

人事・リスクマネジメント相談室

第60回 労働契約法実施条例のポイント②

野村総研(上海)咨询有限公司

労働契約法実施条例（実施条例）と労働契約法（契約法）を比較しながら、〈無期限労働契約〉について具体的に説明する。

◇連続勤務年数の計算

契約法によると、連続して満10年以上雇用され、勤務している労働者は無期限労働契約を締結する対象になる。ここでの雇用先は同一の企業とすることが一般的な解釈である。

一部企業は契約法の施行後、勤務年数の長い労働者を子会社に異動させ、無期限契約の締結を回避する現象が起きている。また企業の買収または分割に伴い、旧雇用先から新雇用先に労働者が移る場合は、それまでの勤務年数をゼロとするケースが多かった。契約法には明確な規定がないため、労働者の権利が保障されていないとの指摘も強い。

実施条例では上述の問題を解決するため、「労働者本人の意思でない異動の場合は、労働者の旧雇用先での勤務年数を新雇用先の勤務年数に合算しなければならない」との規定が新たに加えられた。すなわち新旧雇用先での勤務年数が合計で10年になった場合、新たな雇用先は労働者との間で無期限契約を締結しなければならない。

契約法	第14条（前略）以下に掲げる状況に該当し、労働者が労働契約の延長を求め、同意して労働契約を結ぶ場合、労働者が期限付き労働契約の締結を求めた場合を除き、無期限労働契約を結ばなければならない。 (1) 労働者の連続勤務年数が満10年となったとき（後略）
実施条例	第10条 労働者本人の理由によらず、旧雇用先から新雇用先へと異動する労働者については、その勤務年数を計算するに当たり、旧雇用先における勤務年数も計上しなければならない。ただし新雇用先は労働者との労働契約を解除・終了する際に、旧雇用先が既に経済補償金を支払ったときは、旧雇用先における勤務年数を経済補償の対象にする必要はない。

◇無期限契約の解除

契約法の施行後はいったん無期限契約を締結したら、どんな状況においても企業は雇用を継続するしかないとの懸念が強い。

この懸念を解消するため実施条例では、一定の条件を満たせば、無期限契約であっても解除できると規定されている。実施条例第19条の内容は一見、契約法の内容を繰り返しているだけのように見えるが、企業は契約解除の権利を行使するため法律に基づいた行動を取り、その証拠を保全するようお勧めする。

実施条例	第19条 労働者が以下の事由に該当する場合、雇用先は労働契約法の規定に基づき、労働者と期限付き労働契約、無期限契約または一定の業務完了を期限とする労働契約を解除できる。 (1) 雇用先と協議により合意したとき (2) 試用期間に採用条件を満たさないことが証明されたとき (3) 雇用先の規定や制度に著しく違反したとき (4) 著しい職務怠慢や横領、不正があり、雇用先に重大な損害を与えたとき（ほか10項目）
------	---



(諮詢顧問 趙瑛)