった場合であっても、再度有期労働契約が更新された場合には、新たに更新された有期労働契約の満了日までの間に、無期転換の申込み権を行使することが可能となる（図2参照）。
- ※ 有期契約労働者にあらかじめ無期転換の申込み権を放棄させること（例えば、採用時や契約更新時の条件として無期転換の申込み権の放棄を求めることなど）は、法改正の趣旨を損なうものであり、公序良俗違反として許されない。
- ※ 労働者が無期転換の申込み権を行使したにもかかわらず、有期労働契約の満了日に契約を終了させることは、無期転換の申込み権の行使によってすでに成立している無期労働契約の解約にあたる。したがって、こうした場合は、無期労働契約の解雇として、労契法16条の解雇権濫用法理が適用される。

【取り組みの補足】

- ※ 無期転換の申込み権については、使用者に対し、厚労省モデル労働条件通知書を活用した上で「その他」欄に無期転換の申込み権を行使できる具体的な期間を、個々の有期労働契約者ごとに記載するよう求める。
- ※ 無期転換の申込みを書面で行う場合でも、「無期労働契約転換申込書」を受け取ったか否かで会社側とトラブルにならないよう、書面に加えて例えばメールでも申込みを行い、その送信記録を残しておくといった対応を行う。

(4) クーリング期間の悪用防止

無期化逃れの目的での派遣・請負形態への切り替えなどが行われないう、使用者及び有期契約労働者への周知徹底など、クーリング期間の悪用を防止する取り組みを行う。

【法令の解説】

- ※ クーリング期間は、通算契約期間が1年以上の場合は6ヶ月以上、1年未満の場合は、通算契約期間の2分の1以上の期間が必要である。
- ※ 無期化を免れる意図の下に、派遣形態や請負形態を偽装して形式的に使用者を代えたにすぎないと認められるようなケースについては、法の適用逃れであって、通算契約期間としてカウントされることが、国会答弁で確認され、行政通達も発出されていることに留意する。
- ※ 改正労働者派遣法では、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることも禁止された。

【取り組みの補足】

- ※ 無期化逃れの目的のもと、クーリング期間の濫用的利用がなされないよう、点検、取り組みを進める。

(5) 雇止め法理の周知

有期契約労働者に対し、有期労働契約が反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが認められない場合があることを周知する。

【法令の解説】

- ※ 労働者が雇用継続に対して抱いた「合理的期待」に関しては、契約が1回以上「更新」されていることは必ずしも必要ではない。いわゆる「雇止め法理」においても更新が一回もなくとも合理的期待が認められた判決がある（龍神タクシー事件大阪高判・平3/1/16：契約期間1年の「臨時雇運転手」について、当該会社における臨時雇運転手制度創設以来、自己都合で退職する者以外は雇用を継続され、正規運転手に欠員が生じた時は正規運転手に登用されてきた事案）。菅野『労働法』192頁
- ※ 雇用継続に対する「合理的期待」は、労契法19条2号の法文上では「満了時」となっている。しかし、雇止めに関する裁判例と同様、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることが、国会答弁で確認され、行政通達も発出されている。

【取り組みの補足】

- ※ 判例法理を制定法化した労契法19条の効果は「同一の条件での有期労働契約の更新」であって、無期契約とされることなく、有期労働契約が一回更新されるにとどまる。ただし、有期労働契約の通算契約期間が5年となる直前で（あと1回の契約更新で5年を超える場合に）雇止めにあつてしまい19条により雇止めの有効性を争う場合、裁判等の場面で併せて18条の無期転換の申込みを主張しておけば、雇止めが無効であると認められた際には有期契約が更新されて通算契約期間が5年を超えることとなり、その結果、無期転換の申込み権が発生することになるので、無期転換をすることも可能となる。

(6) 雇止めを争う場合の「契約更新の申込み」に関する周知

雇止めを不服として争う場合には、使用者に対する契約更新の申込みを行う必要がある旨を周知する。その際、更新の申込みは書面など、記録に残る形で

行うことについても併せて周知する。

【取り組みの補足】

- ※ 雇止めを争う場合の契約更新の申込み（19条）については、契約満了日までしか行使できない無期転換の申込み（18条）とは異なり、契約期間終了後も「遅滞のない範囲」で行使でき、正当な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許容される。また、契約更新の申込み（19条）をしたことの主張立証については、労働審判などADRへの申立てなどによって雇止めに異議があることが使用者に直接又は間接に伝えられたことで足りることが、国会答弁で確認されており、行政通達も発出されている。しかし、契約更新の申込み日をめぐってトラブルにならないよう、雇止めに不服に思ったら、すぐに申込みをメールなどで行い、その送信記録も残しておくといった対応を行う。

(7) 有期契約労働者の労働条件全般の点検

均等・均衡待遇の実現に向けて、有期契約労働者のすべての労働条件について、同一企業の期間の定めのない労働者との相違の有無・内容について点検を行う。なお、「同一企業」については、事業所単位ではなく、法人単位で考えるものとする。

【取り組みの補足】

- ※ 「同一企業」については、条文では「同一の使用者」と規定されている。「同一の使用者」とは、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることを意味しており、事業場単位ではない。したがって、特に全国展開をしている企業においては、不合理な労働条件の差異を点検するにあたって、この点に留意する。

(8) 職務内容などの異同に関する分析、検討

上記(7)の点検の結果、労働条件に相違がある場合、有期契約労働者と期間の定めのない労働者の①職務内容、②職務の内容や配置の変更の範囲、③その他の事情（合理的な労使慣行など）などの異同について分析を行い、当該相違が合理的理由となるかについて、検討する。

【法令の解説】

- ※ 20条が禁止する不合理な労働条件に当たる場合は、当該労働条件は無効となり、不法行為として損害賠償の対象となる。また、不合理であり無効とされた労働条件は、基本的には無期契約労働者と同じ労働条件が認められることが、国会答弁で確認され、行政通達も発出されている。
- ※ 20条の「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、人事事項、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含する。
- ※ 20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、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、個々の労働条件ごとに判断される。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、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特段の理由がない限り合理的とは認められない旨の行政通達が発出されていることに留意する。

【取り組みの補足】

- ※ 20条の「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」とは、労働者が現に従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を、「当該職務の内容及び配置の

変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、異動、昇進といった人事異動等の有無及びこれに伴い変更される職務の内容の範囲を、それぞれ指す。「その他の事情」とは、合理的な労使の慣行、労働者の従前の職務の成果、意欲、能力、経験等の諸事情が想定されている。したがって、「その他の事情」については、労使協議の際に、労働条件格差に影響を与える真に合理性のある事由に限定するように協議を行う。

- ※ 20条の不合理的労働条件の禁止は、同一使用者の下で、有期契約労働者と無期労働契約者との間の労働条件の差異についてである。したがって、有期労働契約から無期労働契約へ転換した労働者と採用時から無期契約である労働者（正社員など）との間を含め、無期契約労働者同士の差異には及ばない。今回の法改正前は、無期契約労働者間の労働条件格差については同一労働・同一賃金における賃金格差が課題となっており、そこでの不合理的格差は公序良俗違反（民法90条）や、権利濫用の禁止や信義則などの一般条項の解釈にあたって考慮される労契法3条2項の均衡考慮義務違反の問題とされていた。しかし、今回の20条の創設により、無期転換前の有期労働契約の段階で、採用時からの無期契約労働者との間の不合理的労働条件の差異は解消され、その後無期転換した際の労働条件はすでに不合理性が解消された状態のものとなるべきである。したがって、労働組合としては、有期契約労働者に無期転換の申込み権が生じる前の段階で、20条にもとづき不合理的労働条件が是正されるように労使協議を行うなど、取り組みを進める。

(9) 労働条件の是正に向けた労使協議

上記(8)の検討の結果、労働条件を相違させることに合理性が無いと判断される場合は、労働条件の是正に向けた労使協議を行う。

特に、通勤手当、食堂やロッカーの利用などの福利厚生、災害時の備品の貸与などの安全管理、慶弔休暇などの休日・休暇制度などについては、働き方に関係なく同一の労働条件とする。

【取り組みの補足】

- ※ 労使協議にあたっては、「連合・改正パートタイム労働法を職場にいかす取り組み指針」（2008.2.15）、「『均等待遇』の判断基準と実践の方法」（2003.2.14）を参考にする。

(10) 組織化の推進

有期契約労働者の組織化の取り組みを促進する。特に、無期転換した労働者については、確実に組合員とする。

3. 連合本部の取り組み

残された課題について引き続き検討するとともに、2013 春季生活闘争の取り組みと連動した運動展開を行う。また、改正法に関する周知広報器材を作成する。

【取り組みの補足】

- ※ 18条の無期転換する仕組みに関しては、無期転換の申込み権が発生する期間（通算契約期間5年超）の手前で雇止めがなされたり、クーリング期間が濫用的に利用されるといったような規制逃れが発生するおそれも考えられる。したがって、18条については附則で法施行後8年経過後に施行状況をふまえた検証・見直しを行うことが予定されているが、これに先駆けて、雇止め等の抑制策を検討するとともに、無期転換の状況などの検証に努める。
- ※ 18条をはじめとして改正法の規定には複雑でその内容が理解しにくいものが多いといった指摘があることを踏まえ、改正法の趣旨・内容に関するわかりやすい器材を作成する。

4. 地方連合会の取り組み

改正法の内容の周知・理解促進に向けた学習会を実施する。

【取り組みの補足】

- ※ なお今回の法改正は、企業内労働組合での労使協議に限らず地域ユニオンに加盟する労働組合員の労働条件への対応が必要であり、必要によっては、団体交渉などでの対応を行う。

参考3：2012 春季生活闘争方針〈抜粋〉

(3) 非正規労働者の労働条件改善の取り組み

非正規労働者の労働条件改善の取り組みは、パート・有期契約共闘を中心に、「非正規共闘」を強化し、取り組みを展開する。なお、構成組織・単組の実情に応じて要求・要請項目を設定し推進することとする。

- 1) 非正規労働者に関するコンプライアンスの徹底については、すべての組合が取り組む。
- 2) パートタイム労働者だけでなく、派遣労働者等間接労働者を含む非正規労働者の労働条件改善の取り組みを展開する。
- 3) 重点項目を基本に、正社員登用制度の創設等、非正規労働者の正規化の促進、均等・均衡待遇に向けた時間給の引き上げをはかるとともに、福利厚生等の不合理な適用についての点検・是正を行う等、総合的な労働条件向上の取り組みを展開する。また、改正パートタイム労働法の定着・徹底に向け、以下の課題に取り組む。

[1]連合「パート労働者等ガイドライン補強版」(2009年)を活用した職場での点検活動を推進する。

[2]パートタイム労働法の遵守・徹底に関する経営側との協議、パートタイム労働法などパートタイム労働者に関する法律が遵守されているか、点検活動もあわせて実施する。

参考4：2012 春季生活闘争 パート・有期契約共闘方針〈抜粋〉

1. 均等・均衡待遇実現を含めた総合的な労働条件向上への取り組み

産別・単組は、パートタイム労働法の遵守を徹底するとともに、「ガイドライン」を活用しながら、それぞれの実情に応じて中期的重点項目を設定し、均等・均衡待遇実現を含めた総合的な労働条件向上へ向けた取り組みを推進する。

2012 春季生活闘争においては、昨年に引き続き重点項目を設定し、参加産別が連携して取り組み、最大限の成果獲得をめざす。

【2012 重点項目】

- ①正社員への転換ルールの明確化・導入・促進
- ②昇給ルールの明確化
- ③一時金の支給
- ④通勤費・駐車料金、慶弔休暇に加え福利厚生全般に関する取り組み
- ⑤正社員と同様の時間外割増率適用

※正規労働者の割増賃金が法定内残業でも時間外割増率の適用対象となる場合（例えば所定労働時間が7.15Hで、それ以降に割増賃金が適用される場合）であれば、パート労働者等にも同率の時間外割増率を適用する。

参考5：連合・改正パートタイム労働法を職場にいかす取り組み指針（2008.2.15）〈抜粋〉

2. 労働協約化に取り組む

(1) 以下の①～③の課題について、必要な場合の見直しを含め、「均等待遇の判断基準と実践方法」(資料2)を参考に労働協約化に取り組む。

①パートタイム労働者固有の制度を整備する

(例：正社員への転換制度の導入、就業規則の整備など)

②働き方に関係なく全員に適用される労働条件 (例：休日・休暇制度、通勤手当など)

③時間比例を考慮しながら整備する (例：職務関連手当・一時金など)

特に、下記の課題については、改正パートタイム労働法を上回る要求として積極的に取り組む。

○通勤手当…正社員と支給基準を同様とする。

○慶弔休暇…正社員と付与基準を同様とする。

○人事制度…正社員への転換制度を導入する。

(2) いわゆる「疑似パート」について

正社員と働き方・人材活用などが実質的に異なる労働者については、改正パートタイム労働法に基づき、正社員への転換、若しくは同一労働条件とする。

図1:【無期転換の申込み権:第18条関係①】
※施行通達(基発0810第2号):第5 4(2)エ

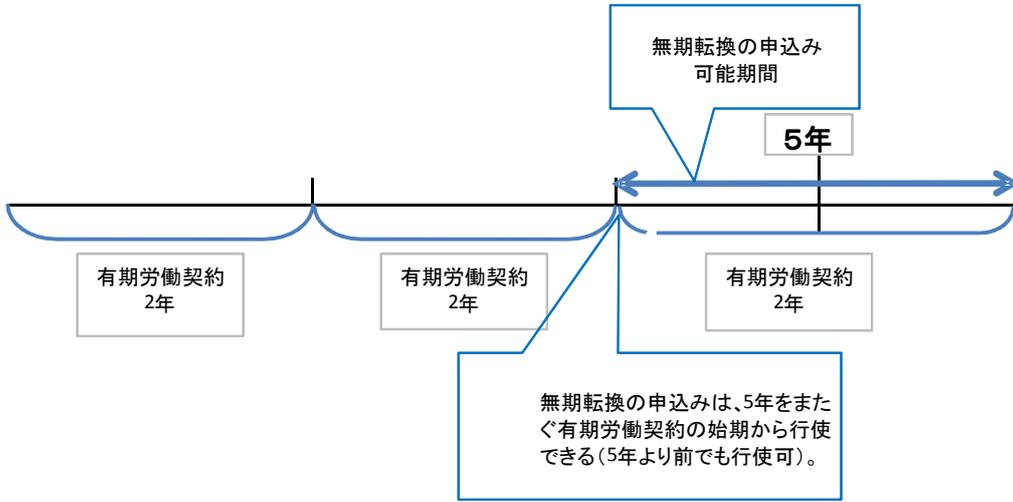


図2:【無期転換の申込み権:第18条関係②】
※施行通達(基発0810第2号):第5 4(2)エ

