

2003年改正労基法・派遣法の解説と留意点

弁護士 永嶋里枝

2003年に改定された労基法について

1 労働契約期間の上限延長

- (1) 原則1年(例外3年)の労働契約期間を原則3年(例外5年)に延長

ア 目的

有期労働契約を活用

戦前の民法 労働契約期間の上限なし。但し5年を超えたら契約解除可能

1947年 労基法制定 労働契約の上限は原則1年(一定の事業の完了に必要な期間を定める場合は除く)

1995年 日経連 基幹職以外の労働者は有期労働契約でまかなう。

1999年 4月施行の改定労基法 上限は原則1年、特例は3年

有期労働契約を更新した場合の解雇法理の類推適用回避

イ 問題点

常用雇用の削減、有期雇用への切り替え(メリットは、雇用調整、人件費削減) 但し、専門職が対象となる可能性大

上限5年の有期雇用契約については、退職の制約

事実上の若年定年制復活の恐れ

cf. 国会附帯決議

労働契約期間の上限延長に当たっては常用代替化を加速させないように配慮、有期雇用の無限定な拡大につながらないように十分配慮

有期上限5年の対象労働者の範囲については、交渉上劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術、経験を必要とする業務に従事させる場合に限定

ウ 留意点

有期雇用を常用雇用の代替として利用することは認められない

労働者の合意なく常用雇用契約を有期雇用契約に変更することはできない

い

- (2) 有期労働契約の締結、更新、雇止めのルール化

ア 内容

契約締結時の明示事項

雇止めの予告

雇止め理由の明示

契約期間長期化の努力義務

イ 問題点

有期雇用契約締結に対する制約なし

有期契約の締結は、仕事の性質や特別の必要性等合理的な理由がなければ無効であることを明記すべき

有期契約を締結し、合理的理由なく更新して、一定期間を超えたとき、また繰り返し複数回更新されたときは、その労働契約は期間の定めのない労働契約とみなすことを明記すべき

一方的な有期雇用契約変更への歯止めなし

均等待遇実現の保障がない

cf. 労基法 4 条 男女同一労働同一賃金

1996年3月 長野地裁上田支部判決 丸子警報機事件

擬似パートのケースで「同じ勤続年数の正社員の賃金の8割を下回る場合は均等待遇の理念に違反し違法」

ウ 留意点

裁判所は、有期雇用の雇止め、有期雇用への変更を無制限に認めない。

2 解雇ルール of 法制化

(1) 解雇権濫用法理 of 明記

「解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

cf. 国家公務員法 75 条「職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることはない。」

地方公務員法 27 条「職員は、この法律で定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、若しくは免職されない。」

韓国の勤労基準法（労基法）「使用者は労働者に対して正当な理由なく解雇、休職、停職、転職、減俸その他懲罰を加えてはならない」

(2) 労働契約締結時、解雇時のルール化

ア 内容

労働契約締結時に書面の交付により明示すべき労働条件に解雇の事由を加える

就業規則に解雇の事由を記載する

解雇予告後の解雇理由明示義務

全て違反したら 30 万円以下の罰金

イ 国会附帯決議

解雇ルールについては、最高裁で確立した解雇権濫用法理と、裁判実務に即して作成されたものであるから、解雇権濫用の評価の前提となる事実については、使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではないとの立法者の意思の周知徹底

3 裁量労働制変更

1987年 裁量労働制導入（「みなし」労働時間）

1998年 企画業務型裁量労働制導入

- (1) 専門業務型裁量労働制について改定
- (2) 企画業務型裁量労働制導入要件緩和

ア 内容

事業運営上の重要な決定が行われる事業上におけるものであること
重要な決定が行われる事業上に限定しない

労使委員会は、委員全員一致で法定事項に関する決議をすること
委員の5分の4以上の多数決で可

労使委員会の労働側委員は、過半数労働者の信任が必要 要件廃止

労使委員会の設置を行政官庁に届け出ること 届出義務廃止

使用者の行政官庁への定期報告事項は、労働者の労働時間の状況及び労働者の健康・福祉確保措置の実施状況に限る

イ 目的 労働時間法制の趣旨である長時間労働の規制緩和、残業手当削減、時間ではなく実績によって労働者を評価・管理し生産性向上

ウ 問題点 労働時間規制の骨抜き

cf. 国会附帯決議

裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官による臨検指導を徹底し、過労死を防止するための措置を講ずる

裁量労働制の拡大、手続緩和がサービス残業隠しに悪用されることのないよう、適用対象事業場、適用業務についての基準を明確にする

未組織労働者が多い中小企業においても、労使委員会が適正に設置、運営されるよう十分な配慮を行う

2003年に改定された派遣法について

1 派遣期間延長、対象業務拡大

- (1) 派遣労働契約の種類

ア 禁止業務

建設 港湾運送 警備 医師、歯科医師などの行う医療行為に係る業務・看護婦などの行う診療補助（社会福祉施設は可能）

イ 3年限度

1年を超える派遣期間とする場合には、派遣先はその事業所の労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数を代表する者に通知し、意見を聴く。

ウ 1年限度

物の製造の業務（施行後3年間は、派遣期間の上限1年）

エ 産前産後・育児・介護休業、母性保護・子の養育のための休業については終了まで

オ 派遣期間無制限

専門的26業種

一ヶ月間の派遣日数が派遣先の通常の労働者の所定労働日数より相当程度少ない業務

介護休業等をする労働者の業務

(2) 目的 派遣法の自由化促進

派遣法の歯止めを取り除き、正規従業員を派遣労働者に置き換える。

(3) 問題点 派遣労働の常態化、不安定雇用労働の拡大、正規労働者の労働条件引き下げ

2 派遣元事業主の通知義務

派遣元事業主は、派遣期間の制限に抵触することとなる最初の日を派遣労働者に明示する義務、期間制限に抵触する日以前の1ヵ月以内に、派遣を行わない旨を派遣先及び派遣労働者に通知する義務。

3 派遣先の直用申込義務

(1) 派遣期間の制限を超えて、前項の通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、派遣先に雇用されることを希望する当該派遣労働者に対し、雇用契約の申し込みをしなければならない。

(2) 派遣期間に制限がない業務に3年を超えて同一の派遣労働者を受け入れている派遣先が当該同一の業務に労働者を雇い入れようとするときは、当該派遣労働者に対し、雇用契約の申し込みをしなければならない。

(3) 厚生労働大臣は違反者に対し、指導・助言 雇用契約の申込勧告 公表

4 紹介予定派遣の導入

(1) 内容

派遣労働契約終了後に直用申込の可能性を予定

(2) 問題点

試用期間は解雇権留保付雇用契約との法的解釈の脱法

今回の法改正の問題点

今回の改定は、労働法制の規制緩和路線の延長線上

正規労働者の不安定雇用労働者への置き換え促進

長時間労働促進

専門的 2 6 業種

- 1 コンピューターのシステムの設計若しくは保守又はプログラムの設計、作成若しくは保守
- 2 機械等の設計・製図
- 3 放送番組等の映像・音声機器の操作
- 4 放送番組等の演出
- 5 事務用機器の操作
- 6 通訳、翻訳、速記
- 7 秘書
- 8 ファイリング
- 9 市場調査
- 1 0 財務処理
- 1 1 対外取引、国内取引の文書作成
- 1 2 高度の機械の性能、操作方法の紹介・説明
- 1 3 添乗、送迎サービス
- 1 4 建築物の清掃
- 1 5 建築設備の運転、点検、整備
- 1 6 ビル受付・案内等
- 1 7 研究開発
- 1 8 事業の実施体制等の企画・立案
- 1 9 書籍等の制作編集
- 2 0 商品・広告等のデザイン
- 2 1 インテリアコーディネーター
- 2 2 アナウンサー
- 2 3 OA インストラクション
- 2 4 テレマーケティング
- 2 5 セールスエンジニアの営業
- 2 6 放送番組等における大道具、小道具等の制作・設置等

1 有期雇用の雇止めに関する判例分析

【契約関係の型】

純粹有期契約型

実質無期契約型・・・実質的に期間の定めのない契約と異なる

期待保護（反復更新）型・・・有期雇用であるが反復更新により雇用継続の期待権が生じる

期待保護（継続特約）型・・・有期雇用であるが継続する特約がある

【判断要素】

業務の客観的内容 契約上の地位の性格 当事者の主観的態様

更新の手續・実態 他の労働者の更新状況 その他

【判断内容】

型 期間満了により契約は当然に終了

～ 型 「解雇に関する法理の類推適用」「信義則上の要請」「更新拒絶権の濫用」などの法理により、契約の終了を制約

2 有期雇用の雇止めに関する判例

- ・東芝柳町工場事件最高裁判決（1974/7/22）・・・の型
基幹臨時工として雇われ、2ヶ月の契約期間が5回ないし23回更新
当事者双方とも、当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったもの、期間の定めのない契約と実質的に変わらない状態、雇止めの意思表示は実質的には解雇の意思表示、信義則上も許されない 解雇法理類推適用
- ・平安閣事件最高裁判決（1987/10/16）
パートとして採用され、1年契約を12回、8回、更新 実質においては期間の定めは一応のもので、当然更新されるべきとの前提 雇止めの意思表示・特段の事情が必要
主張立証がないので契約は存続
- ・龍神タクシー事件大阪高裁判決（1991/1/16）
臨時雇運転手として1年契約で採用されたが、使用者は契約満了時に解雇予告手当を支払い、解雇の意思表示 雇用契約の実態に関する諸般の事情に照らせば、その雇用期間についての実質は期間の定めのない雇用契約に類似、契約期間満了後も雇用継続を期待することに合理性を肯認できる。
更新拒絶に特段の事情がないので、信義則に反し許されない。
- ・丸子警報器雇い止め事件東京高裁判決（1999/3/31）
臨時社員として採用され、2ヶ月の期間を、112回、94回更新
雇用が長期間に及んでいる場合には、労働者の側に継続雇用への期待が生じる。その期待は、期間の定めのない雇用契約におけると同様
使用者側の一方的都合で雇止めをすることは、権利の濫用の法理ないし信義則に

より規制されるので、整理解雇の4要件に準じる検討必要

経営上の必要性が認められず、十分な回避措置、労使間の事前協議を経ていないので、雇い止めは権利の濫用にあたり、無効

・エールフランス事件大阪地裁仮処分決定(2000/5/9)

航空会社の契約社員が労働条件の明確化を求めて疎まれ、2度目の更新時に雇い止め上司が「正社員になってもらいたい」と発言したことは、更新に対する期待をもたらすもので、更新を予定した契約であるから、更新拒絶には合理的理由が必要。業務量の減少はそれほどではない。

雇い止め無効

・瀧澤学館事件盛岡地裁判決(2001/2/2)

1年の契約期限は試用期間、解約権行使は社会的相当性がなく無効

・東京国際学園東京地裁判決(2001/3/15)

専修学校の英語教員の雇い止めについて、有期契約ではあるが、使用者の発言・試用期間の存在・雇用期間の長さ・職務内容等々から、労働者の長期雇用への期待に合理性あり、解雇法理類推適用、整理解雇の4要件全ての充足が必要

有期契約者や非正社員というだけで正社員より簡単に優先して雇用調整できるものではないので、雇い止め無効

・三精輸送機事件京都地裁福知山支部判決(2001/5/13)

常用と呼ばれる身分で1年ごとに請負協定書を更新し工場で働いた原告は、労働者、実質において期間の定めのない契約に類似し、契約継続の期待に合理性あり
雇い止め無効

・カンタス航空事件東京高裁判決(2001/6/27)

外国航空会社の客室乗務員に対し、人事担当者が「(5年後の雇用継続について)心配しないでいい。」「5年間の契約を何度も更新する」等期待を持たせる言動をして契約社員を採用、職務が専門性を有し臨時色が薄い、解雇の法理が類推適用される。

雇い止め時点での会社の経営状況に照らして、雇い止めを信義則上許す特段の事情もないので、雇い止め無効(逆転判決)

3 有期雇用への不利益変更に関する判例

・情報技術開発事件大阪地裁判決(1996/1/29)

育児と仕事を両立するため正社員から有期パートに変わった経過に照らせば雇い止めには「正社員の解雇に準ずる」やむをえない特段の事情が必要

雇い止め無効

・紀伊高原事件大阪地裁判決(1996/6/20)

ゴルフ場専属ゴルフの雇い止めについて、正社員から有期契約に切り換えた後の更新手続きがされておらず、黙示の更新(民法629条2項)により期間の定めのない契約となった。

解雇無効

- ・ 葉山国際かつり-倶楽部事件横浜地裁判決（１９９７／６／２７）

パートキャディーの雇い止め 無期から有期に契約変更する際も地位が不利益不安定になることは予定されなかった。更新は１回だが、実質的に期間の定めのない状態
「解雇が許される場合と同等の事由の存在が必要」

雇い止め無効

- ・ 飯田物流事件大阪地裁判決（１９９７／１０／１６）

期間の定めなく雇われた常勤パートが途中から期間を１年とする契約書作成
有利な条件の提示もなく、仕事上のミスもないのに、地位を不安定にする契約に自ら変更するとは考えられない。契約書の期間制限は格別の意味を持たず期間の定めのない雇用契約上の地位を有する。

- ・ 駿々堂事件最高裁判決（１９９９／４／２７）

期間の定めのない契約だったアルバイトが会社合併に際して、期間を６ヶ月とし時間給も減額となる契約締結

新契約の締結は、応じなければ従業員としての地位を失うとの誤信によるもの。
要素の錯誤で無効

- ・ ヘルスケアセンター事件横浜地裁判決（１９９９／９／３０）

有期の薬剤師が契約期間を１年から６ヶ月、３ヶ月と次第に短縮され、ついに打ち切られたが、期間終了ごとに当然更新を重ねて期間の定めのない契約と実質的に異なる状態

正社員と有期契約者では自ずから合理的な差異があるとしても、経営悪化を理由に今直ちに人員削減の必要性があるとは言えず、雇い止め無効