

労働基準法改正シリーズ

Q 労働基準法の改正で有期労働契約の期間が延長されたそうですが？

A.

原則1年が3年へ、一定条件を満たす場合の3年が5年へと、それぞれ労働契約の期間が延長されました。

労働者を募集・採用する場合、契約期間を定めるか否かをまず決める必要があります。この契約期間は賃金とともに労働条件を決定づける重要な要素の一つだからです。契約期間を定めるか否かは会社側の裁量で自由に行えます。一般的には正社員、月給者等は『期間の定めのない労働契約』、パートタイマー、日給者、時給者等は『期間の定めのある契約』（以下有期労働契約という）を採用するケースが多く見受けられます。雇用形態の多様化により社員の非正社員化が進んでいる中、いわゆる契約社員もバブル経済崩壊後、増加の一途を辿っています。この『有期労働契約』は労使双方にとつてメリットがある反面、当然デメリットも存在します。期間の定めのある・無しで当然、法的規制も大きく違ってきます。会社側からすれば『有期労働契約』の方が、一見使い勝手が良さそうに見えますが、その分制約も受けます。一つの会社内において様々な雇用形態が存在するのに比例してその適用を受ける法的規制も複雑化してきます。

●有期労働契約期間の上限の延長

(契約期間)

第14条1項の改正

【旧規定】

- ・労働契約期間の上限は、原則1年。
- ・一定の高度で専門的な知識等を有する者で新

たに雇い入れられる者については、3年。
満60歳以上の者については、3年。

← 【改正後】

- ・労働契約期間の上限は、原則3年。
- ・一定の高度で専門的な知識等を有する者については、5年。
- ・満60歳以上の者については、5年。

●有期労働契約者の退職

附則第137条の新設

【旧取扱い】

- ・有期労働契約労働者は、契約期間中は原則として退職することができない。

← 【新設後】

- ・1年以上の期間を定める有期労働契約労働者は、労働契約が1年を経過した日以後はいつでも退職することができる。（専門知識等を有する者、満60歳以上の者等を除く）

●有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係るルール

第14条2項、3項の新設、告知

【旧取扱い】※H12・12・28基発779号

- ・契約の更新の有無、判断基準の説明に努める
- ・1年以上継続勤務者を契約更新しない場合は30日前までの予告に努める。
- ・1年以上継続勤務者を契約更新しない場合の理由の告知に努める。

← 【改正後】

- ・使用者は、契約の締結時に契約の更新の有無、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準を明示しなければならない。

- ・使用者は、雇入れ後1年を超えて継続雇用している有期労働契約労働者について、雇止めをする場合には、少なくとも30日前までに予告しなければならない。

- ・使用者は、労働者が雇止めの理由の明示を請求した場合には、遅滞なくこれを文書で交付しなければならない。

◆留意点

有期契約は、民法628条により「已ムコト得サル事由」がなければ原則中途解約は認められていませんし、残存期間について損害賠償請求の対象にもなり労使共に拘束されます。しかし、民法の特別法である労働基準法では附則第137条において、1年経過後の無条件解約権を労働者側だけに限定して修正しています（専門的な知識を有する者及び満60歳以上の者が締結する契約を除く）。例えば、3年の有期労働契約を締結した場合、労働者側は1年経過後は理由の如何を問わず解約できるので対して、会社側は、「已ムコト得サル事由」がない限り3年間拘束を受けます。また、有期労働契約の更新後の雇止めは、前回説明した「解雇権濫用法理」の類推適用を受けることもあります。さらに、1日の所定労働時間の観点から考察すると、①労災保険のみ対象の者、②労災保険及び雇用保険の対象の者、③労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険すべて対象の者と、大きく3つの保険加入のパターンに分けられます。保険事故、保険給付、行政監督等を考慮した場合、前述した損害賠償請求以上のリスクも当然発生し得ます。雇用の調整弁として多くの会社で普及している有期労働契約ですが、便利さの反面、様々なリスクも内在しています。パートタイマーに対する社会保険加入の議論の行方も迷走している中、自社において締結している労働契約の内容、それに付随する各種保険の適用が適切なのか、今一度、再確認する必要があります。