

[13] 有期契約労働者の雇止め

Point

- (1) 現在の判例は、有期労働契約が更新されたという事実のみをもって期間の定めのない労働契約に転化するものではないとの前提に立って、事案類型ごとの法理を媒介に、判例上確立した解雇権濫用法理を類推適用する傾向にある。
- (2) 裁判例は、主として当事者意思の評価を軸に分類ができ、その当事者意思の評価要素としては、業務内容の恒常性・臨時性などの「業務の内容」、「契約上の地位」、継続雇用を期待させる使用者側の言動などの「当事者の主観的態様」、「更新手続と実態」、「他の労働者の更新状況」などが挙げられる。
- (3) 平成 15 年の労基法改正で、有期労働契約の期間満了をめぐる紛争を未然に防止するという目的から、厚生労働大臣は期間満了について使用者が講じるべき事項についての基準を定めることができるという規定が設けられた（労基法 14 条 2 項）。そして、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（平 15・10・22 厚労告 357 号）が策定された。
- (4) 平成 24 年の労働契約法の改正において、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図るため、①無期労働契約への転換、②「雇止め法理」の法制化、③不合理な労働条件の禁止を内容とする有期労働契約の適正な利用のためのルールの整備が行われた。

事件の概要

- 1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ②合同労組 3 その他 組合員数（ 31 人 ）  
②使用者：業種（ 電機製品製造業 ） 従業員数（ 15312 人 ）  
③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Aは、平成20年から、1年間の雇用契約を4回更新し、Y会社の現場で働いていたが、平成24年11月、頸肩腕症候群で労災認定を受け、通院治療を続けていた。平成25年10月、Aは、Y会社から、雇用期間満了に当たり、次回は更新しない(雇止め)の通告を受けた。

Aは、雇止めの通告を受けたため、労働局に相談にいった。労働局を通じて、Y会社が主張する雇止めの理由が成績不良のためであることを聞いたが、納得できず、個人加盟が可能な合同労組X組合に加盟した。

X組合は、Y会社に対し、Aの雇止めの撤回及び期間の定めのない雇用契約の締結(正社員化)を求めて団体交渉を申し入れた。X組合とY会社は、4回団体交渉を開催したものの、主張が平行線であったため、X組合は、あっせんを申請した。

### 3 主な争点と労使の主張

争点 有期契約労働者の雇止め

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前回更新時から特段の事情の変化もない状況での雇止めは不当である。</li> <li>・ 計6年間勤務しているため、既に正社員相当となっている。期間の定めのない雇用契約の締結(正社員への登用)を主張する。</li> <li>・ 雇止めの理由である成績不良については、納得できず、もし、成績不良であるなら、会社はAを教育・指導すべきであり、いきなりの雇止めは不当である。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Aは、突発欠勤が多いなど成績不良のため、今回契約更新をしないこととした。</li> <li>・ 復職や正社員への登用は考えられない。</li> <li>・ Aは、当日になって突如休んだり、出勤しても帰ったりして、業務に支障を生じさせた。注意しても、直らなかつた。1年毎に個人面談をして評価しているが、評価が今回低かつた。</li> </ul>

### 4 調整開始より終結に至るまでの経過(用いた調整手法)

第1回あっせんにおいて、労使双方からの事情聴取を実施したところ、Y会社側は、Aに対する労務管理上の指導が十分でなく、雇止めにかかる手続に不足があったことを認めた。あっせん員は、労災認定を受けたAの症状等を勘案し、勤務場所や労働条件を検討し直した上での復職ができないか提案し、Y会社は持ち帰り検討することとなった。

第2回あっせんにおいて、Y会社からAの復職にあたっての条件を聞き取り、X組合の主張と調整したところ、①Aの症状を勘案した上で、より軽い作業である検査課にAを配置転換し、時給を〇円とすること(時給は、Aの勤務経験を考慮し、検査課の上限金額を設定)、②Aは、Y会社の規律、社内規則等を遵守すること、③Aの労災治療のための通院について、会社は有給取得の特別の措置をとることで、双方が合意した。これにより、あっせん案が受諾され、解決した。

### 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

① X組合、A及びY会社は、AはY会社との間で、労働契約上の地位にあることを確認する。

- ② Y会社は、平成〇〇年〇月〇日から、平成〇〇年〇月〇日までの賃金相当額及び賞与相当額をAに支払う。
- ③ Y会社とAは、Aに係る賃金その他労働条件について、別途締結する雇用契約でこれを定める。

## 解説

(1) 本事件は、有期労働契約の更新拒絶（雇止め）の法的効力をめぐる事案である。

現行民法は、契約期間を定める労働契約の適法性を原則として承認するものであり（民法 626 条、628 条）、実務上は日雇い、臨時工、季節労働者、期間社員、アルバイト（学生アルバイト、フリーター）、嘱託、パート社員、契約社員など様々な名称を与えられている。そして、期間の定めのある契約は、契約締結時に定められた期間の満了によって自動的に終了することになる。

しかし、実際には、同一使用者の下で有期契約が何度も反復更新されることによって労働関係が継続している場合があり、この場合にもその実態を反映した雇用の保障を労働者が主張できないとされると、有期労働契約という契約形態の社会的不当性が顕在化することになる。そこで、有期契約の更新に対する一定の規制の必要が裁判例及び学説ともに認識されるようになる。したがって、本事件は、判例にそって検討されることになる。

(2) 現在の判例は、有期労働契約が更新されたという事実のみをもって期間の定めのない労働契約に転化するものではないとの前提に立って、事案類型ごとの法理を媒介に、判例上確立した解雇権濫用法理を類推適用する傾向にある。裁判例は、主として当事者意思の評価を軸に分類ができ、その当事者意思の評価要素としては、業務内容の恒常性・臨時性などの「業務の内容」、「契約上の地位」、継続雇用を期待させる使用者側の言動などの「当事者の主観的態様」、「更新手続と実態」、「他の労働者の更新状況」などが挙げられる。

裁判例には、業務の恒常性や更新手続が形骸化している実態に着目して「反復更新によって期間の定めのない契約と実質的に異なる場合」と認定し、この場合には期間満了による更新拒否も実質的には解雇にあたり、解雇権濫用法理を類推適用して雇止めにも合理的理由が必要であるという考え方をとるものもある（東芝柳町工場事件—最一小判昭 49・7・22 労判 206 号 28 頁）。さらに、更新手続が実施されていて期間の定めのない契約と実質的に異なる状態といえない場合であっても、業務の恒常性や労働者の長期雇用の期待を重視して、労働関係継続の期待が認められる場合には、当事者間の信義則を根拠に、解雇権濫用法理が類推されるべきであるとするものもある（日立メディコ事件—最一小判昭 61・12・4 労判 486 号 6 頁）。

「継続雇用の期待が認められる」と評価できるかについては、①契約更新の態様（その都度更新の手続きをとっているかなど）、②更新の回数、③雇用継続に対する使用者の言動などを総合的にみて判断している。また、当該労働者については更新がまだなされていない場合であっても、他の労働者の契約更新の実態に着目して、合理的期待を認めた例もある（龍神タクシ—事件—大阪高判平 3・1・16 労判 581 号 36 頁）。そして、以上の判例では、解雇権濫用法理の類推適用の法的効果として、当該有期労働契約の更新があったと同様の権利義務関係の存在を承認するという点に特徴がある。

さらに、平成15年の労基法改正で、有期労働契約の期間満了をめぐる紛争を未然に防止するという目的から、厚生労働大臣は期間満了について使用者が講じるべき事項についての基準を定めることができるという規定が設けられた（労基法14条2項）。そして、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（平15・10・22厚労告357号）が策定された。この告示においては、使用者は有期労働契約の締結に際し、更新の有無、および、更新ありの場合は、更新する場合としない場合の判断基準を明示しなければならないこととされている（1条1項、2項）。また、更新する旨又は更新する場合がある旨明示した有期労働契約について、1年を超えて継続雇用している場合、あるいは3回以上更新されていた場合には、契約期間満了日の少なくとも30日前までに予告をすべきこと（2条）、労働者からの求めがあった場合、更新しない理由について証明書を交付しなければならないこと（3条）、雇入れの日から1年を超えて継続勤務している有期労働者について更新する場合には契約期間をできるだけ長くするように努めるべきこと（4条）が定められている。

また、平成24年の労契法の改正において、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、労働者が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約の適正な利用のためのルールの整備が行われた。その改正のポイントは以下のとおりである。

#### **【改正のポイント】**

##### **1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(18条)**

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（※1）は、労働者の申込みにより、無期労働契約（※2）に転換させる仕組みを導入する。

（※1）原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない。

（※2）別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件。

##### **2. 「雇止め法理」の法定化(19条)**

雇止め法理（判例法理）（※）を制定法化する。

（※）有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが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ときは、有期労働契約が更新（締結）されたとみなす。

##### **3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(20条)**

有期契約労働者の労働条件が、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、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

施行期日：2については公布日（平成24年8月10日）

- (3) 有期労働契約の雇止めをめぐる事案である本事件において、あっせんでは、Y会社が、労働者Aに対する労務管理上の指導が十分でなく、雇止めにかかる手続に不足があったことを認め、労災認定を受けた労働者の症状等を勘案し、勤務場所や労働条件を検討し直した上で復職させることで、労使双方が納得し、解決した事例である。

### (参照すべき法令)

#### 民法

(期間の定めのある雇用の解除)

**第六百二十六条** 雇用の期間が五年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、五年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、十年とする。

- 2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、三箇月前にその予告をしなければならない。

(やむを得ない事由による雇用の解除)

**第六百二十八条** 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

#### 労働基準法

(契約期間等)

**第十四条** 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約

二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

- 2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

- 3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(作成及び届出の義務)

**第八十九条** 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(略)

## 労働契約法

**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。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

**第十八条** 同一の使用urerとの間で締結された二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。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五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日までの間に、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のみならず。この場合において、当該申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は、現に締結している有期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。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日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(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が六月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)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。

(有期労働契約の更新等)

**第十九条** 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したもののみならず。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

**第二十条** 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用urerと期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲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。

## ○有期労働契約の締結、更新及び履止めに関する基準

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十四条第二項の規定に基づき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を次のように定め、平成十六年一月一日から適用する。

#### 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

(契約締結時の明示事項等)

**第一条** 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(雇止めの予告)

**第二条** 使用者は、有期労働契約(当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

**第三条** 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

(契約期間についての配慮)

**第四条** 使用者は、有期労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。)を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

#### (参考となる判例・命令)

- ・ 東芝柳町工場事件—最一小判昭 49・7・22 労判 206 号 28 頁
- ・ 日立メディコ事件—最一小判昭 61・12・4 労判 486 号 6 頁
- ・ 龍神タクシー事件—大阪高判平 3・1・16 労判 581 号 36 頁
- ・ 丸島アクアシステム事件—大阪高決平 9・12・16 労判 729 号 18 頁
- ・ ロイター・ジャパン事件—東京地判平 11・1・29 労判 760 号 54 頁
- ・ 旭川大学事件—札幌高判平 13・1・31 労判 801 号 13 頁
- ・ 近畿コカ・コーラボトリング事件—大阪地判平 17・1・13 労判 893 号 150 頁
- ・ 雪印ビジネスサービス事件—浦和地川越支判平 12・9・27 労判 802 号 63 頁

#### (参考となる報告書)

厚生労働省 「有期労働契約研究会 報告書」(平成 22 年 9 月 10 日)