

□ 労働契約法改正法案について

1. 労働契約法について

(1) 労働契約法制定の背景と趣旨

- 就業形態の多様化に伴い、労働者の労働条件が個別に決定・変更される場合が増加するとともに、個別労働紛争が増加。
- 個別労働紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールは、民法および個別の法律において部分的に規定されているのみであり、体系的な成文法は存在していなかった。
- このような状況の中、労働契約に関する民事的なルールの必要性が高まり、労働契約の基本的な理念および労働契約に共通する原則や、判例法理に沿った労働契約の内容の決定および変更に関する民事的なルール等を一つの体系としてまとめるべく労働契約法が制定され、2008年3月1日から施行された。

(2) 労働契約法の性格

- 労働契約法は労働契約に関する権利や義務を定めるもの。労働基準法のように、刑罰や労働基準監督官による取り締まりによって法を権力的に実現する枠組みにはなっていない。
- 労働契約法は労働基準法を前提として、労働条件が定められる労働契約について、合意の原則その他基本的事項を定め、労働契約に関する民事的ルールを明示。法の趣旨および内容の周知により、合理的な労働条件の決定または変更が確保されることを期している。

2. 改正法のポイント

(1) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（第18条）

- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換させる仕組みを導入する。
 - ① 原則として、6カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない（反復更新の回数関係ない）。
 - ② 別段の定めがない限り、期間の定めを除き、従前と同一の労働条件となる。
 - ③ 契約期間の通算は、改正法施行日以降に期間が開始する有期労働契約から通算を開始。施行日前までに開始した契約期間は通算しない。

(2) 雇止め法理の法定化（第19条）

- 雇止め法理（判例法理）を制定法化する。
 - *雇止め法理とは： 有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、また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、解雇件濫用法理を類推して、雇止めを制限する法理。

(3) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（第20条）

- 有期労働契約の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする。