

2013年1月

改正労働関連3法の施行に伴う実務への影響

1 はじめに

改正労働関連3法（改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正高齢者雇用安定法）が相次いで成立したため、上記改正3法の施行に伴う実務への影響について検討します。

2 改正労働者派遣法

- (1) 平成24年3月28日、改正労働者派遣法（正式名称は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」）が成立し、平成24年10月1日から施行されています（政令第210号、一部規定は平成27年10月1日施行）。

当初、平成22年の通常国会に提出された改正案には、「製造業派遣の原則禁止」「登録型派遣の原則禁止」が盛り込まれていましたが、今回の改正法ではこれらの規定は削除され、主な改正点は以下のとおりとなりました。

- (2) 日雇派遣の原則禁止（法35条の3）

ア 規制の背景

日雇派遣は、派遣業者が派遣就業のため登録している労働者に対し、1日単位で労働契約を締結して派遣する形態のものです。①雇用が不安定であること②派遣労働者の技能形成につながりにくいこと③データ整備費等の名目での賃金のピンハネ等の労働法規違反が横行していることなどの弊害が指摘されていました。

イ 「日雇派遣」の範囲

今回の改正法は、雇用保険加入の対象となる「日々または30日以内」の雇用期間の派遣労働者の派遣を「日雇派遣」として禁止の対象としました。そのため、31日以上雇用期間の派遣労働者については禁止の対象とはなりません。

ただし、31日以上雇用契約を締結することが「社会通念上明らかに適当とはいえない労働契約」については、規制の潜脱として禁止の対象となるとされています（例えば、「①労働者派遣の期間が1日しか

ないにもかかわらず31日以上労働契約を締結する場合、②労働契約の初日と最終日しか労働者派遣の予定がないにもかかわらず当該期間を通じて労働契約を締結する場合」等。労働者派遣事業関係業務取扱要領177頁）。

ウ 日雇派遣禁止の例外

- (ア) 専門26業務のうちいわゆる「17.5業務」

改正前には派遣期間の規制が課されていなかった専門26業務のうち、改正労働者派遣法施行令（以下「令」といいます。）4条1項各号のいわゆる「17.5業務」については、日雇派遣が常態であり、かつ労働者保護に問題の少ない業務として、ポジティブリスト化され、日雇派遣が認められることになりました（例えば、ソフトウェア開発、通訳・翻訳、広告デザイン業務等。）。

- (イ) その他（令4条2項、改正労働者派遣法施行規則28条の2、28条の3）

- 60歳以上の高齢者
- 昼間通学の学生
- 副業として従事する者（生業収入500万円以上）
- 主たる生計者でない者（世帯収入500万円以上）

- (3) グループ企業内派遣の制限（法23条の2）

グループ企業内の派遣会社が当該グループ企業に派遣する割合は、全体の「8割以下」に制限されることになりました。派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占める場合には、派遣会社が本来果たすべき労働力調整機能としての役割が果たされないことから、今回の改正において規制されることになりました。また、派遣会社事業主は、事業年度終了後3か月以内の「グループ企業内派遣の派遣割合」について報告する義務が課されます（法23条3項）。

- (4) マージン率等の情報提供（法23条5項）

労働者や派遣先の事業者が、適切な派遣会社を選択できるように、派遣会社は、①事業所ごとのマージン率（派遣料金と労働者の賃金との差額の派遣料金に占める割合）、②教育訓練に関する事項、③派遣労働者

【監修者】 [パートナー 弁護士 山本健司](#)

【執筆者】 [弁護士 長谷部圭司](#)

本ニューズレターは法的助言を目的するものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所又は当事務所のクライアントの見解ではありません。本ニューズレターの発送中止のご希望、ご住所、ご連絡先の変更のお届け、又は本ニューズレターに関する一般的なお問合せは、下記までご連絡ください。

北浜法律事務所・外国法共同事業 ニューズレター係
(TEL: 06-6202-1088 E-mail: newsletter@kitahama.or.jp)

〔大阪〕北浜法律事務所・外国法共同事業

〒541-0041 大阪市中央区北浜1-8-16 大阪証券取引所ビル
TEL 06-6202-1088(代)/FAX 06-6202-1080・1130・9550

〔東京〕弁護士法人北浜法律事務所東京事務所

〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-7-12 サピアタワー14F
TEL 03-5219-5151(代)/FAX 03-5219-5155

〔福岡〕弁護士法人北浜法律事務所福岡事務所

〒812-0018 福岡市博多区住吉1-2-25
キャナルシティ・ビジネスセンタービル4F
TEL 092-263-9990/FAX 092-263-9991

<http://www.kitahama.or.jp/>

数、④派遣先数等の情報を、インターネットなどにより提供することが義務付けられます。

(5) 労働契約申込みみなし制度（法４０条の６）

派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、派遣会社における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなします。ただし、この制度の施行は、平成２７年１０月１日からとなります。

(6) 離職後１年以内の労働者派遣禁止（法３５の４）

派遣会社が、離職後１年以内の労働者と労働契約を締結し、前勤務先に派遣労働者として派遣することはできなくなりました。この規制の趣旨は、派遣先による派遣労働者受入れ→離職→受入れ→離職といったことが繰り返され、派遣先が当該派遣労働者をいつまでも直接雇用しないままに労働者として使用し続けることを防ぐことにあります。

(7) 「有期雇用派遣労働者等の無期雇用への転換推進努力義務」（法３０条）

派遣会社は、有期雇用の派遣労働者の希望に応じ、以下のいずれかの措置をとるようとする努力義務があらたに規定されました。

- 無期雇用労働者として雇用する機会の提供
- 紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用を促進
- 無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練の実施

3 改正労働契約法

(1) 平成２４年８月１０日、改正労働契約法が成立（正式には「労働契約法の一部を改正する法律」）し、平成２５年４月１日に施行される予定です（ただし、そのうち「雇止め法理の法定化」については既に平成２４年８月１０日から施行されています。）。

改正の理由ですが、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働けることができる社会を実現する必要が生じたためとされています。

(2) 改正のポイント

ア ５年を超える有期雇用契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。）は、労働者の意思により無期労働契約に転換可能

「通算契約期間が５年を超える労働者が使用者に対して期間の定めのない労働契約の申込をした場合には、当該申込を承諾したものとみなす」（法１８条１項）とされ、長期雇用の場合、それを希望する労働者からの一方的な意思表示のみによって、期限の定めのない

労働契約が成立することになりました。

この規定は、有期労働契約において、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合、有期契約労働者（有期労働契約を締結している労働者）としては、雇止め（使用者による有期労働契約の更新拒否）の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題があったことから、有期労働契約の濫用的な利用を抑制して労働者の雇用の安定を図ることを目的として制定されたものです。

ただし、「６ヶ月以上の空白期間をおけば、空白期間前の雇用契約はカウントしない」（法１８条２項）とされていますし、５年間の計算の起点は、法律施行後にはじめる有期労働契約の日となっていますから、施行前に締結した契約の期間は５年に含めて計算されません。

また、期間の定めのない雇用契約を結ぶことになったとしても、契約条件は別段の定めのない限り従前と同一の労働条件での契約となりますので、現状のいわゆる「正社員」と同一の条件で雇用する義務まではありません。

イ 雇止め法理の法定化

「労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。」（法１８条）とされました。

つまり、

- ① 過去に反復して更新されたことがあるもので、更新拒絶が、通常の解雇と社会通念上同視できると認められる場合
- ② 労働者に更新されると期待することについて合理的な理由がある場合

には、労働者が期間満了までに又は期間満了後遅滞なく契約締結の申込をした場合には、使用者が申込みを拒絶することについて「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」とときには、従前と同一の労働条件で当該申込を承諾したものとみなされることとなります。

つまり、①や②の場合には、合理的な理由がない限り、雇止めはできず、同一労働条件で締結することを余儀なくされてしまう訳です。

ウ 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

「有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより、同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該職務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」とされています。

有期契約労働者については、期間の定めのない労働契約を締結している労働者と比較して、雇止め不安があることよって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇そのものに対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、有期労働契約の労働条件を設定する際のルールを法律上明確化するものとして、今回法制化されました。

ここでいう労働条件とは、「賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するものである」とされていますので、これらに違いのある場合には注意が必要です。

エ 実務への影響

これらの改正は、具体的に、実務にどのような影響があるのでしょうか。また、どのように考えて実務を行えばよいのでしょうか。

(7) この点、まず、現時点ではまだ改正労働契約法は全面施行されていませんので、現在結んでいる有期労働契約が施行後に終了することになっていたとしても、この有期労働契約期間は5年にカウントされません。あくまでも、改正労働契約法が施行された後に始まる有期労働契約が対象で、その時点から5年間で計算されます。

ただし、上記イの雇止め法理の法制化によって、労働者側に上記イ①又は②の条件がないにもかかわらず、使用者側が雇止めをすることが難しくなり、結果として現在締結している労働契約を、改正労働契約法が施行された後も締結することになります。

よって、今のうちから契約内容や更新の方法などについて検討しておくことが必要となります。

(イ) また、労働契約法が施行された後は、5年を越えて労働契約を更新しないようにすることが必要となります。

そして、有期労働契約終了後、6ヶ月の空白期間（同一使用者の下で労働していない期間）をおいた場合、新たに有期労働契約を締結しても、5年間の計算は新たな有期労働契約締結時から起算することに

なりますので、この制度を如何に上手に利用するかが重要となります。この点、仮に労働契約法に基づいて有期労働契約が無期労働契約に切り替わった人がいたとしても、労働条件は正社員と同一にしなければならない訳ではありませんので、この区別を就業規則において、明確に記載することが必要となってきます。

(ウ) また、雇止め法理の法制化に関してですが、有期労働契約を何度も更新して、事実上期限の定めのない労働契約のように運用していたり、長期間雇用の期待を持たせたりしたような場合には、単に期間満了のみをもって契約を終了させることはできず、合理的な理由が必要となります。雇止めを行う予定があるならば、その際に問題とならないように、契約中や契約更新時の対応が重要となります。

具体的な対応として、契約当初より雇止めがあることを明確に説明をし、長期間雇用の期待を持たせるような発言は慎み、正社員と比較して責任や権限は低くしておくような対応が求められます。

仮に、このような配慮なく強引に雇止めをしても、それは雇止めとはみなされず、解雇として扱われることになり、そうすると解雇権濫用の法理が適用されるので、結局容易にはその労働者との契約を切ることができないと予想されます。

(エ) 最後に、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止についてです。

不合理な労働条件をつけてはいけない場合として、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一であるような場合、職務の内容及び配置が通常の労働者と同一の範囲で変更されると見込まれる場合があります。この場合、労働条件に差を設けることは、改正労働契約法に反することになります。

そのため、有期労働契約の社員については、正社員と比べて、職務の内容が低く、権限や責任は軽くなるように設定しておく必要があります。

4 改正高年齢者雇用安定法

(1) 平成24年8月29日、高年齢者雇用安定法（正式には「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」）が改正され、平成25年4月1日から施行されます。

改正の理由は、少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就業促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められているためとされていますが、実質的には、厚生年金の支給開始年齢の引き上げによる高齢者の無収入期間をなくすためと考えられます。

(2) 改正のポイント

ア 継続雇用制度の対象者を限定でできる仕組みの廃止
今回の改正により、再雇用制度の対象となる高年齢者につき、労使協定により定める基準によって選り分けることができる仕組みが撤廃され、継続雇用制度、すなわち、現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度が導入されました。

これにより、1)定年年齢を65歳に引き上げる、2)現在雇用中の高齢者が希望する場合、その希望者全員を定年後も引き続いて雇用する、3)現在の定年齢制度を廃止する、のいずれかを行うことが義務化されます。

ただし、上記1)を採用する場合であっても、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる旨ガイドラインに明記されています（平成24年11月9日「高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」第2・2）。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-560.pdf）このように、今回新たに、運用指針が示されましたので、上記1)を採用される場合は、特にガイドラインをしっかりと確認しておく必要があります。

イ 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲を拡大
これまで自社に限定されていた再雇用企業の範囲を、グループ企業まで拡大することが明文化されました。

ウ 義務違反の企業に対する公表規定の導入

今まで指導、助言のみであった行政指導（厚労大臣）に加えて、勧告に従わない企業名の公表ができるようになりました。

5 改正3法相互の影響について

- (1) 改正労働者派遣法では、「日雇派遣の原則禁止」の規制に関して、60歳以上の高齢者を規制対象から除外した一方、改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用義務付けを内容としています。労働者派遣及び有期雇用の両面において、高齢者の雇用機会拡大及び高齢者労働者の増加につながる事が予想されます。
- (2) また、改正労働者派遣法において、有期雇用派遣労働者の無期雇用化を促進する措置をとるべき努力義務が規定されましたが（法30条）、改正労働契約法における5年超の有期雇用労働者の無期雇用への転換規定（法18条1項）が派遣労働者にも適用されると考えられます。

そのため、上記各改正規定の影響で、派遣会社事業主と派遣労働者との間の雇用形態として、有期雇用契約がかなり少なくなることが見込まれます。日雇派遣

の原則禁止規制との相乗効果で、労働者派遣事業から直接雇用へとシフトしていく可能性が見込まれます。

6 おわりに

以上のとおり、改正3法を概観しましたが、上記で述べた以外にも、実務に対して様々な影響を及ぼすことが見込まれますので、各企業は早急に改正法に習熟した上で実務対応を検討する必要があります。