



A v a i l a b l e I n f o r m a t i o n R e p o r t f o r C o r p o r a t e M a n a g e m e n t

法改正の正しい理解で労務トラブルを防止する！
**平成 25 年度
労働2法改正への対応策**

- ① 平成 25 年度 労働2法改正のポイント
- ② 労働契約法に追加された3つのルール
- ③ 改正労働契約法への企業の対応
- ④ 改正高年齢者雇用安定法への3つの対応策

1 ・ 平成 25 年度 労働 2 法改正のポイント

改正労働契約法、改正高年齢者雇用安定法の労働 2 法が、平成 25 年 4 月 1 日（一部は平成 24 年 8 月）に施行となりました。本レポートでは、施行された労働 2 法改正に対して、企業側がどのように対応すべきかをまとめました。

■平成 25 年度改正 労働 2 法

①労働契約法

②高年齢者雇用安定法

1 | 改正労働契約法のポイント

有期労働契約に関するルールを定める「労働契約法」の改正がなされ、一部は平成 24 年 8 月から施行されていますが、平成 25 年 4 月 1 日からは残余の部分も全面的に施行されます。有期労働契約とは、1 年契約、6 か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正労働契約法では、以下の 3 つのルールが新たに労働契約法に規定されました。有期労働契約で働くすべての労働者が対象となります。

■労働契約法に追加された 3 つのルール

①有期労働契約から期間の定めのない契約への転換

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）に転換できるルールです。

②雇止めを無効とするルールの明文化（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ました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

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条項の創設

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ルールです。

2 | 改正高年齢者雇用安定法のポイント

改正高年齢者雇用安定法は、急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が年金受給開始年齢までは、意欲と能力に応じて、働き続けられる環境の整備を目的としています。

厚生年金の支給開始年齢(60 歳、報酬比例部分)は、平成 25 年に 61 歳へ引き上げられ、段階的に支給開始年齢が遅くなる一方、60 歳の定年後、希望者全員を再雇用している企業は半数も無く、このままの状況だと賃金も年金も貰えない空白期間が生じてしまう者が出てくる可能性があります。今回の法改正はこうした無収入・無年金者を防ぐことが背景となっています。

■高年齢者雇用安定法の改正ポイント

- ① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- ② 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲を「グループ企業」まで拡大
- ③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入

(1) 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65 歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合、改正前の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができました。今回の改正でこの仕組みが廃止され、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。

■改正前と改正後の高年齢雇用確保措置の違い

改正前の高年齢雇用確保措置	改正後の高年齢雇用確保措置
<ul style="list-style-type: none"> ● 定年年齢は 60 歳を下回ってはならない。 ● 定年の引上げ ● 継続雇用制度・・・<u>対象者を労使協定で定める事が出来る。</u> <p>(1) 再雇用制度 (2) 勤務延長</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定年の定め廃止 <p>※雇用確保措置の上限年齢は、厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げに合わせて引上げられる。平成 25 年から 65 歳。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 定年年齢は 60 歳を下回ってはならない。 ● 定年の引上げ ● 継続雇用制度 <p>(1) 再雇用制度 (2) 勤務延長</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 定年の定め廃止 <p>※<u>65 歳まで希望者全員を再雇用するよう企業に義務づける。</u></p>

65 歳まで希望者全員を再雇用するよう企業への義務づけについては、以下のような経過措置が設けられています。段階的に再雇用する年齢が引き上げられます。

■経過措置について

期 間	希望者全員を再雇用する年齢
平成 25 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日～平成 34 年 3 月 31 日	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日～平成 37 年 3 月 31 日	64 歳
平成 37 年 4 月 1 日～	65 歳

例えば、平成 25 年度に 60 歳定年になる方については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始が 61 歳となることから、61 歳までは希望者全員を再雇用しなければなりません。61 歳以降については、労使協定により継続雇用制度の対象を限定することが認められます。

しかし、希望者全員の継続雇用制度の例外として以下の 2 点を定めています。

- ①心身の故障のため業務に堪えられないと認められるとき
- ②勤務状況が著しく不良で引き続き社員としての職責を果たし得ないとき

いずれかに該当する社員については、再雇用を希望していたとしても継続雇用をしないことができます。それ以外については、希望者全員を継続雇用しなければなりません。

(2)継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲を「グループ企業」まで拡大

高年齢者が継続雇用される先として、子会社、関連会社を含むグループ企業まで拡大されました。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

(3)義務違反の企業に対する公表規定の導入

改正前は、高年法違反については指導・助言・勧告しかできなかったものが、改正後は公表できるようになり、規制を強化した形となっています。

高年齢者雇用確保措置を実施していない企業には、労働局、ハローワークが指導を実施します。指導後も改善がみられない企業には、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することできると定めています。

2・労働契約法に追加された3つのルール

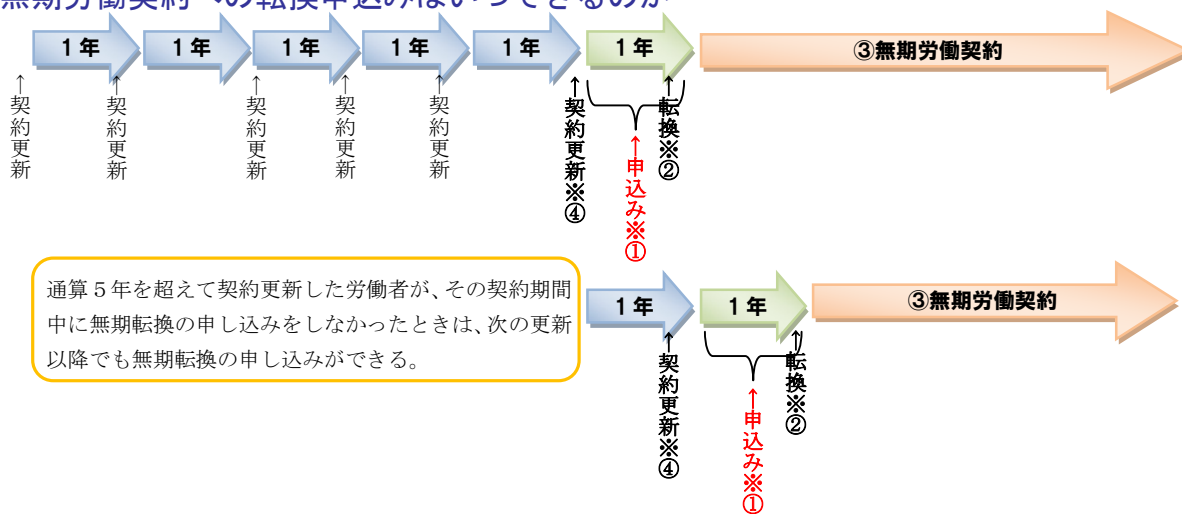
改正労働契約法では、新たに3つのルールが追加されました。

1 | 無期労働契約への転換

(1) 無期労働契約へ転換の申込みができる場合

今回の改正により、有期労働契約が反復更新されて通算で5年を超えた場合は、労働者側からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるようになりました。ここでいう通算で5年とは、改正労働契約法が施行された平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約のことになります。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まれません。

■ 無期労働契約への転換申込みはいつできるのか



(出典：厚生労働省)

① 申込み

平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができる。

申込みは口頭でも有効であり、申込みをするかどうかは労働者の自由となっています。

② 転換

労働者が無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、③の無期労働契約がその時点で成立する。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日となる。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するため、②の転換時点で使用者が雇用関係を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

③無期労働契約

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることはできません。

④契約更新

無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできない

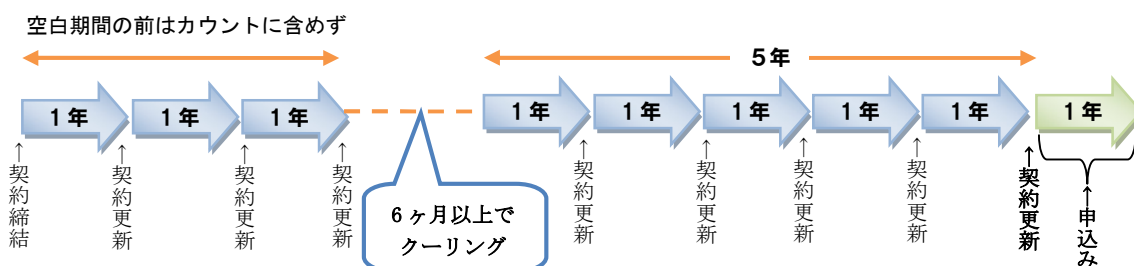
労働契約の無期転換の申込みについては、法律が一定の要件のもとに労働者に付与する権利のため、当該権利を行使しないことを更新条件とする、あるいは合意により無期転換申込権を不発生とするなど、有期契約労働者にあらかじめ当該権利を放棄させることはできません。

(2)通算契約期間の計算について(クーリングとは)

今回の法律改正では、通算契約期間計算の考え方の中に、「クーリング」という期間が導入されています。

クーリングとは、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か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めないという考え方。

■クーリング期間について



前ページのような 1 年での契約更新を行っていた場合、有期労働契約と次の有期労働契約の間に契約がない期間が 6 ヶ月以上存在していなければクーリングにはなりません。

なお、期間算定の対象となる契約期間が 1 年未満の場合については、有期労働契約期間の長さに応じて、厚生労働省令でクーリング期間が定められています。

2 | 雇止めを無効とするルール(雇止め法理)の明文化

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときには、契約期間の満了により、雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判所の判例により、無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正では、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ました。

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- ①有期労働契約の反復更新で、無期労働契約と実質的に同じ状態で存続している場合
- ②有期労働契約の期間満了後も、契約が更新されるもの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

条文化されたルールが適用されるためには、使用者からの雇止めの意思表示に対して、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要となります。

また、契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば更新の対象となります。こうした更新の申込みについては、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」というなど、何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるもので構わないとされています。

有期労働契約の労働者を雇用する企業においては、今後は正社員との職務の区分を明確にすること、使用者が労働者に対して日頃から雇用継続を期待させるような言動を行わないよう注意することなどが必要となります。

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

同一の使用者と労働契約を締結している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り、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることを禁止するルールです。

今回禁止されるのは「有期契約労働者」であることを理由とした労働条件の相違であり、他の事項を理由とした相違は禁止されません。

不合理であるかどうかは、次の事情等を考慮して判断されます。

- 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
- 当該職務の内容および配置の変更の範囲（人材の活用方法）
- その他（期間の定めがあることにより異なる労働条件とすることが、認められる事情があるか）

この規定における労働条件とは、賃金、労働時間などに限らず、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等を含む全ての待遇に関する事項を指し、例えば、通勤手当、食堂の利用、安全管理等の労働条件を相違させた場合には合理的ではないと考えられます。

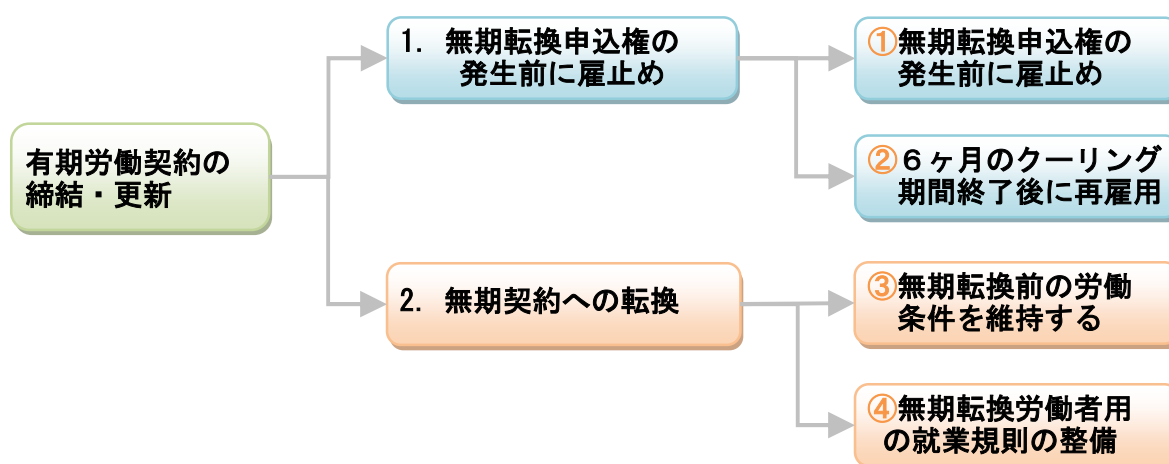
なお、本条に違反した場合には、不法行為として損害賠償請求がなされ、それが認められる可能性がありますので注意が必要です。

3・改正労働契約法への企業の対応

1 | 改正労働契約法への実務対応策

平成 25 年 4 月 1 日以降、企業が取れる対応方法として、大きく 4 つの方法が考えられます。

■企業側が選択する有期労働契約者への対応方法



(1) 無期転換への申込発生前の雇止めは「更新回数の上限」を設定する

平成 25 年 4 月 1 日以降に初めて有期労働契約を締結する場合、5 年を上限に更新することで契約を結ぶことができます。このことで無期転換制度を設けないことができます。

例えば、契約期間を 1 年として更新回数を上限 4 回と制限します。これにより最大 5 年間で雇用が終了することになります。

また、更新回数の上限については契約締結時に同意を求めることができます。つまり、5 年を上限に有期労働契約を終了することに合意してもらう必要があります。企業側としてはこの合意を目指すことがトラブル防止につながります。

無期転換制度を設けない場合に問題となるのは、更新を積み重ね、労働者も雇用の継続を期待することに合理性が認められる場合への対応です。過去の判例では、以下の条件を満たした時に、継続更新の期待権が消滅したと判断しています。

- ① 当事者間で雇用継続しないことについて新たに合意した場合
- ② 雇用の継続を期待しないことについて合理的と認められる事情の変更があった場合

(2)6ヶ月の空白期間(クーリング)終了後に再雇用を行うことで無期転換を防止する

無期転換の申込み制度を設けないことについて、労働者の雇用継続に対する期待に合理性が認められる場合で、雇止めに合意が得られない場合も考えられますが、対応方法の一つとして5年後に有期労働契約は終了させ、労働契約法で定められている6ヶ月間のクーリング期間終了後に再度、有期労働契約を締結し採用する方法があります。

(3)無期転換前の労働条件を維持する

無期契約に転換した場合の労働条件は、正社員と同様の待遇にする必要はなく、転換前の労働条件を継続することができます。有期契約労働者から無期契約労働者への転換を認めた場合、当該転換後の就業規則等の諸規則を整備しておく必要があります。

また、すでにある就業規則等の諸規程でも「期間の定めのない従業員に適用する」との文言が含まれる条項がある場合、形式的には無期転換申込権の行使によって無期契約労働者となった者も、規程上は適用対象になるため、確認が必要です。有期労働契約者用の就業規則がある場合は、契約期間および更新に関する規程を削除して、運用することになります。そして、今後の検討課題として以下のことが挙げられます。

①定年の定め

②定年後の再雇用制度

(4)無期転換労働者用の就業規則の整備

別段の定めを設けることによって、既存の正社員とは別の雇用形態として無期転換社員を位置付ける場合、つまり、正社員就業規則を適用しない場合は、無期転換社員用の就業規則を整備することとなりますが、次の3つの点に留意する必要があります。

①労働基準法、労働契約法に則して制度を作る

②すでに制度化している正社員との労働条件、就業規則との諸規程の適用関係を明らかにする

③各社員制度間の待遇の差をどのように説明・根拠付けるかを検討する

労働条件を決定するに当たり、職務の内容等が変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは望ましくありません。改正労働契約法の施行による無期転換については、まだ5年先の話になりますが、企業として、無期転換をしないのか、無期転換を認めるのか、雇用管理の方針を決めることが重要です。場合によっては、就業規則の改定、新しい規則の作成が必要になります。

4・改正高年齢者雇用安定法への3つの対応策

改正高年齢者雇用安定法が施行されるにあたり、継続雇用制度を導入している企業の実務対応として以下の3つが考えられます。

- ①人件費増加を防ぐために定年後の賃金制度見直しを行う
- ②再雇用の上限年齢を含めた就業規則の見直しを行う
- ③継続雇用者の就労希望と会社の評価・考えとのすり合わせを行う

1 | 人件費増加を防ぐために定年後の賃金制度見直しを行う

年金の支給開始年齢が引き上げられることにより、企業によっては、社内に年金が受給できる継続雇用者と受給できない継続雇用者が併存することになります。この場合、賃金設定における賃金と公的給付の組合せに対する会社としての考え方の整理と、必要に応じた賃金制度の見直しが必要になります。

賃金制度の見直しにあたっては、3つの方法が考えられます。

- ①在職老齢年金部分に見合う分を補うために賃金を引き上げる
- ②在職老齢年金が支給されなくなっても現在の賃金水準は変更しない
- ③賃金を年金と関連させる方式から本人の能力や仕事内容によって決める方式に変える

①は、大手企業の労働組合の中には、すでにこうした要求を出しているところもありますが、この場合、引上げ分の原資をどう捻出するのか、中小企業では現実的ではありません。

②は、会社が支払う賃金と在職老齢年金の支給とは関係がない、といった考え方をしてい企業であれば、年金の支給開始年齢が引き上げられたとしても、特に定年後の賃金に配慮することはないと考えられます。

③は、賃金は、あくまでも会社に対する貢献度合いに応じて決定するという原点に戻り、賃金制度を見直します。継続雇用制度では、労働契約を再度結び直すので、能力や仕事内容を踏まえた賃金形態にすることは問題ありません。

また、60歳以降の賃金減額の補填方法の一つとして、雇用保険の高年齢者雇用継続給付金があります。以下の場合に支給されます。

■高年齢者雇用継続給付金支給の条件

- ① 60 歳到達時より賃金が 75%以上低下したこと
- ② 60 歳到達時、もしくは 60 歳以降 65 歳に到達するまでに被保険者であった期間（「算定基礎期間」）が 5 年以上あること

2 | 再雇用の上限年齢を含めた就業規則の見直しを行う

現在、継続雇用の対象者に関する基準を設けている場合、改正前の法 9 条 2 項に基づき、就業規則には「別に労使協定で定める基準に従い、再雇用する」のように規定が設けられていると思われます。今回の改正により現行法の 9 条 2 項が削除されるので、このような規定については、「別に労使協定で定める基準に従い」という文言を削除し、代わりに「本規則〇条各号に定める解雇事由または退職事由に該当しない限り、再雇用する」というように規定しなければなりません。

また、継続雇用制度を導入している場合の注意点として、改正労働契約法の無期労働契約への転換の問題も出てくると考えられますが、就業規則に再雇用の上限年齢（65 歳）を規定することで対応することができます。就業規則の改正記載例は以下のとおりです。

■就業規則記載例

心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等以外の希望者全員を再雇用するが、年金の支給開始年齢以降は労使で定めた基準に基づき対象者を選定する場合

（定 年）

第〇条 従業員の定年は満 60 歳とし、60 歳に達した月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、就業規則第〇条（退職）または第〇条（解雇）に該当する事由のない従業員については、満 65 歳までこれを再雇用する。

3 ただし、次項に定める年齢以降の契約更新については、労使協定の定めるところにより、次のいずれにも該当する者を対象とするものとする。

- ① 過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- ② 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がない者
- ③ ○○○○○

4 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

期 間	希望者全員を再雇用する年齢
平成 25 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日～平成 34 年 3 月 31 日	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日～平成 37 年 3 月 31 日	64 歳
平成 37 年 4 月 1 日～	65 歳

3 | 継続雇用者の就労希望と会社の評価・考えとのすり合わせを行う

今後は、あらかじめ一人ひとりと定年以降の働き方について話し合い、本人の就労にあたっての希望と会社としての考えや要望をすり合わせておくことも必要だと考えます。

これから定年を迎える継続雇用希望者の中には、定年以降は、若年者の指導員的な役割や今までよりも負荷の軽い仕事に就きたいと思っている者、家族の介護のために、週の勤務日数を減らしてもらいたいという希望を持っている者もいるかもしれません。

一方、会社としても定年以前と以降とでは、就いてもらいたい仕事や担ってもらいたい役割に違いがあるのではないのでしょうか。

■話し合いの目的

- ①高年齢者本人の自己評価と会社側からの評価にギャップが生じるのを防ぐため
- ②納得して働くことにより、働く意欲、モチベーション向上につなげる

例えば、高年齢者は、「自分はまだまだやれる」と思っていたとしても、加齢に伴い、体力や能力の個人差が広がってくるため会社側は、「もうそろそろ無理なのではないか」と思っているということも考えられます。話し合いでその溝を埋めることができます。

継続雇用希望者本人に、定年以降、どういった仕事や役割、労働時間で働きたいかを考えてもらう必要があります。そのうえで、会社として定年以降、就いてもらいたい仕事や役割、労働時間、賃金等を伝え、就労に関する継続雇用希望者本人の希望とすり合わせを行います。本人の希望に沿った労働条件を提示する必要はありませんが、こうしたプロセスを踏むことは、継続雇用後のトラブル防止につながります。

■参考文献

『改正労働契約法のあらまし（厚生労働省）』

『改正高年齢者雇用安定法パンフレット（厚生労働省）』

『ビジネスガイド 11 月号（日本法令）』

『ビジネスガイド 1 月号（日本法令）』

『ビジネスガイド 3 月号（日本法令）』