

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2012年8月6日

労働契約法が改正されます

8月3日、労働契約法の改正案が可決されました。

改正法は、労働契約の期間が有期になっている労働者が5年を超えて継続勤務しているとき、本人の希望で無期の労働契約に転換することが出来る、というものです。

契約社員、パート、アルバイト等呼び方はさまざまですが、労働契約期間を定めて雇用されている者が対象になります。

多くの企業では、6ヶ月若しくは1年契約を行っている思います。これを反復更新しながら、何年も勤めている従業員がいるはずです。

反復更新することで、事实上無期の労働契約に転換している、という考え方は以前からありました。

特に、契約更新を簡単に済ませ、自動更新に近いかたちになっていると無期雇用と判断される可能性は高くなります。

ただ、その判断は難しいため、よく問題になっていました。

そのような背景や労働者の生活の安定を図るため有期から無期への転換が必要であるため、このような法律改正になりました。

この改正により、パート労働者が無期雇用になったとき、労働契約の終了の仕方は正社員と同じになります。

労働者本人が、退職の意思を示すか、会社が解雇することになります。解雇の場合、どうしても権利の濫用か否かという問題が生じます。

余程の理由がない限り難しいと考えるのが一般的です。法律的には「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」ときの解雇は無効になります。

労働契約期間を無期に変更したときの労働条件はどうなるか？

これは基本的にそのまま継

続するため、時間給、週4日労働ということでも構いません。

無期労働契約になる=正社員と同じ待遇、というわけではありません。

企業は、業務の繁閑に対応するために、有期の労働契約期間を定め、過剰人員になったときの調整してきました。

その調整が今後は「解雇」というかたちで、対応することになります。解雇が容易ではない我が国の場合、基本的に一度雇ったら、従業員が辞めると言うまで、雇用義務が生じることになります。

改正法では、5年になる前に退職し、6ヶ月間の空白期間を設ければ、リセットすることにしましたが、実務的にこれを利用するのは難しいでしょう。

今後は、“有期の労働契約は5年以内”というルールをつくり、無期雇用にしないという対応も考えられます。