

「有期契約労働者の雇止めをめぐる法規制」

中央労働委員会東北区域地方調整委員・嵩さやか
(東北大学大学院法学研究科准教授)

1 はじめに

○有期契約労働者の現状

約 1442 万人・全雇用者の約 26% (非農林業) (2013 年 6 月労働力調査)

○2012 年労働契約法改正

18 条：有期労働契約の無期労働契約への転換 19 条：雇止め法理の法定化

20 条：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 雇止めへの法規制—判例法理から 2012 年労働契約法改正へ

(1) 判例法理の確立

東芝柳町工場事件・最高裁昭和 49 年 7 月 22 日判決・民集 28 卷 5 号 927 頁

「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が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、とするのであり、また、そうである以上、本件各雇止めの効力の判断にあつては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきであるとすることが明らかであつて、上記の事実関係のもとにおけるその認定判断は、正当として首肯することができ、その過程に所論の違法はない。

そこで考えるに、就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであり、したがつてその効力も右解雇事由の存否のいかんによつて決せらるべきであるが、右事由に形式的に該当する場合でも、それを理由とする解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないときは解雇権を行使することができないものと解すべきである。ところで、本件臨就規八条は上告会社における基幹臨時工の解雇事由を列記しており、そのうち同条三号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、上記のように本件各労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異なる状態にあつたこと、及び上記のような上告会社における基幹臨時工の採用、雇止めの実態、その作業内容、被上告人らの採用時及びその後における被上告人らに対する上告会社側の言動等にかんがみるときは、本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけでは上告会社において雇止めを行わず、被上告人らもまたこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきたものというべきである。そして、このような場合には、経済事情の変動により剰員を生じる等上告会社において従来の取扱いを変更して右条項を発動してもやむ

をえないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として傭止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなければならない。」

日立メディコ事件・最高裁昭和 61 年 12 月 4 日判決・判例時報 1221 号 134 頁

「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って雇止めにするに当たっては、解雇に関する法理が類推される。」

パナソニックプラズマディスプレイ事件・最高裁平成 21 年 12 月 18 日判決・民集 63 巻 10 号 2754 頁

「期間の定めのある雇用契約が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る場合、又は、労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇止めは、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ときには許されない」

(2) 判例法理の明文化－2012 年労働契約法改正

労働契約法 第 19 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であると認められること。

3 労働契約法 19 条の解釈

(1) 労働者による契約更新（または期間満了後における契約締結）の「申込み」

1) 「申込み」の解釈・主張立証

○「申込み」とは

・行政通達（平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」）

：「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」

- ・学説：単なる雇止めへの抗議でも「申込み」と解する。

○主張・立証

- ・行政通達（上記）

：「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』をしたことの主張・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」

2) 「遅滞なく」の解釈

- ・行政通達（上記）

：「『遅滞なく』は、有期労働契約の契約期間の満了後であっても、正当な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許容される意味であること」

※使用者が就業規則にて、契約更新や契約締結の「申込み」について期限を設定した場合（例えば、「更新の申込みは満了日の10日前まで」）

：「申込み」がいつまでできるかということは、実質的には雇止めをいつまで争えるのかということになり、そうしたいわゆる「出訴期間」にあたるものを定める労働契約法19条は強行法規であると考えられるため、これに反する就業規則は労基法92条により無効と解される（学説）。

(2) 1号・2号該当性

1) 1号について（期間の定めのない契約と実質的に異なる状態）

○裁判例が加味する事情

- ①更新回数・雇用期間 ②更新手続の厳格さ ③従来の雇止めの事例の有無
- ④当該有期労働者が担っている業務の重要性 ⑤契約上の地位の性格

2) 2号について（雇用継続への合理的期待）

○裁判例が加味する事情

- ①反復更新の事実 ②業務内容 ③契約上の地位の性質 ④雇用継続を期待させる使用者の言動
- ⑤更新手続の厳格さ ⑥他の労働者の更新の状況

龍神タクシー事件・大阪高裁平成3年1月16日判決・労働判例581号36

臨時雇運転手の初回更新時の雇止めについて、雇用継続の合理的期待を肯定

（①臨時雇運転手制度の導入以降、自己都合による退職者を除いては、例外なく雇用契約が更新（再契約）されてきていること、②雇用契約の更新の際には、改めて契約書が取り交わされているが、会社において、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続をとっていたわけでもなく、契約書上の更新（再契約）の日付が数か月も後日にずれ込んだ事例も存在すること、③

臨時雇運転手制度の導入後においては、本雇運転手に欠員が生じたときは、臨時雇運転手で希望する者の中から適宜の者を本雇運転手に登用してこれを補充してきており、昭和 54 年の同制度の導入後において、直接、本雇運転手として被申請人に雇用された運転手はいないこと（つまり試用目的で有期労働契約を締結していること）が重視された）

3) 更新の上限設定条項・不更新条項がある場合

○当初から不更新条項等があった場合

北陽電機事件・大阪地裁昭和 62 年 9 月 11 日決定・労判 504 号 25 頁

パートタイマーは一律に期間 1 年とし、必要止むを得ない場合には 6 か月間に限って再契約をするという「短期パート制度」の下で有期労働契約を締結した労働者について、「本件雇用契約締結に際し、右契約の期間について、新聞の折込み広告、あるいは採用面接時における亘理課長の説明により、第 1 回目の契約期間が 1 年、再契約期間が 6 か月であり、右期間以上の雇用がなされないことを十分知悉しており、そのうえで、特に何らの異議を留めないで雇用に応じ、かつ、その旨の記載のある各雇用契約書に署名押印しているのであるから、真実、本件雇用契約が短期のパート契約であることを承認して締結したものというべく、また、その期間についても、最大限 2 回の契約で通算 1 年 6 か月の雇用期間に限られていることも容認していたのであるから、本件雇用契約締結当時、右期間を超えて雇用契約が継続されるであろうとの期待もなかったものと解される。」

(採用時及びその後の雇用中に継続を期待させるような言動は認定されなかった点が重要)

○契約更新時に更新上限を設定した場合

カンタス航空事件・東京高裁平成 13 年 6 月 7 日判決・労判 810 号 21 頁

当初 5 年の期間を定められた契約社員の客室乗務員について、組合との交渉によって 5 年経過後も契約期間 1 年で最大 5 年間まで更新するという条件で更新された後の雇止めについて、期間の定めについての合意は認めつつも、当初の契約締結時や雇用中に使用者が長期雇用の期待を抱かせるような言動をしたことや、契約社員と正社員との勤務内容が同一であること、業務の専門性が高く臨時性が薄いことなどから、「形式的な同意書面が整えられたからといって、控訴人らが 5 年で雇止めをされるような地位にあることを予想していたものとは考えられないというべきであり、被控訴会社において、期間が満了したというだけで、当然に雇止めを行うものとは考えておらず、また、控訴人甲野らも、正社員と同様に雇用関係が継続されるとの期待、信頼を抱いていたものといえることができ、そのような相互関係のもとに、労働契約関係が維持・継続されてきた実態があるものというべきである。したがって、雇止めの効力を判断するに当たっては、解雇の法理が類推適用されると解するのが相当である。」

○契約更新時に不更新の旨を一方向的に使用者が宣言した場合

・行政通達（上記）

：「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。」

報徳学園事件・神戸地裁尼崎支部平成 20 年 10 月 14 日判決・労判 974 号 25 頁

使用者が契約更新時に次回の更新は白紙である旨を一方的に告げただけでは、生じていた雇用継続への期待が遮断されるということはない。

○契約更新時に契約書へ不更新条項を付加した場合

近畿コカ・コーラボトリング事件・大阪地裁平成17年1月13日判決・労判893号150頁

「原告らは、本件各契約書に自ら署名押印している以上、本件各契約書は真正に作成されたことが推定される（民事訴訟法228条4項）ものであり（なお、原告らは、文書の成立の真正を争っているものではない）、前記ウにおいて説示した事情及び前記イのとおり被告が事前に説明会を行っていることをあわせて考慮すれば、不更新条項を含む本件各契約書の作成は原告らの意思に基づくというべきであって、これに反する前記アの陳述書の記載や本人尋問における供述はいずれも採用することができない。…以上のとおりであるから、被告と原告らとの間においては、平成14年12月末日をもって本件各雇用契約を終了させる旨の合意が成立していたというべきである。」

「原告らがかかると合意をしたことにかんがみれば、本件各契約書の作成後については、本件各雇用契約について、その継続が期待されていたということとはできないから、解雇に関する法理を類推適用する余地はな」い。

↓

労働者の自由意思による不更新条項を含む労働契約の締結

→いったん生じていた合理的期待の消滅

※明石書店事件・東京地裁平成22年7月30日決定・労判1014号83頁

「労働契約の当事者間で、不更新条項のある労働契約を締結するという一事により、直ちに上記の判例法理の適用が排除されるというのでは、上述の期間の定めの有無による大きな不均衡を解消しようとした判例法理の趣旨が没却されることになるし、上記認定事実のとおり、債権者は、aが、本件不更新条項と同趣旨の条項の入った労働契約の署名、押印を拒否したことにより、直ちに債権者によって雇止めになり、裁判による解決をすることを余儀なくされたという状況下で、労働者としての立場では、債権者は不本意ながら（もとより、強迫等による瑕疵のある意思表示とは認められない）、本件不更新条項による本件労働契約の締結をせざるを得ない状況にあったと認められる

ことに鑑みると、債務者の上記主張を肯認することはできないのであり、結局、本件不更新条項は、期間の定めのある労働契約を解雇権濫用法理の類推適用にあたって、本件不更新条項を付したことが、権利濫用の適用に当たって、評価障害事実として総合考慮の一内容として考慮の対象になるものと解するのが相当である。」

- ・学説：不更新条項は解雇法理を潜脱するものとして公序良俗違反で無効と解する見解
労働契約法18条の規制回避目的の不更新条項は強行法規違反で無効であるとの見解

4) 雇止め基準の書面交付義務

2012年労基法施行規則改正（5条1号の2の新設）

：労働契約締結時の書面による労働条件明示義務の1つとして、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を規定。

・行政通達（平成24年10月26日付け基発1026第2号「労働基準法施行規則等の一部改正について」）

：「更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること」

具体例として

- 「a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する」

(3) 合理的理由・社会的相当性

○整理解雇：臨時員の雇止めの効力を判断すべき基準には、本工（正社員）の解雇とは合理的な差異があるべき（整理解雇の4要件（要素）を緩和してあてはめ）
（日立メディコ・最高裁判決）

他方で、「合理的差異」に言及しない裁判例も。

○労働者側の理由による雇止め：一般的基準なし

※1号該当の雇止めの方が、2号該当の雇止めより厳格に審査されるのではないか。

4 おわりに

以上