

改正労働契約法成立 -有期雇用が5年を超えると無期の労働契約へ-

Contents

- 【 法改正情報 】 改正労働契約法の成立
- 【 労務コンプライアンス自主点検 】 #7 労働時間

法改正情報

改正労働契約法の成立

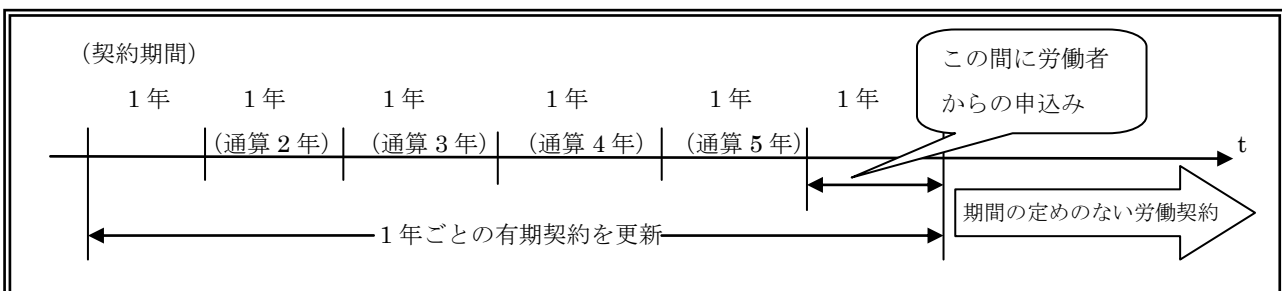
2012（平成 24）年 8 月 3 日、改正労働契約法が参議院を通過し、成立致しました。この改正労働契約法のポイントの 1 つは、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換です。

実際に、成立した条文をみてみますと、「同一の使用者との間で締結された 2 以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間を通算した期間が 5 年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申し込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。」とされております。

この有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換の要件としましては、

- 【要件 1】 有期労働契約の契約期間を通算が 5 年を超えること
- 【要件 2】 労働者からの申込み

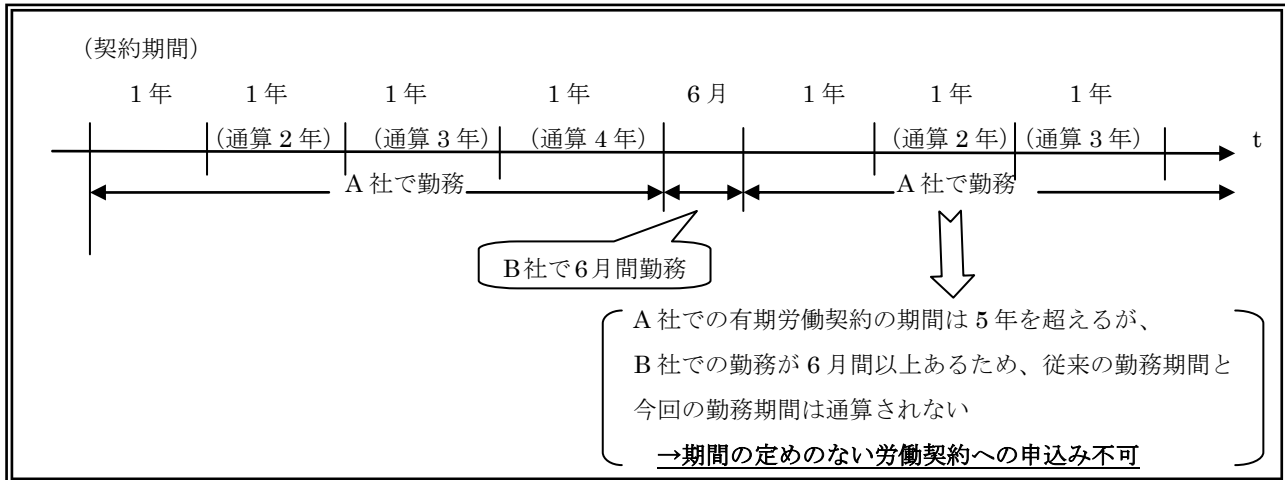
の 2 つとなり、また、上記の条文を図解して見ますと、下記の通りとなります。



しかしながら、この有期労働契約の契約期間を通算につきましては、例外が設けられております。その例外に関する規定を見て見ますと、「当該使用者との間で締結された 1 の有期労働契約が満了した日と当該使用者との間で締結された次の有期労働契約の契約期間との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間があり、当該空白期間が 6 月以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。」とされております。そのため、同一の使用者と締結された有期労働契約が存する場合に、従来の有期労働契約と今回の有期労働契約との間に「6 月」のク

**Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.38 August'12**

ーリング期間がある場合には、その契約期間は通算されないということとなります。



今回の労働契約法の改正に伴い、有期労働契約で勤務していた労働者が「通算5年」という1つの区切りを前に契約期間満了として、契約を終了させることが多く発生するのではないかと一部マスコミ等において懸念されております。

なお、改正労働契約法の施行日につきましては、2013（平成25）年4月1日が予定されております。また、詳細につきましては、改めて、詳細をお知らせさせていただきます。

労務コンプライアンス自主点検

#7 労働時間

今回は、第7回目として「労働時間」に関する自主点検です。

早速ですが、御社の状況に照らし合わせて、下記1から4を確認してみてください。

	チェック項目	○×△
1.	1週40時間の1週間とは、原則として、日曜日から土曜日であることを認識している。	
2.	1勤務が2暦日にまたがる場合、その勤務は、勤務開始時刻の属する日の1日の勤務となることを認識している。	
3.	労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」であり、労働契約の内容等ではなく、客観的な状況で判断されることを認識している。	
4.	1週40時間、1日8時間を超える労働を行う場合の手続き等を理解し、正しく運用を行っている。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである「労働時間」に関する規定を見ますと、労働基準法第4章において「労働時間、休憩、休日、年次有給休暇」という見出しの下、第32条から第41条までの間において、労働基準法が定める労働時間の枠とその例外、変形労働時間制、休憩及び休日の原則、そして年次有給休暇の発生要件等、様々な規定が置かれております。そこで今回は、労務管理の中でも重要性の高い労働時間の基礎的事項について、その考え方や例外等の基礎を確認したいと思います。

まず、労働基準法32条1項では「使用者は労働者に、休憩時間を除き1週間に40時間を超えて、労働させてはならない。」とし、続いて2項において「使用者は1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」と規定しています。

しかしながら、ここに記載されている「労働時間」が一体どのような時間であるのかという重要なポ

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.38 August'12

イントについて、労働基準法ではどこにも記載されておりません。これにつき最高裁は、「労働基準法 32 条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。」としております（三菱重工長崎造船所事件、最 1 小判平 12・3・9）。そのため、労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば労働時間には該当しませんし、一方、強制されるようなものであれば労働時間に該当することとなります（昭 26・1・20 基収 2875 号）。また、健康診断に要する時間の取扱いについてですが、これは一般健康診断と特殊健康診断でその取扱いが異なっており、「労働者一般について行われる、いわゆる一般健康診断は、…業務遂行との関連において行われるものではないので、その受診に要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではない」とし、「特定の有害な業務に従事する労働者について行われる健康診断、いわゆる特殊健康診断は業務の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものである、それは所定労働時間内に行われるのを原則とすること」とし、特殊健康診断のみ「労働時間」であると判断されております（昭 47・9・18 基発 602 号）。

では、労働時間がどのような時間であるのか確認が出来ましたので、次に、条文の内容を確認したいと思います。まず、「1 週間」ですが、これは就業規則等において別段の定めがない場合には、日曜日から土曜日までの暦週をいうとされており、また、「1 日」については、午前 0 時から午後 12 時までの暦日をいうとされております。ただし、継続勤務が 2 暦日にまたがる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも 1 勤務として取扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1 日」の労働とするとされております（昭 63.1.1 基発第 1 号）。従いまして、いわゆる夜勤で連続して 2 日分の勤務を行う場合、勤務としては、1 日分の勤務とみなされますので、8 時間を超えた労働については、原則として、時間外労働となり、割増賃金の支払いが必要となります。また、40 時間及び 8 時間は、それぞれ週及び日の労働時間の上限となり、その時間を超える労働を行った場合、使用者は罰則の適用を受けることとなりますが、労働基準法では第 36 条に基づく労使協定（36 協定）を締結し、労働基準監督署へ提出することによって、法律上の上限を超える労働を行ったとしても罰則の適用を免れるという例外規定を置いております。

本紙に関するお問合せ、法改正に伴う就業規則・労使協定の見直し、
人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5 階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.38-3

～ We are always at your side ～