



労働契約法改正でアルバイトはいなくなるか (IRSME13005)

平成 25 年 5 月 24 日 山本 貢郎

■ 5年以上の反復更新を経た雇止めの禁止

有期契約労働者を雇用している小売業や飲食業、サービス業等の経営者から労働契約法改正についての質問・相談が増えている。本稿では平成 25 年 4 月 1 日より施行された法改正の内容や趣旨、中小企業がどう対応すべきかを考察する。

改正は有期契約労働者の保護に重きがおかれ、下記の 3 つのルールを規定している。

1. 無期労働契約への転換

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。※ 1

2. 「雇止め法理」の法定化（平成 24 年 8 月 10 日施行）

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された。一定の条件下において使用者による雇止めが認められないことになる。※ 2

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設けることを禁止する。

※1. 通算契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象。平成 25 年 3 月 31 日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めない。

※2. 有期労働契約は、使用者が更新を拒否した時は、契約期間の満了により雇用が終了する。これを「雇止め」と定義し、最高裁判例は労働者保護の観点から一定の場合にこれを無効としている。この判断を雇止め法理という。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化したものである。

■ 誤解の多い法解釈

Q 通算 5 年になる前や雇用契約期間の満了前に契約を打ち切っても大丈夫ですか？

労働契約法では、契約期間中の契約解除について「使用者は、期間の定めのある労働契約について、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において、労働者を解雇することができない。」と定めています。解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められる場合よりも狭いと解されています。つまり**契約期間内の契約解除は通常解雇よりも契約破棄がしにくい**ということです。

また期間満了後に契約を更新しない（雇止め）の場合ですが、雇止め法理では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、雇止めが認められません。

「雇止め」は解雇を意味するものではありませんが、有期労働契約者であっても、解雇権濫用法理が類推適用（期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当）される場合があり、解雇と同様とみなされます。つまり**正当な理由がない限り雇止めは出来ません**。

法の趣旨から考えると、そもそも有期労働契約の濫用を防止し、安定した無期労働契約への転換を促進するのが目的であるため、このような雇止めは無効とされる可能性が高いでしょう。

Q それでは、更新の際に給料を下げて提示すれば更新を希望しないのではないですか？

今回の法改正は正社員に転換することを求めるものではありません。しかし、転換後の労働条件については、労働協約や就業規則に別段の定めがない限り、

転換前と同一の労働条件の適用が義務づけられています。無期転換を円滑に進める観点から望ましくないからです。

上記 2 例に読み取れるとおり、労働者の雇い入れにあたり、反復更新を意識した有期契約と無期契約の間にはさしたる相違はないことがわかる。季節的・一時的な繁忙時に限って雇用する場合や高度専門職がプロジェクト期間中のみ雇用される場合などを除き、一度採用すると人員整理に関しては正社員と同等と考えなくてはならない。

有期労働契約は本来臨時的・一時的な業務を行わせるための雇用形態であり、常用労働者の雇入に適用することを目的としていない。それにもかかわらず、現実には多くの企業が常用的業務に就かせることを目的として有期労働者を採用し、反復更新を重ね、都合の良いときに契約を打ち切るケースが散見された。これに伴い、労働契約の締結やその更新、契約期間満了による雇止めに際しての個別紛争が増加し、今般の労働契約法の改正に至っている。

インターネットの普及により、労働者側でも法規に関する知見を備える者が増え、トラブルが法的な労使争議にまで発展しやすくなっている。今回の法改正はこの流れを大いに助長するものであることは議論を待たない。**ひとたび労使トラブルが起きてしまうと、経営者は解決のために相当な労力と時間、場合によっては金銭の支出を余儀なくされる**。今後はこれまで以上にトラブルの予防に重点を置いた対策が必要である。

■ 中小企業が取べき対応

この法改正に対して中小企業経営者はいかに対応すべきであろうか。筆者は特に重要なポイントとして以下の2つの事項をあげたい。

1. 就業規則・諸規程の整備・改定

有期契約と無期契約の境界線が薄くなったとはいえ、無期労働契約者＝正社員ではない。会社のルールである「就業規則」や労働条件を定める「雇用契約書」について、この点を踏まえた整備や改定、運用の見直しが必須である。

不適切な規定や運用としては以下のようなものがあげられる。

- 正社員用の就業規則における適用範囲を「雇用期間の定めのないもの」としている
- パートタイマーやアルバイト用の就業規則に定年の定めが無い
- 嘱託再雇用の年齢上限が 65 歳であるにも関わらずこれを超えてなお雇用されている従業員がいる
- 書面による雇用条件の通知もしくは雇用契約書を交わしていない
- 不始末を起こした従業員から始末書を徴求していない
- 面談時の指導内容を文書で保管していない

上記に一つでも当てはまる企業は就業規則や帳票を見直さなければ、近い将来相当に高い確率でトラブルが表面化する。それはなぜか。

まず就業規則だが、「有期契約から無期契約に転換された労働者はどの規則が適用されるか」というテーマを考えたい。正社員用の就業規則における適用範囲を「雇用期間の定めのないもの」としていると、無期雇用契約に転換した労働者は正社員と同じ就業規則が適用されることになる。いわんやパートタイマー用就業規則や嘱託規程が整備されていない企業では**当然に正社員と同じ扱い**となる。ここで大きな問題が生じる。中小企業の多くは正社員のみを対象として退職金や賞与を支給するが、無期に転換された労働者も正社員と同じ就業規則が適用されると、ルール上は**退職金や賞与を支給する義務が生じる**。慶弔見舞金や慶弔休暇なども同様である。

またアルバイトやパートタイマー用の就業規則には定年の定めが無いことが一般的だが、無期契約への転換者に対しこのパートタイマー規程が適用されると、定めが無いがために、文字通り終身雇用となる。同様に 60 歳定年後再雇用されているいわゆる嘱託社員も、5 年経過し 65 歳以降も雇用され続けると、無期契約への転換の申込権が発生する。そのため、必要に応じて第 2 定年などを定めなくてはならない。

加えて平成 25 年 4 月からは、雇い入れ時に「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」について書面交付が必要とされた。法改正以前から「労働契約の期間に関する事項」

(IRSME13005) 労働契約法改正でアルバイトはいなくなるか

「就業場所及び従事すべき業務に関する事項」「更新の有無」は雇用契約書に明示しなくてはならないとされていたが、中小の現場では未だに**そもそも雇用契約書を結んでいない**という企業が多い。明示義務を果たしていないことはおろか、雇用契約書を交わしていない事実により当該労働契約は無期であるとみなされ、トラブルの原因となる危険性が高い。

これらの理由から、有期雇用契約者が存在している企業は、トラブル回避のために当該労働者に適用される規則および雇用契約書の作成や内容の修正が求められるのである。

2. アルバイト・パートタイマーの労務管理

先の項で就業規則や雇用契約書について触れたが、新しく義務となった従業員に明示すべき労働契約の更新基準とは、どのような内容が要求されているのだろうか。

以下、厚生労働省が出している更新基準の具体的な例をあげる。

- ① 契約期間満了時の業務量による
- ② 労働者の勤務成績、態度により判断する
- ③ 労働者の能力により判断する
- ④ 会社の経営状況により判断する
- ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する など

上記①④⑤に関しては決算書や月次試算表の内容、これに対するコスト削減や配置転換が合理的になされているか、などが判断基準となる。では②③に関しては何をもって判断基準とすれば認容されるのだろうか。

アルバイトやパートタイマーに人事評価制度がある中小企業は少ない。実態として定量的な人事評価を経ず「今年は時給 10 円アップ」などと経営者の一存で決めていることが多い。このような決定方法は平時より労使トラブルの原因の一つとなるが、特に雇止め時のトラブルを避けるために「**どのような場合は契約を終了するのか**」「**どのようなことを期待するのか**」を明確にした上で、評価を公正に行い、少なくとも 1 年に 1 度の個別面談を実施、従業員に評価結果をフィードバックするというプロセスが必要である。その面談を踏まえ次回の更新条件を提示しつつ契約更新手続きに進むのであり、前提となる**人事評価制度を構築**し、労働者のキャリアプランを明確にしなくてはならない。さらに「言われていない」事態を避けるため始末書や指導書、改善しない場合は次回更新しないという内容の通知書等を文書化し保管する。万一労使トラブルが発生した場合、これらの資料を基に上記基準を満たすかが個別に判断されることになり、これらの資料が無い場合はきわめて不利となるからである。

■ 改正労働契約法の問題点

今回の改正の最大の問題点は「入口規制」を導入しなかったことである。一般的な労働者にとって雇用契約が有期であるメリットはない。有期雇用を結ぶ際になぜ無期ではなく有期なのかを求める「入口規制」が必要である。その上で、先般見送りされたが「解雇自由」の原則を規定し、再就職支援金を支払えば解雇できる「事前型の金銭解決制度」の導入に関しても議論を進めなければ、今回の改正により企業は雇用を控え、失業率は悪化するであろう。

一方この改正を前向きにとらえれば、企業が先に示したような労務管理に取り組むことにより、人材力の底上げと労働生産性の向上につながることで、正社員と非正規社員の労働条件の格差が是正されることによって、労働者のモチベーションが維持されることが期待される。

■ 最後に

同時に施行された 65 歳までの雇用を義務付ける「高年齢者雇用安定法」や今回のテーマである「労働契約法改正」では、少なからず企業の負担が求められるが、筆者は企業だけが変わるのではなく、その企業で働く従業員の意識も変わることを期待している。起業志向が世界的に見て日本は最低水準だとのニュースもあったが、雇われている立場でありながら、経営者意識や数値意識、問題意識を持ちながら仕事をするのが、これからのアルバイト・パートタイマー労働者にも必要になるだろう。

業務上、関与先企業の会議進行を依頼されることも多いが、その際「私はパートだから」とか「所詮アルバイトだから」などの発言も漏れ聞こえてくる。この法改正の趣旨は正社員とアルバイトやパートタイマーのギャップを低減していこうというものである。今は非正規社員であっても、日々コストダウンを意識する、100 しかできなかった作業を 101 出来るように工夫する、8 時間かかっていた仕事を 7 時間で終わるよう工程を変える提案をしてみるなどすると、与えられた仕事は企業や社会へ貢献、自己成長、仕事へのやりがいへと昇華する。このとき「労働者」ではなく、その企業になくしてはならない「人財」になっているだろう。これら一連の法改正が、わが国の中小企業に人財が育まれ、トラブルが少ない社会に発展する契機とならんことを切に願うものである。(了)