

# 全求協会報

ON LINE 2013.4

■私の新人時代  
株式会社四国工芸  
代表取締役 和田賢治

■継往開来【けいおうかいらい】  
弁護士 岡芹健夫

■キノさんの55新語  
【インフルエンサー】

■教えて！審査室長  
労働契約法の改正編

## ■継往開来

【継往開来】（けいおうかいらい）先人の事業を受け継ぎ、未来を切り開く。過去のものを継続し、それを発展させながら将来を開拓していくこと。

### 第9回「労働法改正と求人メディアへの期待」

弁護士 岡芹健夫



#### 1. 実務に大きな影響を及ぼす法改正

ご承知のとおり、平成24年度は、労働法関連の法改正が多い年度でした。即ち、いわゆる労働者派遣法（以下「派遣法」）、労働契約法（以下「労契法」）、いわゆる高年齢者雇用安定法（以下「高年法」）につき改正が為され、そのいずれもが、いわゆる公的規制、あるいは労使間における努力義務の制定といった内容にとどまらず、労使間の法律関係を直接、具体的に変動させる規定内容を含んでいるところより、実務における影響は大きいと思われま

す。

以上の3つの法改正のうち、特に影響が大きいものをここで簡単に挙げれば、以下の通りとなります。

ア 派遣法改正による労働契約申込みみなし制度～派遣先が派遣可能期間徒過などの違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだ（直接雇用の申し込み）ものとみなす（平成27年10月1日施行）。

イ 労契法改正～同一の利用者との間で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換する制度（労契法18条。なお5年のカウントは、本条の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象）。また、利用者による有期労働契約の更新拒絶の制限される場合についての規定の創設（「雇止め法理」の法定化。労契法19条。本条は本法公布日の平成24年8月10日に施行）。

ウ 高年法改正～60歳における再雇用対象者の基準の撤廃（原則、60歳を超え65歳までの再雇用を義務づけ。平成25年4月1日施行。但し、平成37年3月31日までの猶予措置あり。）。

#### 2. 求人メディアに求められること

このような法改正が労使間の法律関係に直接影響を及ぼすものですが、求人メディアの基本的立場は労働契約の当事者ではないので、上記の法改正によって、直接に何らかの法的な影響を受けるということはありません。しかし、法改正、特に前述1のア、イが指向する方向、即ち、非正規雇用者（有期雇用者、派遣スタッフ等）の雇用の安定、処遇の向上という趣旨は、社会的要請として意識しておくべきです（それが求人メディア業界全体の信用の維持・向上に資することはいうまでもありません）。例えば、使用者は何時でも自由に有期雇用者の雇止めを為し得ると考えている企業も少なくありませんが、求人メディアとしては、そうした考えを決して助長しない対応が必要です。あるいは、そうした契約条項（採用条件）を付けたいという求人者に対しては、法の趣旨に添うような求人を行うべく理解を求めることも必要となってくるでしょう。