

改正労働者契約法(有期労働法制)の紹介

◆ 労基法施行規則改正 2013(平成 25)年 4 月 1 日施行

- ・期間の定めのある労働契約を締結する場合、その労働契約を更新する可能性があるときは、使用者は、更新の基準に関する事項を書面により明示する義務を負う。

◆ 改正労契法によって定められた有期労働法制の内容

【注意 1】 期間の定めがあっても有期労働契約ではないことがある？

【注意 2】 使用者が有期労働契約の更新を怠っている場合は無期契約に転化？

第 1 無期労働契約への転換 18 条 2013(平成 25)年 4 月 1 日施行

- ・同一の使用者との間で有期労働契約が反復更新され、通算で 5 年を超えることになった場合、5 年を超えることとなる契約期間の初日から満了までの間に労働者が無期労働契約への転換を申込みことにより使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立する。申込みをしないまま当該契約期間が満了しさらに有期労働契約が更新された場合は、その契約期間中申込可。
- ・無期労働契約に転換するのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日
- ・無期労働契約の労働条件は、特段の定め（労使の個別合意、労働協約、就業規則）がない限り、直前の有期労働契約と同一

・クーリング

有期労働契約の間に空白期間(無契約期間)が 6 ヶ月間以上あるときは、空白期間以前の有期労働契約は通算期間に含めない。

通算対象の契約期間が 1 年未満の場合は、その 2 分の 1 以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は通算契約期間に含まれない。

● 今後想定される事態

- 1 これまで反復更新してきたにもかかわらず、期間満了時に更新拒絶
➡ 労契法 19 条により、更新拒絶の効力を判断。無効となれば、従前と同一の労働条件で有期労働契約更新
- 2 これまで反復更新してきたにもかかわらず、期間満了前に、一方的に更新年数や更新回数の上限を主張し、満了時に更新拒絶
➡ これだけで期待権が失われることはなく、労契法 19 条により判断
- 3 これまで反復更新してきたにもかかわらず、期間満了時に、更新なし、更新回数の上限、期間の短縮、賃金低下等従前の契約内容を後退させる契約の締結を強要し、この契約締結を拒否したことを理由に雇止め
➡ 労契法 19 条により判断
➡ 仮に、この契約締結に応じたら、それまで長期間にわたって、有期労働契約を反復更新していても救済されない可能性がある。

【参考判例】近畿コカ・コーラボトリング事件 2005(平成 17)年 1 月 13 日大阪地裁判決

1996(平成 8)年 1 月から 1 年契約の有期労働契約を更新してきたが、2001(平成 13)年 12 月、翌年の契約更新の際、不更新条項が盛り込まれた契約書を提示され、これに署名押印した事案で、2002(平成 14)年 12 月末の契約終了を容認。最高裁で確定。

「1 年後に退職する旨の明確かつ客観的な意思表示がないなどと主張するが、被告は、前記のとおり、事前に説明会を開いて説明した上で、不更新条項の記載のある本件各契約書を原告らに交付し、原告らはこれに署名押印した上、確認印も押印しているのだから、その意思表示は明確かつ客観的なものというべき。不更新条項について、公序良俗に反して無効である旨主張するが、これを無効とする根拠はな」い。

- 4 無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とする（無期転換申込権をあらかじめ放棄させる）
 - ➡ 厚労省は、法の趣旨から、労働者が同意しても、その意思表示は公序に反し無効との見解
- 5 クーリングを狙って、契約形態や、使用者を形式的に変更
 - ➡ 厚労省は、法の潜脱であるから、同一の使用者と解するとの見解
 - ➡ 無視して無期転換の申入れ
- 6 無期転換の申込を受けた際、労働条件低下を申し入れる
 - ➡ 異議を唱え、解雇されたら労契法 16 条により判断
 - ➡ 労働協約に基づくものなら争うことは難しいかもしれない。
 - ➡ 就業規則に基づくものなら労契法により就業規則変更の効果を判断
- 7 無期転換の申込を受けたことにより、当該有期労働契約の期間満了時に契約終了を主張
 - ➡ 無期転換の申込により無期労働契約が成立するので、解雇にあたるため、労契法 16 条により判断
- 8 無期転換の申込を受けたことにより、当該有期労働契約の期間満了前に契約終了を主張
 - ➡ 有期労働契約期間中の解雇なので、労契法 17 条 1 項により判断
- ④ 使用者が更新手続きを怠っている場合は無期労働契約に転化する
→ 今回の法改正とは無関係
- 1 労契法 18 条の定めは、使用者が更新手続きを行っている場合
- 2 有期労働契約期間満了後、労働者が就労を継続している場合、使用者が異議を述べなければ、労働契約が黙示で更新されたとみなされる。黙示の更新を回避するためには、使用者は、その旨の意思表示をする必要がある。黙示に更新された契約は無期労働契約に転化する。

☑ 根拠 民法

629 条 1 項 雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第 627 条の規定により解約の申し入れをすることができる。

627 条 1 項 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申し入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から 2 週間を経過することによって終了する。

📌 反対説 菅野和夫説

同じ期間の契約として更新される。629 条 1 項の趣旨は、黙示の更新が行われても、両当事者に解約の自由を与える（期間への拘束はされない）というもの

▶ 判例の動向

📌 期間の定めのない契約に転化する説に立つ判例

- ・ 角川文化振興財団事件 東京地判平 11・11・29 労判 780 号
- ・ 紀伊高原事件 大阪地判平 9・6・20 労判 740 号
- ・ ジオス事件 大阪地決平 8・12・16 労判 719 号
- ・ 読売日本交響楽団事件 東京地判平成 2・5・18 労判 563 号 24

頁

- ・ 日本ユニ・デバイス事件 平成 24 年 4 月 26 日さいたま地判

📌 同一期間の契約に更新されるとする説に立つ判例

- ・ タイカン事件 東京地判平 15・12・19 労判 873 号 73 頁

④ 形式は有期労働契約でも、実態は無期労働契約 →法改正と無関係

1 期間の定めのある労働契約だが実質は期間の定めのない労働契約

・ 龍神タクシー事件 大阪高判平 3・1・16 労判 581 号

1 年契約の臨時雇運転手ではあっても、従前は労働契約を更新し、雇止めをしていなかった会社で、1 年契約を締結して採用された臨時雇のタクシー運転手が、1 年後、更新拒否（雇止め）された事案

労働契約の実態に照らし、雇用期間についての実質は、期間の定めのない労働契約に類似するものであり、契約期間満了後も会社が雇用を継続すると期待することに合理性を肯認することができる。当該労働契約の実質に鑑みれば、臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らして、従前の取扱いを変更して契約を更新拒絶することが相当と認められる特段の事情が存しない限り、更新拒絶は、信義則に照らし許されない。

2 契約上「試用」と明示されておらず、一般の期間の定めのある労働契約の形式をとっている契約でも、その期間設定の趣旨・目的が労働者の適格性の判定や社員の養成・研修にある場合には、試用期間

・ 神戸弘陵学園事件 最三小判平 2・6・5 労判 564 号 7 頁

常勤講師を新規に採用するにあたり設けた 1 年の契約期間の趣旨・目的が、労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間満了により契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、同期間は、契約の存続期間ではなく、期間の定めのない労働契約下の試用期間（解約権留保期間）

・ 安田海上火災保険事件 福岡地小倉支判平 4・1・14 労判 604 号 17 頁

・ 学校法人聖パウロ学園事件 大津地判平 7・11・20 労判 688 号 37 頁

・ 龍澤学館事件 盛岡地判平 13・2・2 労判 803 号 26 頁

・ 愛徳姉妹会事件 大阪地判平 15・4・25 労判 850 号 27 頁

② 有期労働契約の締結は公序違反で無効 →法改正と無関係

- ・ ブラザー工業事件 名古屋地判昭 59・3・23 労判 439 号 64 頁

見習社員期間の後、試用社員登用試験に合格した者と期間の定めのない労働契約を締結するが、試用社員期間中に社員登用制度に合格した者だけを正社員として登用するという制度のもとで、正社員登用試験に不合格となって解雇された労働者が地位保全の仮処分を求めた事案
試用期間中の労働者は不安定な地位に置かれるものであるから、合理的範囲を超えた長期の試用期間の定めは公序良俗に反し、その限りにおいて無効である。当該見習社員期間中に社員の適性を判断することは十分可能であるから、期間の定めのない労働契約を締結した後さらに試用社員期間を付加することは公序良俗に反して許されない。試用社員登用試験に合格し、試用社員に登用された際に正社員たる地位を取得したものと解すべき。

第2 雇止め法理の法定化 19条 2012(平成 24)年 8 月 10 日施行

- ・ ①有期労働契約を反復更新して、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合、②有期労働契約の期間満了時に、更新されると期待することについて合理的な理由がある場合は、雇止めが客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、無効となり、従前と同一の労働条件で有期労働契約更新
- ・ 契約期間満了までに又は契約期間満了後遅滞なく、労働者から更新の申込み必要(雇止めの意思表示に対する何らかの反対の意思表示で OK)

④ 今後予想される事態

- 1 これまで反復更新してきたにもかかわらず、期間満了前に、一方的に更新年数や更新回数の上限を主張し、満了時に更新拒絶

➡ これだけで期待権が失われることはなく、労契法 19 条により判断

- 2 これまで反復更新してきたにもかかわらず、期間満了時に、不更新条項（更新なしの条項）、更新回数の上限、期間の短縮等、従前の有期労働契約の内容を後退させる契約の締結を強要し、この契約締結を拒否したことを理由に雇止め

➡ 労契法 19 条により判断

18 条と 19 条のまとめ

満了→㊟就労終了→㊟了承（同時）→契約終了

→㊟異議→㊟から損害賠償請求可能

→㊟就労継続→㊟更新手続（同時）・・・問題なし

→㊟条件低下の更新手続→㊟拒否→㊟雇止め→19 条

→㊟契約や使用者を変更→㊟拒否→㊟雇止め→19 条

→㊟更新手続懈怠・・・民法により無期契約に転化

→㊟更新拒否・・・19 条

→㊟5 年経過後無期転換申込→申込時の契約終了後転換

→㊟労働条件低下申入れ→㊟拒否→16 条

→㊟就業規則により労働条件低下申入れ

→㊟労働協約により労働条件低下申入れ

→㊟クーリング主張→㊟潜脱なら転換

第 3 不合理な労働条件の禁止 20 条 2013(平成 25)年 4 月 1 日施行

- ・期間の定めがあることにより、無期契約労働者の労働条件と相違する場合、①職務の内容（業務内容及び業務に伴う責任の程度）、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③合理的な労使慣行等その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

- ・ 一切の労働条件について適用。通勤手当、食堂の利用、安全管理等については、①～③を考慮し特段の理由がない限り合理的とは認められない。
- ・ 不合理とされた定めは無効となり、基本的に、無期契約労働者と同じ労働条件が認められ、かつ、不法行為として損害賠償請求が認められる。
- ・ 民事訴訟においては、不合理であることを基礎づける事実を有期契約労働者が主張立証し、使用者が、期間の定めを理由とする合理的なものであることを基礎づける事実を主張立証し、その後判断される。

 丸子警報機事件 長野地上田支判平 8・3・15 労判 690 号 32 頁

未婚女性正社員、既婚女性臨時 ラインの 7～8 割臨時 勤続 20～30 年
「会社が原告らを臨時社員として採用したまま固定化し、2ヵ月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大したことは、均等待遇の理念に違反し、公序良俗違反となりうる。同一価値労働同一賃金の原則は、労働関係を規律する一般的な法規範としての公序とは言えないが、同じ勤続年数の女性正社員の賃金の8割を下回る場合は、許容される賃金格差の範囲を超える。」

- ▶ 労基法 3 条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。
- ▶ 労基法 4 条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱をしてはならない。
- ▶ 国際人権規約 A 規約 7 条 締約国は、全ての者が、次のものを確保する公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有することを認める。
 - (a) 全ての労働者に最小限度次のものを与える報酬
 - (i) 公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値の労働についての同一報酬。特に、女子については、同一の労働についての同一報酬とともに男子が享受する労働条件に劣らない労働条件が保障されること。
- ▶ パートタイム労働法 8 条 1 項

1 週間の所定労働時間が通常の労働者より短い労働者のうち、業務の内容及び責任の程度（「職務の内容」）が通常の労働者と同一で、雇用終了までの全期間、人材活用の仕組みや運用などが、通常の労働者と同じでかつ期間の定めのない雇用契約（期間の定めがあっても反復更新されて期間の定めのないものと同視するのが相当なもの含む）を締結している労働者については、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、その他、退職手当、休日・休暇、安全衛生、災害補償、解雇の基準（整理解雇の場合）等について、正社員と差別的取扱をしない義務

▶ EU 有期労働指令（1999） 非差別の原則

- 1 異なる処遇が客観的根拠によって正当化されない限り、有期契約または関係を有するというだけの理由では、労働条件に関して、有期労働者は、比較可能な常用労働者よりも不利な取扱いを受けない。
- 2 適当な場合には、時間比例の原則が適用される。
- 3 特定の労働条件の取得に必要な勤続期間資格は、客観的な根拠によって異なった期間が正当化されない限り、有期労働者についても常用労働者と同じでなければならない。

労働契約法

第二章 労働契約の成立及び変更

（労働契約の成立）

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（就業規則の変更に係る手続）

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

（就業規則違反の労働契約）

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

（法令及び労働協約と就業規則との関係）

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

（解雇）

第十六条 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。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。