

平成 26 年度 労使関係セミナー

テーマ「有期労働契約をめぐる法的諸問題」

日 時 平成 26 年 10 月 6 日 (月) 13:30～16:30
場 所 広島合同庁舎 共用大会議室

主 催 中央労働委員会事務局中国地方事務所
労使紛争解決ネット広島

広島労働局、中央労働委員会中国地方事務所、日本司法支援センター
広島地方事務所、広島県商工労働局、広島県労働委員会、社労士会労働
紛争解決センター広島、広島弁護士会

協 賛 鳥取県労働委員会、島根県労働委員会、岡山県労働委員会、
広島県労働委員会、山口県労働委員会

第 次

1 開会あいさつ (13 : 30)

中央労働委員会事務局中国地方事務所 所長 板垣 正

2 基調講演 (13 : 30～15 : 30)

演 題 有期労働契約をめぐる法的諸問題

講 師 根本 到 (大阪市立大学法学部教授)

(休 憩)

3 パネルディスカッション (15 : 10～16 : 30)

パネリスト 根本 到 (大阪市立大学法学部教授)
坂井 岳夫 (同志社大学法学部准教授)
向井 良 (広島弁護士会 弁護士)
松岡 幸輝 (広島弁護士会 弁護士)

コーディネーター 三井 正信 (中央労働委員会中国区域地方調整委員長、
広島大学法学部教授、弁護士)

4 閉会 (16 : 30)

有期労働契約をめぐる法的諸問題

根本 到 (大阪市立大学)

はじめに

有期契約労働者に適用される法律 労基法 14 条 同法 137 条
労基法施行規則 5 条の 1 号、1 の 2 号など
民法 629 条 1 項 (黙示更新)
労働契約法 17 条から 20 条
2012 年労働契約法改正の内容 (18 条から 20 条)
不更新条項の有効性
雇止めの諸問題
無期契約労働者との均等待遇

1 労働契約法改正の内容

(1) 総論

■改正事項

- ①労働者に無期転換申込権を付与
- ②更新拒絶の法理の法定化 (雇止めの法理)
- 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
- ②は 2012 年 8 月 10 日に公布と同時に施行 当時は労契法 18 条 (2013 年 3 月末まで。2013 年 4 月からは 19 条となる)
- ①と③は 2013 年 4 月から施行。①は 18 条、③は 20 条となる。

(2) 無期転換申込権の付与

有期労働契約の締結に、一律に合理的な理由を課すか、一定期間後は無期転換するかを検討していたが、後者を採用し、その期間は 5 年となった。

有期労働契約が (法律施行後) 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組み

↓

5 年を超えた場合、労働者に無期転換申込権を与える (5 年を超えることを可とする法律も・・・)

ただし、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 (最後の契約期間が 1 年に満たない場合には、その 2 分の 1 以上の期間で、厚生労働省で定められた期間)。

それから、無期転換した場合でも、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となる

↓

正社員の労働条件と同一になるとは限らない

(3) 更新拒絶の法理（雇止めの法理）

これまでの判例法理を法定化したものであるので、以下（a）では判例法理の説明をし、そのうえで、（b）で労契法18条（2013年4月以降）について説明する。

（a）判例法理としての更新拒絶法理

有期契約が期間終了した後に次の契約を締結しない行為（雇止め、更新拒絶）は、解雇ではないので、原則として解雇権濫用法理（労働契約法16条）は適用されないが、一定の条件を充足する場合には、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めが許されなくなる。

- 1) 有期契約が当然のように更新され、実質的に期間の定めのない労働契約と異ならない状態になった場合（東芝柳町工場事件・最一小判昭49・7・22）。
- 2) 期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態でなくとも、雇用継続への合理的な期待が認められる場合（日立メディコ事件・最一小判昭61・12・4）。

雇止め事案の判断枠組

（雇止めが許されないと結論するには、二段階で審査して、結果として雇止めを正当化するような事情がないと帰結されることが必要となる。（A）解雇権濫用法理が類推適用されても、客観的合理的理由が存在すれば、雇止めは許されるので注意）

（A）解雇法理が類推適用されるか否か

（B）類推適用された場合の解雇法理に基づく審査の結果

（A）について

次の諸事情を考慮するとされている（「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会」平12・9・11（旧）労働省発表ではaからfまでの6項目が挙げられているが、aとbを併せて①とした。）

- ① 職務内容や契約上の地位の正社員との同一性・近似性。
意義：正社員の業務との同一性・近似性
- ② （採用時等の）雇用継続を期待させる使用者の言動・認識の有無
意義：契約期間の定めをおいていたとしても、雇用継続を期待させる言動等を使用者がしていた場合には、期間の意味は形骸化する
- ③ 更新手続の厳格さ
意義：更新手続が厳格でなければ、更新の意義は低下する
- ④ 有期契約締結・更新の状況（有無、回数、勤続年数など）
意義：有期契約の更新拒絶の前例がなければ、期間の明確性が問われる
- ⑤ 有期契約締結の経緯、
意義：更新の回数や勤続年数が長ければ、「客観的で合理的な期待」を推認する事情

となる。

①から⑤のほとんどが存在する→東芝柳町工場事件型（実質的無期契約タイプ）

①から⑤の幾つか →日立メディコ事件型（期待保護〔反復更新〕タイプ）
（期待保護〔継続特約〕タイプ）

ほとんど該当なし → そもそも解雇法理の類推適用なし（純粹有期契約タイプ）

（B）の内容

解雇回避措置の内容や人選の合理性基準に影響

※経営上の理由による雇止めであれば、整理解雇法理が類推適用される

（b）法定された内容（2013年4月から労働契約法19条）

■法定要件

①下記のいずれかに該当する

（i）「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」

※東芝柳町工場事件の判例法理を意図したもの。しかし、表現が変わっている。実質的に期間の定めのない労働契約と異ならない → 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

（ii）「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」

②「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」をする

※従来の判例においては、申込みは要件として明示されていなかった。したがって、広範な行為・態度が申込みに含まれると解される。

③「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」

■効果

「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

従来の判例法理と同じ 法定更新

■従来の判例法理と同じ規律か？

・「申込み」が要件

行政の出した労働契約法施行通達（基準0810第2号〔2012年に従来の施行通達を改正したもの〕）は、「法第19条の「更新の申込み」及び「締結の申込み」は、要式行為ではなく、使用者による雇止めの意思表示に対して、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよいこと。また、雇止めの効力について紛争となった場合における法第19条の「更新の申込み」又は「締結の申込み」をしたこと的主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉等によって使用者に直接又は間接に伝えられたことを概括的に主張立証すればよいと解されるものであること」としている。

（４）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した（20条）。

「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇が含まれる

労働条件の相違が、職務の内容（労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいう）と、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、有期契約労働者にとって不合理と認められるかを問題とする。

2 不更新条項の有効性

（１）問題の所在

契約更新時に、次回から更新しない旨を告げる、あるいは、その旨を記した条項が追加された契約書を締結した場合、更新拒絶法理の適用はあるか。

近畿コカ・コーラボトリング事件・大阪地判平17・1・13、同事件・大阪高判平17・11・24は、十分な説明があったという事情やその他の事情を考慮し、この条項の効力を認め、更新拒絶法理の適用を否定した。

（２）学説の状況

公序良俗違反説 西谷説

（３）裁判例の状況

不更新合意が成立していても、雇止めの評価障害事実の一つとなるだけで、雇止めに關する判例法理それ自体の適用が排除されないとする判断も示された（明石書店事件・東京地決平22・7・30）。

しかし、その後、本田技研工業事件・東京地判平24・2・17も、不更新条項を盛り込んだ本件雇用契約を締結し、さらには、退職届をも提出したことについて、本件雇用契約の締結時点から、本件雇用契約の契約期間が満了に至るまで元従業員は、本件雇止めに対して何らの不満も異議も述べたり、雇用契約の継続を求める等を全くしていない等から、雇

用継続に対する期待利益を有していたと認めることは困難であり、本件雇止めについては、解雇権濫用法理の類推適用の前提を欠くものといわざるを得ない、としている。

(4) 検討

更新拒絶法理を放棄させる合意の成立、有効性は慎重に判断しなければならない。
しかし、他方で、労使の合意は重要であろう。

・労働契約法改正に際して、行政の出した施行通達は・・・

「期間満了時」に「期待」が存することが必要。しかし、行政の出した労働契約法施行通達は、「法第19条第2号の「満了時に」は、雇止めに関する裁判例における判断と同様、「満了時」における合理的期待の有無は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定したものであること。したがって、いったん、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。」と注意している。

明石書店事件の判断枠組みは・・・

公序良俗違反説は・・・

3 有期労働契約の雇止めについて

(1) 問題の所在

通常解雇権濫用法理と同内容か？

↓

前掲・日立メディコ事件は、整理解雇法理を類推適用するとしたが、臨時員は比較的簡易な手続で採用されたことを前提とするため、「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」と判示した。具体的には、本工に対し希望退職募集を行わないまま更新拒否が行われてもやむを得ないと判断したのである。その後、有期契約の雇止めに関しては、先の合理的な期待を理由にして解雇権濫用法理の類推適用を認めた事案を中心に、「合理的な差異」に言及する裁判例が多い（国鉄大阪工務局事件・大阪地判平元・11・13など）。

(2) どう考えるべきか

「合理的な差異」と論じられた場合でも、合理的な差異の内容については、（日立メディコ事件で判示された）正社員に対する希望退職募集の必要がないこと以外は、これまであまり具体的に論じられたことはない。むしろ「合理的な差異」に言及した事案でも、整理解雇法理の4つの基準を充足していなければ、雇止めは正当化されないと考えられ

ている（ヘルスケアセンター事件・横浜地判平 11・9・30）。整理解雇法理が類推適用される限り、更新拒絶の必要性が乏しい場合や雇止め回避措置が十分尽くされていない場合、雇止めは許されない（三洋電機事件・大阪地判平 3・10・22、カンタス航空事件・東京高判平 13・6・27、日欧産業協力センター事件・東京高判平 17・1・26）。

（３）労働関係への影響

５年に達するまでの間

（限定）正社員として採用する企業も増えている。

派遣労働者については・・・

派遣労働者が派遣元から雇止めされた場合にも、上記の法理は適用の余地があるが、派遣労働者を同一の派遣先に長期間派遣することは法の予定するところではないとして、雇用継続への（合理的な）期待を否定する裁判例がある（伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件・高松高判平 18・5・18 労判 921 号 3 頁）。

４ 無期契約労働者との均等待遇

（１）前提状況

労働条件の相違が、職務の内容（労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいう）と、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、有期契約労働者にとって不合理と認められるかを問題

その後、こうした定め方が、他の法律にも影響を与えた。

２０１４年改正されたパート労働法（施行日は・・・）

①完全な均等待遇を求める要件の変更

(a) 職務、(b) 人材活用の仕組み、運用、(c) 契約期間の 3 要件から (a) と (b) の 2 要件へ

②「短時間労働者の待遇の原則」の新設

待遇の相違は、職務、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理なものであってはならないと定められた。

（２）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することの意義

（３）バランス論の妥当性

無期 10 有期 7

おわりに

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.