

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

「無期転換ルール本格適用開始！」

～「雇止め」めぐり訴訟が相次ぐ！企業の対策の対策を考える！～

平成30年4月3日の日本経済新聞朝刊において「『日通が無期転換逃れ』雇用打ち切りの女性が提訴」との見出しで、雇止めされた日本通運の元従業員が、日通に対して、雇止め無効の確認などを求める訴訟を提起したとの記事が掲載されました。元従業員は、日本通運で有期の「支店社員」として5年10ヶ月働き、平成30年3月末で雇止めされました。また、大学・高校の非常勤の職員が、無期転換申込権が発生する直前（通算契約期間が5年に達する直前に）に雇止められたとして、学校側を提訴したといった報道が複数ありました。

4月に本格適用が始まった「無期転換ルール」を踏まえ、企業側は雇用契約の更新者を絞る動きが出ており、紛争が広がる可能性が懸念されています。無期転換は、スタートしたばかりで、今後も順次発生します。2017年度に全国の労働局に寄せられた雇止めに係る民事上の相談は14,442件と2016年度比16%増えており、今後も増えることが予想されています。今月は、これを機会に、もう一度「無期転換ルール」について復習し、企業側の対応について再考してみたいと思ひます。

1. 無期転換ルール（労働契約法第18条）とは？

無期転換ルールとは、期間の定めがある労働契約（以下「有期労働契約」）が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」）に転換されるというものです。有期契約労働者がこのような申込みを行った場合、使用者はその申込みを承諾したものとみなされ、当該有期労働契約の契約期間満了日の翌日から無期労働契約に転換されます。

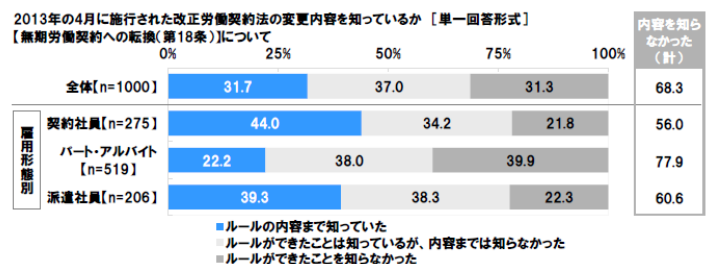
【無期転換申込権が発生する要件】

- ① 有期労働契約の通算期間が5年を超えていること
- ② 契約の更新回数が1回以上であること
- ③ 現時点で同一の使用者との間で契約していること

なお、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間（空白期間）が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約の契約期間は5年の通算期間に含まれません。これを「クーリング」といい、この前の有期労働契約の契約期間が通算期間に含まれなくなる一定の空白期間を「クーリング期間」といいます。

2. 「無期転換ルール」について使用者側がとるべき対応

大手百貨店やスーパーなどは人手確保のためにパート従業員を無期雇用化する動きが広がっていますが、一般的には、無期転換申込権が発生しないように対策を講じる企業が多いようです。選択肢としては、①有期労働契約の更新年限や更新回数を制限して雇止めをする、若しくは、②労働者と期間の定めのない労働契約を締結する、という2つの方向があります。



【改正労働契約法の認知状況（連合調査2018年6月）】

(1) 雇止め

無期転換ルールを認識した使用者としては、まず、無期転換申込権が発生しないように通算期間が5年を超える前に雇止めしようとするのではないのでしょうか。しかし、安易な雇止めは禁物です。前述の日本通運などの事例を検証しながら、どんな対策を講じればよいか考えておかなければなりません。

しかし、雇止めについては、労働契約法第19条により無効とされる場合があります。

- ① 有期労働契約が過去に反復して更新されていて、雇止めが期間の定めのない契約を終了させること（解雇）と同視できる場合
- ② 労働者が、有期労働契約が更新されると期待することに合理的な理由があると認められる場合

には、使用者が合理的な理由なく更新を拒絶したとしても、法律上、有期労働契約が更新されたものとして扱われます。無期申込権の発生間際の駆け込み的な雇止めは無効とされるリスクがあるので、なるべく回避するほうが安全です。

【自動車産業の事例と裁判の行方】

3ヶ月などの短期間で契約する「期間工」を数百～数千人規模で活用し、生産変動に対応してきました。かねて慣習的に設けていた「3年」「2年11ヶ月」といった期間の上限を、最近では内規に盛り込むようになりました。上限を示すことで、更新期待権の生じる余地がなくなるという発想です。2017年末の厚生労働省調査によると、完成車メーカー10社すべてが雇用期間が5年に達する前に雇止めをしていました。

しかし、名古屋地裁岡崎支部は、2017年5月、雇止めの無効を求めて勤務先のニッパツを訴えた南米系の期間工4人のうち3人について雇止めを無効とする判決を出し、未払い賃金の支払いを命じました。

ニッパツは雇用期間に2年11ヶ月の上限を設けていましたが、地裁支部は、雇用契約書や説明会の資料に雇用期間について「35か月」の明示やポルトガル語の表記がなかったことなどをあげ、「期間工に十分な説明がなされていない」と判断しました。

【あいまいな期待更新権の要件】

更新期待権については要件があいまいで、企業側と雇止めされた労働者側でルールの解釈が異なる余地があります。厚生労働省の通達では、更新期待権の有無は、契約の更新回数や通算雇用期間などから総合的に判断するとしていますが、この基準は抽象的で一律の判断が難しいことが指摘されています。

ホンダが期間工と争った類似の訴訟では、2012年、東京地裁・高裁において、雇止めを認める判決を出しています。判決では、「この契約を最終とし、以後更新しない」という不更新条項入りの契約書に期間工が署名していたことに注目しました。

裁判所は企業の期間工向けの説明や日常のやり取りなども判断の上で重視する傾向が強く、最近の判例では不更新条項に労働者が「真意」で署名しているかが厳しく問われています。

【企業が講じる対策】

無用な紛争を避けるためには、労使双方がそれぞれの立場から契約内容や条項について、できる限り細かく検討し、雇止めの条件についても明確に合意しておく必要があります。また、企業側は、現場管理者の言動や説明にも気を配る必要があります。

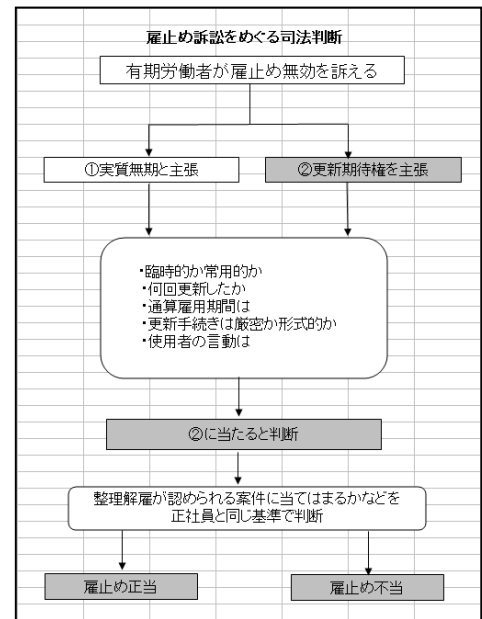
(2) 無期労働契約の締結

- ① 労働条件の変更なく無期労働契約を締結する場合

労使間で何らの合意をしない場合、職務や処遇は有期労働契約時と同様となります。労務管理のコスト増加にはつながらず、また、労働の負荷増加を望まない従業員に適しています。

- ② 労働条件を変更して無期労働契約を締結する場合

業務内容については従前の有期労働契約から変更しないものの、契約期間に加えて、給与などの条件を変更するものです。



派遣先担当者が知っておきたい「働き方改革法」

第1回 残業・有給休暇・賃金などの制度が変わる、「働き方改革関連法」とは？

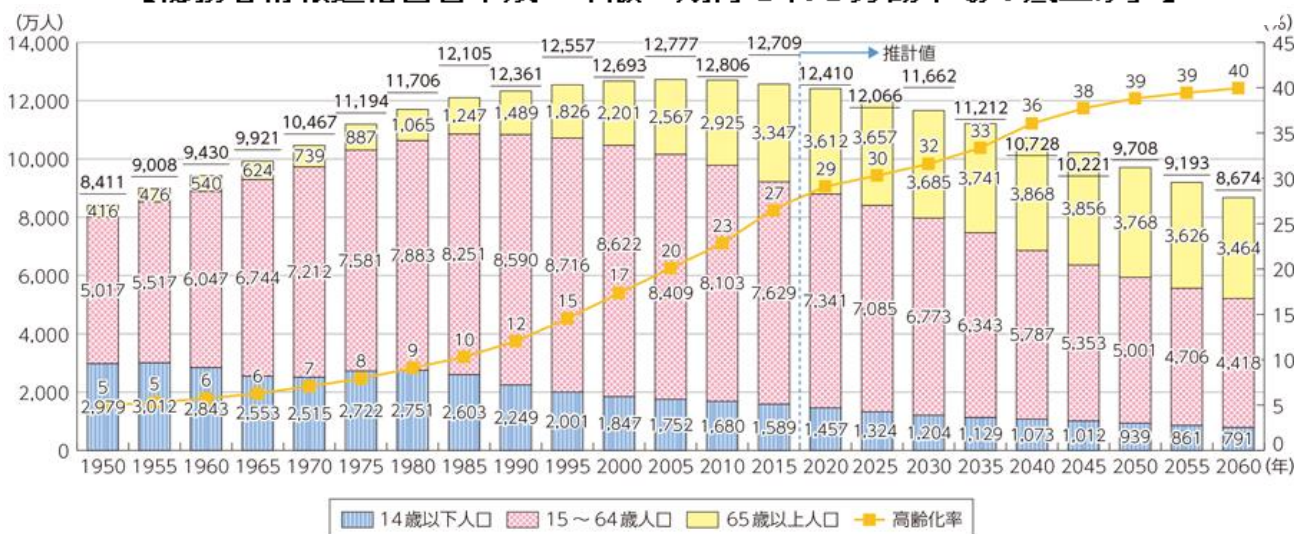
「一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ」として、安倍内閣が推進する働き方改革ですが、「多様な働き方」を可能とするとともに、広がりつつあるといわれる「格差の固定化」を回避することも改革の狙いです。従来の働き方を変えることにより、労働者の意欲や能力を引き出し、豊かな社会と個人を作ることで、国、労働者、経営者それぞれがメリットを享受することができます。とはいえ、働き方改革を提唱するだけでは、実現性・実効性が乏しく成果を見込むことはできません。

そこで、「働き方改革」の実現・浸透に向けて、法律によるルール作りが必要になります。例えば、長時間労働の是正と多様な働き方に対応するためには、労働基準法、労働安全衛生法といった法律の改正が必要となります。こうした働き方改革関連の法整備を目的とする法律の通称が「働き方改革関連法」です。働き方改革法に関する要望や監督指導を徹底する内容で47項目からなり、労働基準法や労働契約法など8本の法律を改正します。

◆「働き方改革関連法」施行は何のため？目的と背景

日本では、かつてない勢いで少子高齢化が進行し、総人口も2008年をピークに減少に転じています。そのため、労働力として国の経済を支える生産年齢人口（15歳～64歳）も、1995年をピークに減少に転じ歯止めのかからない状況です。具体的な数字で見ると、生産年齢人口は、2015年には7592万人でした。それが将来の予想として、2030年には6773万人、2060年には4418万人に減少していくとされています。これに伴い労働人口も減少傾向にあるのは一目瞭然です。

【総務省情報通信白書平成29年版「期待される労働市場の底上げ」】



そこで、「多様な人材が働ける環境を整え、労働力の不足を補う」というのが働き方改革の目的の1つです。また、経済を成長させるためには、労働力の確保とともに生産性の向上も必要です。生産性を向上させるためには、長時間労働の是正や多様な人材が活躍しやすい環境整備を行い、労働意欲を高めることで実現しようとしています。

そんな中、正社員と非正社員の格差が大きな社会問題となっています。同一労働同一賃金の実現されれば、非正規の労働者の賃金も上昇し、経済的余裕が生まれ労働意欲の向上にもつながると考えられています。

改正項目と施行日は、右表のとおりです。来月以降、項目ごとに、その内容を解説していきます。

【改正項目と施行日】

項目	施行
残業時間の上限規制	■大企業2019年4月 ■中小企業2020年4月 ※自動車運転業と建設業、医師への適用は2020年4月
有給休暇の取得義務化	2019年4月
勤務間インターバル制度	2019年4月
同一労働同一賃金	■大企業2020年4月 ■中小企業2021年4月
割増賃金率の猶予措置廃止	■中小企業2023年4月
産業医の機能強化	2019年4月
高度プロフェッショナル制度の創設	2019年4月

求人・雇用の基礎知識（その7）

【採用内定を取消してもよいか】

退職する予定だった社員が辞めないことになりました。後任を募集し採用内定通知を出してしまったのですが、この採用内定を取消してもよいでしょうか。

採用内定についてはその実態によるもので、法律的性格を一義的にいうことは難しいのですが、採用内定通知が労働契約の意思表示と見られる場合は、その段階で雇用契約は成立しており、内定取消しは就労の有無を問わず解雇に相当するものと考えられます。

上記ケースの場合、内定取消しの事由は、本人の責によるものではなく、企業の一方的な事由であり、正当な解雇とはいいがたいとも考えられます。まずは、他の部署への配属など受け入れについて検討し、それでも難しい場合は、企業側から内定者へ速やかに事情を説明し、謝罪をするなど誠意ある対応が大切です。

対応については、その事案ごとの状況（内定通知の内容、形式、内定期間中の取扱い、辞令の交付、保証人、誓約書の扱い等）、慣行などの解釈によって判断するべきもので、ケースバイケースというほかにありませんが、非はこちら側にあるため、相手の身になって、納得が得られるように十分話し合ってください。

★ 内定辞退の申し出があったとき

内定者が入社を承知した後に辞退した場合は、単なる労働契約の解約と考えられます。民法627条では、労働契約の意思表示をした日から2週間たてば解約は成立するとしています。

★ 新卒学卒者の内定取消し

新卒学卒者の内定取消しを行おうとする雇用主は、ハローワークおよび学校長に通知しなければなりません（職業安定法施行規則）。

内定の取消しが次のいずれかに該当するとき（倒産を除く）、企業名等を公表される場合があります。

- ① 2度以上連続して行われたもの
- ② 同一年において10名以上の者に対して行われたもの
- ③ 事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに行われたもの
- ④ 内定取消しの対象となった新規学卒者に対して十分な説明を行わなかったとき、または就職先確保に向けた支援を行わなかった時

<内定者でも社員と同等の地位がある>

内定取消しをめぐって、最高裁で争われた裁判では、雇用主側が入社誓約書を受領した時点で労働契約が成立するという考え方を示しています。同時に、内定者の地位についても、「就労の有無という違いはあるが、試用期間中の地位と基本的に異なるところはない」としています。内定者といっても、ほとんど社員と同等の地位があるのであり、内定を取り消すことは解雇に等しいと考えられます。



EAGLE.GROUP



株式会社 イーグルスタッフ
〒501-6001 岐阜県羽島郡岐南町上印食 9-103

TEL058-245-3238 FAX058-247-6555

株式会社 イーグルアイ
〒494-0003 愛知県一宮市三条字道東 80 番地の 6

TEL0586-61-6858 FAX0586-61-6851

★プレミアムニュースは・・・ホームページにて バックナンバーや最新情報を配信してます。
詳しくは イーグルスタッフ（で検索） HPご覧ください