

2014 年全国カトリック学校 校長・教頭合同研修会レジュメ

**労働関係法改正への対応**  
**～私学の人事労務施策～**

日時：2014 年 6 月 27 日（金）10 時 30 分より

於：アルカディア市ヶ谷

**横浜第一社会保険労務士事務所**

代表 社会保険労務士 田中崇司

## 目次

### I. 労働契約法の改正

1. そもそも労働契約法とは？
2. 改正労働契約法の最大のポイント「無期転換申込権」とは？
3. 最新トピック～私立大学に有利な法改正が4月施行  
～「大学教員任期法」と「研究開発力強化法」の改正とは  
ただし、小・中・高には適用なし（要注意）。
4. 改正の第二のポイント～不合理な労働条件の禁止

### II. 法改正への実務的な対策・労使紛争の注意点について

## 1. そもそも労働契約法とは何か？

### ①制定の背景

バブル経済の崩壊とともに、日本の「終身雇用・年功序列型賃金」は崩壊した。一方、契約社員・派遣社員・パート・アルバイトという「非正規雇用」が一気に増え、現在、**全国で1879万人（労働者の36%）**にも達する。

その結果、解雇や雇止めなどをめぐる労使間の個別労働関係紛争が急増。⇒そこで、**紛争解決の基準をあらかじめ、法律として示すことを目的に、労働契約法が制定された。**

### ②法律の特徴

主に、これまでの裁判例を条文にした法律で、**平成20年施行と歴史は浅い。罰則のない「民法の特別法」で、「罰則のある取締法」労働基準法とは違う。個別・具体的な事例の最終判断は、裁判所が決める。**

⇒だからこそ、条文は抽象的で何を言っているのか、非常にわかりにくい。

### ③概要

- 使用者には、労働者に対する**安全配慮義務**がある。
- 労働者の同意のない労働条件の不利益変更は、**原則禁止**。
- 就業規則による、労働条件の不利益な変更は、**厳しい条件付き**で容認。
- 解雇権濫用法理**（解雇には、客観的に合理的な理由・社会的相当性が必要）  
（⇒**解雇が無効となれば、使用者は数千万円の支払いを命じられる場合も**）
- 有期契約労働者は「やむを得ない事由」がなければ、解雇できない。

### ④法違反の効果

究極的には、労働者との間で訴訟になった場合、使用者は敗訴するだけ。

⇒**労働契約法違反だけを理由に、処罰されないのはもちろん、労働基準監督署から指導を受けることもない。**

一方で、平成13年に「個別労働関係紛争解決制度」がスタートし、各地の監督署などに「総合労働相談コーナー」が設けられた。労働者は電話や訪問し、専門の相談員にアドバイスを受けられる（別添資料参照）。

相談件数は全国で年間25万件を超えている（10年前の2.5倍）。

**労働契約法に違反するケースは、労働基準法に違反する行為（例・割増賃金の不払いなど）を伴っていることも多く、労働者による監督署への「情報提供」につながりやすい。監督署では「混在事案」として処理され、労**

働基準法の違反行為については、調査・指導がなされる。

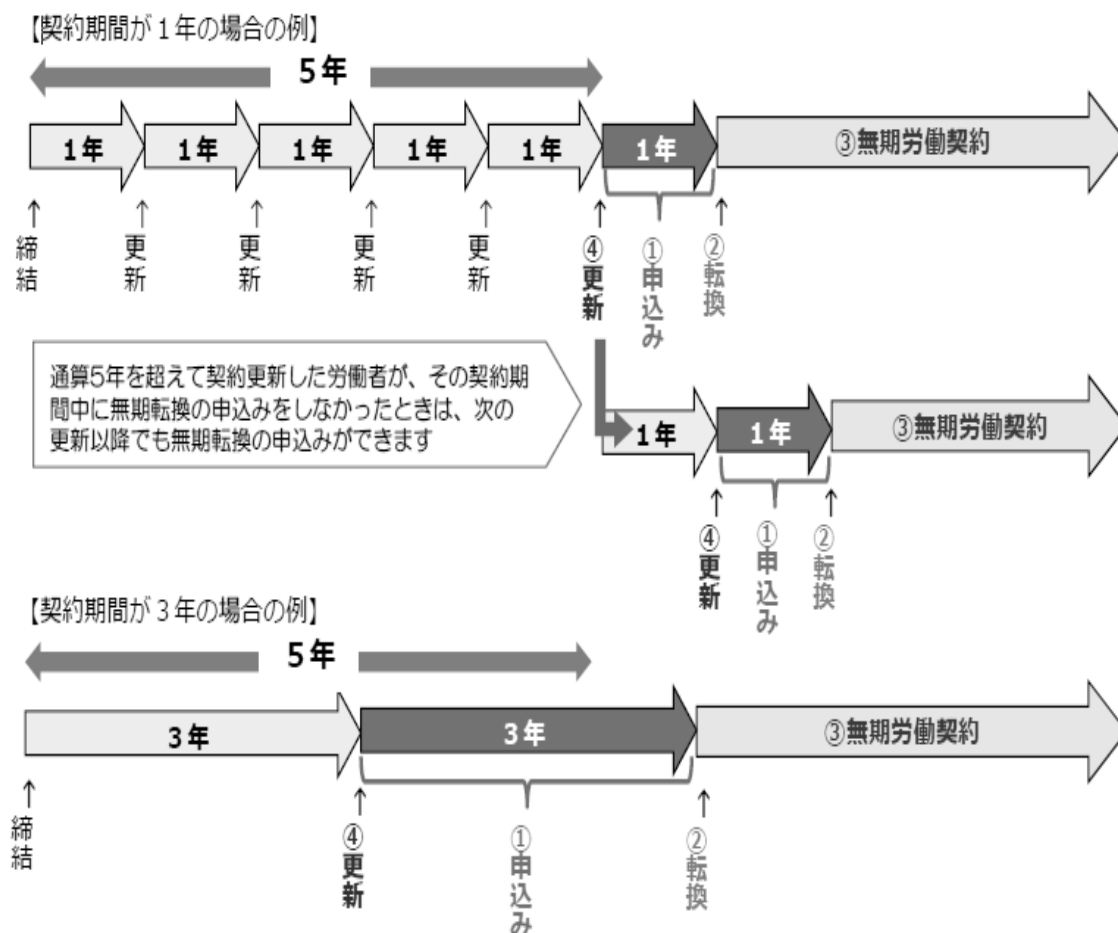
## 2. 改正の最大のポイント「無期転換申込権」(18条)とは

### ①制度の概要

同一の使用人（例：学校法人）との間で、有期契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者は、使用者に申し込めば、次回更新時から「無期労働契約」に転換できる（学校法人から見れば、事実上の「無期転換義務」）。

学校法人は「通算5年を超えて、有期契約職員を雇った場合、職員の求めがあれば、期間の定めのない無期契約に転換しなければならない」という厳しいルール。但し、「無期契約転換職員＝正職員」ではない。

※無期転換申込権が発生するケース（上：契約期間が1年、下：契約期間が3年）



非常勤講師や非常勤の事務職員・技術職員を1年ごとなどの有期契約で雇用している学校法人にとっては、「無期契約転換職員」が生じた場合に備え、あるいは生じさせないために、今から準備をしておく必要性が高い。

ただし、その対策は各校の実情により大きく異なる。以下、「よくある質問と

答え」から、対策をイメージして頂きたい。

## ②よくある質問と答え

Q 1. 無期転換申込権は、外国人や学生アルバイトにも与えられるか？

A 1. 与えられます。

Q 2. 5年のカウントはいつから始まるのか？

A 2. 契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約です。

Q 3. 無期契約転換の申し込みは拒めるか？

A 3. 拒めません。要件を満たす労働者が申し込んだときは、契約満了日の翌日から、無期契約が自動的に成立します。仮に労働者が申し込んだ後、有期契約の満了日で雇止めすると解雇になります。

満了日前に契約を打ち切ろうにも、期間中の解雇はより厳しく制限されています。

Q 4. 5年を超える前に、契約を一時的に請負や派遣にすれば、転換申込権は発生しない？

A 4. いいえ。一時的に派遣や請負として雇い主を形式的に切り替えても、その期間も含め計算され、申込権は発生します。

Q 5. 申込権の放棄や行使しないことを、採用や契約更新の条件にできないか？

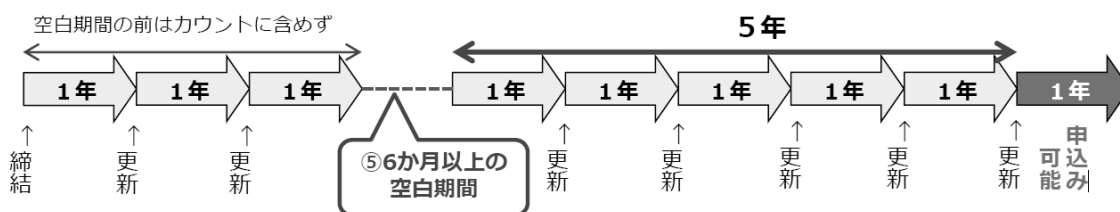
A 5. できません。放棄させても、申込権を行使しないことを更新の条件とした場合も、労働者の意思表示は無効です。これらの場合にも、申込権は発生します。

Q 6. 無期転換後の労働条件（例：給与）は有期契約の期間より下げてはいけないのか？

A 6. 労働協約、就業規則、個々の労働契約の定めがあれば、下げることは一応できます。ただ、国は、職務内容などが変わらないのに、賃金など労働条件を下げるのは望ましくないとしています。慎重な判断が必要です。

Q 7. では、どのような対策が考えられるのか？

A 7. 「クーリング期間」という経営者を救済するルールがあります。契約期間のカウントに当たり、有期契約と次の有期契約の間に空白期間（「クーリング期間」）が6カ月以上あれば、それより前の期間は一旦リセットされます。二期制を採用されている学校や大学、集中講義を実施している学校・大学には有効です。



### 3. 最新のトピック～「大学教員任期法」と「研究力開発強化法」の成立

#### ①対象となるのは大学・短期大学のみ

昨年12月の臨時国会で「研究力開発強化法」と「大学教員任期法」が改正され、今年4月1日に施行された。

大学の教員、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターについては、「無期転換申込権」の発生する通算期間が5年から10年に延長された。

#### ②対象となる労働者は研究職と教員のみ

⇒事務職員や技能職員などその他の職員は対象外

改正法が適用されるのは、研究職と教員のみに限定されている。

大学以外の学校法人には適用がないので、労働契約法の原則である5年がそのまま適用されることは言うまでもない。

特に、大学の付属校で、大学と兼任の職員がいる場合などは要注意。

### 4. 改正の第2のポイント～不合理な労働条件の禁止（20条）

同一の使用者（例：学校法人）に雇われている、有期労働契約者と「正職員」の間で、不合理な労働条件の違いを設けることを禁止

具体的には

#### ※事例1（通勤手当）

・有期契約労働者の職務が軽易であることを理由に、正職員に支給している通勤手当を支給しない

⇒特段の理由がない限り不合理と判断され、禁止。

#### ※事例2（整理解雇に先行した雇止め）

・正職員の整理解雇に先んじて、有期契約労働者を雇止めしてもよいか？  
⇒一般的には、正職員に先んじて、有期契約労働者の雇止めを行うことは不合理な労働条件に該当しない。

雇止め法理（19条）については、判例解説を含め、小島先生より  
詳細なご説明がございます。

## Ⅱ. 法改正への実務的な対策・労使紛争の注意点について

### ①民事的なトラブル防止（特に、ユニオン対策）

労使紛争のうち約7割が、ユニオン（合同労組）事件（過去最高を更新中）  
ユニオンの特徴としては

- ①一人でも加入できる
- ②アルバイト・パート・契約社員・派遣社員・管理職でも加入できる
- ③組合員個人と使用者（例：学校法人）との間の紛争（例：解雇や雇止め）  
についての相談や支援を活動の重点に置く

以上が挙げられ、学校関係の労働者を対象としたユニオンも多くある。

そして、改正法が定める「無期転換申込権」は、今後、トラブルを急増させる「引き金」になることが懸念されている。

現状でも有期契約労働者（1410万人）のうち、29.5%が通算5年超、11.7%が通算10年超、何の対策も取らなければ、平成30年には無期転換ラッシュに！

仮に、労働関係の訴訟に敗訴した場合

- ①損害賠償の支払いなど経済的な負担（数千万円に及ぶことも）
- ②新聞報道などによる、イメージの低下 など、悪影響は計り知れない。

対策として、普段から、学校の労務に詳しい、学校法人（使用者）側の代理人、アドバイザーの弁護士や社会保険労務士との関係を確立することが必要。

### ②労働基準監督署への対応（定期監督や臨検への対応）

・労働契約法は罰則のない「民事法」

⇒労働基準法を中心に扱う労働基準監督署は原則、手出しできない

⇒一方、各監督署には「総合労働相談コーナー」が設置されている

⇒労働契約法をめぐるトラブルは監督署も把握しうることに意識を持ち、トラブル予防、あるいは発生した場合の対応には、十分に留意する

他方、就業規則の変更・届出の漏れや、36協定の不締結・未届けなどは、労働基準法に違反する行為であり、監督署の是正勧告を受ける。

普段から、法律で決められた手続きに注意を払うことが、私学の健全な経営を支えることを再認識して頂きたい。