

## 新しい有期労働契約法制について～平成 24 年改正労働契約法の留意点～

中央労働委員会関東区域地方調整委員、明治大学法科大学院教授 野川 忍

### I 有期労働契約とは何か

- (1) 労働契約の二区分 — 期間の定めの有無
  - ・期間の定めなき労働契約 — 一般の正規労働者
  - ・期間の定めある労働契約 — 非正規労働者の典型的形態
- (2) 有期労働契約に対する従来法規制
  - ・労基法 14 条 — 期間の限定 → 人身拘束からの解放
  - ・民法 628 条 — 「やむを得ない事由」による中途解約
  - ・労契法 17 条 — 中途解約規制の強行法規化

### II 労働契約法制改革の議論

- (1) 背景と議論の経緯
  - ・有期労働契約の特徴
    - 拘束性と不安定性 — 期間の定めなき雇用との著しい相違
    - 実定法の規制の手薄さ — ドイツ等との相違
  - ・有期労働契約研究会報告書の意義
    - 判例法理、国際的動向を踏まえた提案
    - 具体的法改正を展望
- (2) 労働政策審議会（労政審）建議について
  - ・基本的論点の性格
    - 「そもそも有期労働契約に対する法規制は必要か？」
    - 労働者側と使用者側の最大の対立点
  - ・有期雇用の評価
    - 労働者側 → 不安定かつ低処遇であって望ましくない
    - 使用者側 → 柔軟な雇用形態で労働市場を活性化する
  - ・入り口規制と出口規制
    - 入り口規制 → 有期雇用対応業務の限定

出口規制 → 更新の回数、雇用期間等の規制

・判例法理の扱い

雇用期間途中の解雇 → 労契法 17 条 1 項  
雇止め

☆東芝柳町工場事件最高裁判決（昭 49・7・22）

「本件各労働契約においては、上告会社としても景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じないかぎり契約が継続することを予定していたものであつて、実質において、当事者双方とも、期間は一応二か月と定められてはいるが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であつたものと解するのが相当であり、したがつて、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在していたものといわなければならない、本件各雇止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたる…。」

☆日立メディコ事件最高裁判決（昭 61・12・4）

「柏工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、上告人との間においても五回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によつて雇止めにするに当たつては、解雇に関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかつたとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる。」

・不合理な労働条件の禁止

均衡処遇原則（労契法 3 条 2 項）との関係

### Ⅲ 改正の内容と課題

#### (1) 無期契約への転換

##### ① 基本的内容

・目的は雇用安定への寄与

ドイツとの相違 → ドイツは原則 2 年、自動的に無期契約に転換

・要件 → 契約期間 5 年超、契約期間満了前に申込み（クーリング期間）

5 年間までは適用なし → 6 年目に入ってから対応

申し込みの必要性 → 意思表示のない場合は適用なし

- ・効果 → 無期契約の成立、期間以外は従前と同様（例外あり）  
 期間の更新みなしではなく期間の定めがなくなる  
 当該期間満了前の解雇 → 17条1項と16条との重畳適用  
 別段の定めの内容 → 就業規則の不利益変更法理との関係

## ② 課題

- ・「同一の使用者」 → 合併、分割、事業譲渡の場合の処理  
 改正派遣法40条の6との重畳適用の可否  
 クーリング期間中の合併等
- ・無期転換申込権の放棄 → 事前の放棄は無効。事後は？  
 通達（平24・8・10基発0810第2号 第5 4（2）オ）「無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものである…」  
 → 賃金請求権放棄との比較
- ・申込み手続き・期間設定の意義 → 違反の効果は限定的
- ・労働条件の（不利益）変更の可否  
 「…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。」（18条1項）  
 通達（同上第5 4（2）カ）「…無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではない…」  
 → 不利益変更は20条に反するか？

## (2) 判例法理のリステート

### ① 基本的内容

- ・雇止め法理の意義 → 契約の法定更新  
 「雇用継続の合理的期待」をどうとらえるか  
 雇止めが規制されたあとの処理

#### ☆前掲日立メディコ事件最判

「臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異がある

べきである。…したがって、後記のとおり独立採算制がとられている被上告人の柏工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかつたとしても、それをもつて不当・不合理であるということとはできず、右希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。」

- ・適用類型 → 実質無期もしくは合理的期待
- ・更新の申込み → 満了後の申込みも含む  
更新についての合意は必要ない
- ・効果 → 同一労働条件（期間も）による更新  
雇止め規制と5年後無期転換制度との相違

## ② 課題

- ・一号と二号との関係 → 実質的には合理的期待に収斂
- ・申込み手続と「遅滞なく」の意義 → 手続の制度化と違反の効果  
「遅滞なく」は実質判断
- ・無期転換権阻止のための措置 → 更新限度条項や不更新条項の意義  
通達（同上 5（2）イ、ウ）「法第19条は、…最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）の内容や適用範囲を変更することなく規定したものであること。…労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないと解されるものであること。」  
→ 合理的期待の存否を判断する一要素として考慮か

## (3) 不合理な労働条件の禁止

### ① 基本的内容

- ・禁止対象は「期間の定めのあること」を理由とする措置  
有期労働契約による職務自体の特性を含まない
- ・不合理性の意義 → 業務と責任の程度、配転可能性など考慮  
（不合理な「事実」と「不合理でない」ことの立証）  
労働者側 → 不合理とみなしうる事実の適示  
使用者側 → 表見上の格差が合理的であることの立証

- ・効果 → 法律行為は無効、事実行為は損害賠償の対象

## ② 課題

- ・均衡処遇（パート労働法 8 条参照）ではないことの意義

通達（同上 6（1））「有期契約労働者については、期間の定めのない労働契約を締結している労働者（以下「無期契約労働者」という。）と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、有期労働契約の労働条件を設定する際のルールを法律上明確化する必要がある。／このため、有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件が相違する場合において、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するものとしたものであること。」

→ 差別禁止と不利益取扱いの禁止との異同

- ・「不合理」な相違か否かの判断

賃金等については均衡処遇、施設使用や安全管理等は同一に扱う

- ・違反の効果 → 正社員と同様の取扱いを求めうるか

## IV 展望

- (1) 例外の拡大 → 大学教員等、専門的知識労働者等へは無期転換要件を 10 年に
- (2) 実態調査からの推測 → 企業は比較的積極活用を志向
- (3) 雇用の在り方に関する規制の方向性

# 有期労働契約研究会 報告書のポイント

別添1

## 【総論】

平成22年9月10日

### 1. 現状と課題

- 有期契約労働者は労使の多様なニーズにより増加、労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、多様な集団に。
- 実態調査(平成21年7月実施)に基づき、「4つの職務タイプ(正社員同様職務型(36.4%)、高度技能活用型(4.4%)、別職務・同水準型(17.0%)、軽易職務型(39.0%))」に区分して明らかにした就業の実態や意識、さらに、年齢、就業形態等の多様な実態を踏まえた対応の必要性。
- 雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。我が国が、中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれる中、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進し、労働者が家庭生活との調和を図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになることが必要。

**雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、契約の締結時から終了に至るまでを視野に入れて、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点をもちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、ルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが課題。**

- 2. 検討に当たったでの基本的考え方等
- 労働者の能力発揮等を図るため、「雇用の安定」、「公正な待遇等」を確保。安定的雇用へのステップなど有期労働契約が果たし得る役割等に留意。
- 需要変動等に伴う経営リスクへ対応するといった「柔軟性」への要請があるが、労使間のリスク負担や正社員と有期契約労働者の間の処遇を含めた雇用の在り方の公正さにも配慮しつつ検討。
- 「多様な正社員」の環境整備など有期契約労働者以外の形態の労働者との関係も視野に。
- 予測可能性の向上による紛争予防、施策の相互関係に留意しつつ適切な組合せ等を検討。

## 【各論1】締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止する視点に立ち、次の①～③の選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響を念頭に置きつつ、他の施策との組合せによる施策の全体像を描きながら、今後政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

### ①締結事由の規制

有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討。

（課題等）

- ・ 安定雇用へのステップ等の有期労働契約の機能を踏まえれば、新規雇用の抑制、企業の海外移転につながる  
いか
- ・ 諸外国（ドイツ、スウェーデン等）において、労働市場の硬直化等により、締結事由規制が緩和された例が存在  
→ 締結事由に該当するか否かについて紛争が生じ得るなど予測可能性の確保等の面で課題 等

### ②更新回数や利用可能期間に係るルール

一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討（有期労働契約の利用を基本的に認めたと上で、濫用を排除。稀少となる労働力の有効活用）。

（課題等）

- ・ 上限超えの法的効果（無期みなし、無期労働契約への変更申込みなし、無期労働契約への変更申込み義務付け、解雇権濫用法理と同様ルールの適用など様々な選択肢）
  - ・ 業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性に留意（集团的な合意によるルール修正の可能性や適用対象の在り方含め）。
  - ・ 上限手前の雇止め誘発等（副作用）。
- （2007年に利用可能期間の上限規制を設けた韓国では、上限到達時に雇止め・無期化双方の例）

### ③雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化 定着した判例法理の法律によるルール化を検討。

（課題等）

- ・ 個別の事案に応じた妥当な処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面をいかに補足するか等。

## 【各論2】均衡待遇及び正社員への転換等

有期契約労働者のうちには、「正社員（※）」と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれている者が相当割合存在。また、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い。

※正社員：使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などの、いわゆる正規型の労働者



このため、パートタイム労働法も参考に以下の施策が考えられる。

### 1. 正社員との間の均衡のとれた公正な待遇

- 正社員と同視し得る者は均等待遇、その他の者にも均等待遇（努力義務や説明責任）との措置は、多様な労働者を対象に実情に即した対応可。（参考：パートタイム労働法）
- 「不利益取扱いの禁止」のみの場合、一般的には職務給体系が採られていないことを前提とすると、判断に困難を来す等の懸念

### 2. 雇用の安定及び職業能力形成の促進のための正社員への転換等

- 雇用の安定、職業能力向上の観点から、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等の検討
- 一挙に正社員に転換することはハードルが高いこと等から、正社員転換のほかに、無期化を図りつつ、勤務地限定、職種限定などの多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に（勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方については、実例等の集積の状況も注視しつつ、検討）

### 【各論3】その他の課題

- 現行の大臣告示による明示事項(更新の判断基準等)の法定事項への格上げの検討。  
契約締結時点で契約期間についての書面明示がない場合の一定の効果付与等の検討(その際書面明示を行うべき「時点」についても、紛争防止を念頭に検討)。
- 現行の大臣告示による雇止め予告等の法定事項への格上げの検討。  
予告手当あるいは契約終了時の手当の検討。
- 1回の契約期間の上限(現行原則3年)については、労使からは延長する具体的ニーズは把握されず、上限維持が一つの方向。  
1年経過後は労働者がいつでも退職できるとする暫定措置については、役割を終えたものと考えてよいかさらに議論。

# 労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の概要

別添2

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。

## 1 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

- 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、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件。

## 2 有期労働契約の更新等(「雇止め法理」の法定化)

- 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るときは、有期労働契約が更新(締結)されたこととみなす。

## 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

- 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と規定する。

労働契約法の一部を改正する法律（平成二十四年八月十日法律第五十六号） 新旧対照条文  
 ○労働契約法（平成十九年法律第二百二十八号）（第一条関係）

（傍線部分は改正部分）

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条・第十八条）</p> <p>第五章 雑則（第十九条・第二十条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>（契約期間中の解雇等）</p> <p>第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「<u>有期労働契約</u>」という。）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。</p> <p>2 使用者は、<u>有期労働契約</u>について、その有期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、その有期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。</p> <p>（有期労働契約の更新等）</p> <p>第十八条 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するもの</p>	<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条）</p> <p>第五章 雑則（第十八条・第十九条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>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。</p> <p>2 使用者は、<u>期間の定めのある労働契約</u>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。</p> <p>（新設）</p>

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つて、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とみなす。

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つて、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と認められること。

## 第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十九条 第十二条及び前章の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関する場合は、適用しない。

2 (略)

(適用除外)

第二十条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

## 第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十八条 第十二条及び前条の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関する場合は、適用しない。

2 (略)

(適用除外)

第十九条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2

(略)

2

(略)

改正案	現行
<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条―第二十条）</p> <p>第五章 雑則（第二十一条・第二十二条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）</p> <p>第十八条 同一の使用者と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とみなす。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。）</p>	<p>目次</p> <p>第一章 総則（第一条―第五条）</p> <p>第二章 労働契約の成立及び変更（第六条―第十三条）</p> <p>第三章 労働契約の継続及び終了（第十四条―第十六条）</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約（第十七条・第十八条）</p> <p>第五章 雑則（第十九条・第二十条）</p> <p>附則</p> <p>第四章 期間の定めのある労働契約</p> <p>（新設）</p>

）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つては、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。

第十九条 （略）

（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利用者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つてはならない。

第十八条 （略）

（新設）

第五章 雜則

2 第二十一条 (略)

2 第二十二条 (略)

第五章 雜則

2 第十九条 (略)

2 第二十条 (略)