

平成 25 年 10 月 16 日

北海道大学大学院法学研究科客員准教授・弁護士 開本 英幸

雇止めをめぐる紛争の課題と労働契約法改正

第1 はじめに

使用者代理人として、使用者側の視点からの検討

第2 雇止めが問題となる事案とその傾向

資料 1 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について (抄)

[労契法第 19 条 (有期労働契約の更新等)]

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。

1 有期労働契約のタイプ

(1) 純粹有期契約タイプ (期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められないもの)

→ 雇止めの効力は認められる。

(2) 実質無期契約タイプ (期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約であると認められたもの)

→ 労契法 19 条 1 号の適用により、雇止めが無効とされる可能性が高い。

(3) 期待保護 (反復更新) タイプ (雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実体が挙げられているもの)

→ 労契法 19 条 2 号の適用により、ケース・バイ・ケースの判断がされる。

(4) 期待保護 (継続特約) タイプ (雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの)

→ 労契法 19 条 2 号の適用により、雇止めが無効とされる可能性が高い。

2 法 19 条適用の判断要素

当該雇用の臨時性・常用性, 更新の回数, 雇用の通算期間, 契約期間管理の状況, 雇用継続の期待を持たせる言動・制度の有無

3 労働契約書に不更新特約をもうけた場合の効力

(1) 消極裁判例

資料 2 明石書店 (製作部契約社員・仮処分) 事件・東京地決 H22.7.30

(2) 積極裁判例

資料 3 近畿コカ・コーラボトリング事件・大阪地判 H17.1.13

資料 4 本田技研工業事件・東京地判 H24.2.17

資料 5 本田技研工業事件・東京高判 H24.9.20

第3 改正労働契約法の概要と通達の問題点

1 改正法の概要

資料 6 労働契約法改正のポイント

2 通達の問題点

資料 7 「労働契約法の施行について (施行通達)」 (基発 0810 第 2 号, 平成 24 年 8 月 10 日) (抄)

(1) 無期労働契約への転換 (法 18 条)

※1 無期転換申込権の発生を免れる意図による偽装

→法人格否認の法理?

※2 無期転換申込権の事前放棄の効力, 発生後の放棄の効力

→事前放棄は一律無効?

→事後放棄は記載なし?

※3 無期転換後の労働条件の低下の是非

→「望ましいものではない」?

※4 就業規則による「別段の定め」の効力

→労契法 7 条説 対 10 条説ないし 10 条類推適用説

[労契法第 7 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 12 条に該当する場合を除き、この限りでない。

〔労契法第 10 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 12 条に該当する場合を除き、この限りではない。

(2) 雇止め法理の立法化 (法 19 条)

※5 更新・締結の申込み？

(3) 不合理な労働条件の禁止 (法 20 条)

※6 無効後の労働条件の策定

→直律的効力が認められる？

第 4 改正労働契約法下の紛争態様

1 H25.4.1 以前に締結されている有期労働契約につき雇止めをする場合

(1) 通算 5 年を超える前に雇止めをする場合

① 特段対策を講じない場合

雇用継続に対する合理的期待の有無によって、その効力が判定される。

② 使用者が、有期契約更新につき 5 年等の更新回数ないし雇用継続通算期間の上限を設け、これに基づいて上限に達したことを理由として雇止めをする場合

ア 人事上の運用として宣言し、説明をする方法

(1)①と同じ

イ 有期雇用契約者を対象とする就業規則を変更する方法

労契法 10 条が適用されるのか？適用された場合、適用されない場合の雇止めの効力は？

ウ 労働契約書に記載をして、個別的合意をする方法

十分な説明、及び労働者の真摯な同意があれば、雇止めは有効である。

エ ウの上限特約の申入れを拒否されたことを理由として、雇止めをする場合

③ 使用者が、有期契約更新につき 5 年の上限を設けたが、3 年目に雇止めをする場合

(1)①と同じ

- ④ 使用者が、有期労働契約書において不更新条項を設け、これに基づいて雇止めをする場合
十分な説明、及び労働者の真摯な同意があれば、雇止めは有効である。
詐欺・強迫による取消、錯誤による無効が認められれば、無効となる。

- (2) 通算5年を超えた後に雇止めをする場合
雇止めをする前後に、無期転換権の行使がされる可能性が高い
無期転換権の行使の時期的制約は可能か？

第5 改正労働契約法下での労務管理の留意点

1 スタンスの確定

無期転換労働者の発生にどう向き合うか

2 有期雇用期間の管理体制の整備

- (1) 上限制度（特約）、不更新特約の導入の検討

- (2) 法19条が適用されないための対策

→判断要素に鑑みれば、雇用継続の期待を持たせる言動の回避か？

- (3) 法19条が適用されても、雇止めにあたっての正当な理由を具備すべき人事制度の構築

- (4) クーリング期間の活用

3 無期転換労働者の管理

- (1) 更新・締結の申込みルールの設定

- (2) 適用される就業規則の策定

- (3) 無期転換申込権発生前後の放棄制度の導入の是非

- (4) 無期転換後の労働条件の設定

以上