

「労働基準法と労働契約法による有期労働契約規制について」

明治大学法学部 青野 覚

はじめに

一雇用契約・労働契約の「期間」規制の二つの政策的視点

a) 古典的政策視点

: 「契約関係の拘束」 ⇔ 人身の自由の保障 : 「人身拘束の防止」の観点からの期間制限
⇔ 期間中の雇用保障

* 民法 628 条 1 項 : 期間中解除の原則否定と「やむを得ない事由がある」場合の法定解除権の法認

b) 今日の政策視点

: 「合意による契約関係の自動終了」 ⇔ “長期”雇用の保障 ⇒ 無期労働契約原則の定立による「有期契約規制」 + 「解雇制限規制（労契法 16 条）の脱法防止」

* 有期契約による「電気スイッチ（点いたり消えたりする）的不安」・「不要とされる不安」は労働者の人格的・経済的利益を毀損するばかりでなく、社会的損失をもたらしているとの社会認識を前提に、「労働者にとっての雇用保障を、経済的利益を超えて、社会的統合・自立の基盤と位置付ける」 = 「雇用のもつ社会的統合機能の積極的承認」という政策的視点（例：スウェーデン雇用保障法）。

I 労基法・労契法の契約期間の規制

1 昭和 22 年労基法の制度趣旨

: 労働者の退職の自由の保障の観点からの「上限 1 年」

* 民法 626 条の趣旨 : 近代的な「自由な」賃金労働の理念の宣言 = 「上限 5 年」

2 現行労基法による契約期間規制（労基法 14 条 1 項）

(1) 原則 : 上限 3 年

① 効果

② 契約期間内の退職の自由 : 法 137 条の暫定措置

(2) 例外：「事業の完成」

(3) 特例：上限 5 年

① 平成 15 年改正の趣旨：「雇用形態の多様化の促進」

② 限定列举の内容

(a) 「高度の専門的知識等を有する者との労働契約」

(i) 趣旨：「労働条件決定にあたり、交渉上劣位に立つことがない労働者」（国会付帯決議）

(ii) 「高度の専門的知識等を有する者」の範囲（平成 15 年告示 356 号）

(iii) 契約期間中の退職の自由：法 137 条の適用対象外＝民法 628 条の適用

(b) 「満 60 歳以上の労働者との労働契約」

(4) 有期契約締結時の「更新有無」「更新判断の基準」の明示

：労基法 14 条 2 項 3 項、平成 15 年告示 357 号

3 労契法による契約期間中の解雇の無効確認（17 条 1 項）

(1) 意義：民法 628 条 1 項の強行法規性の確認と裁判例の動揺に決着

(2) 内容：「やむを得ない事由がある場合」以外は、契約期間中の使用者による解雇を一切認めない趣旨＝「契約期間内の雇用保障」

II 平成 24 年労働契約法改正の意義と内容

1 諸外国の動向：EU 諸国の立法動向と IL0166 号勧告

* スウェーデン雇用保障法 2006 年、07 年改正法

：雇用保障強化のための入口規制の緩和と出口規制の強化

2 法改正の趣旨と意義

：「安心して働き続けることができる社会」（平成 23・8・10 基発 0810 第 2 号第 5 の 1）

＝「法的価値としての雇用保障」の承認⇒憲法 27 条の狭義の雇用保障原理にもとづく

“無期雇用契約原則への大きな前進”という評価

3 「無期労働契約への転換制度」（18 条 1 項）

(1)趣旨：有期労働契約の長期間反復更新の“濫用的利用”を抑制し、雇用の安定を図る
(衆院厚生労働員会局長答弁、基発第5の4(1))

(2)規定内容

①要件

- (a)同一使用者との間で締結された二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、当該使用者に対して、
- (b)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、無期労働契約の締結の申込み(無期転換申込権)をしたときは、
- (c)二つの有期労働契約期間の間に空白期間が6ヶ月以上であるとき、契約期間が1年未満である場合は1/2の期間を基礎として省令で定める期間は、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(2項)。

②効果

- (a)使用者は当該申込みを承諾したものとみなす(法的擬制)。
- (b)この場合において、当該申込みに係る無期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と同一の労働条件とする(当該労働条件について別段の定めがある部分を除く)。

(3)無期転換申込み権の法的性格：形成権

4「有期労働契約の雇止めに関する規制」(19条)

(1)趣旨：判例の雇止め法理の法文化と無期転換回避のための雇止めの規制(副大臣答弁)。

(2)規定内容

①要件

- (a)当該有期雇用契約が「(i)当該有期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、(ii)(1号)その期間満了時に更新しないことにより有期労働契約を終了させることが、無期労働契約の労働者に解雇の意思表示をすることにより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」もの又は(2号)「当該労働者において当該有期労働雇用契約の契約期間満了時に更新されるものと期待することについて合理的理由があるものであると認められる」もので、

*1号：東芝柳町工場事件 最1小判 昭49・8・22

2号：日立メディコ事件 最1小判 昭61・12・4

- (b)契約期間満了日までの間に、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契約期間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、

(c)使用者が当該申し込みを拒否することが、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき、

②効果：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し込みを承諾したものとみなす(法的擬制)。

＊雇止めに関する他の事案類型における重要判例

・龍神タクシー事件 大阪高判 平3・1・16

・亜細亜大学事件 東京高判 平2・3・28

5 「有期を理由とした不合理な労働条件の禁止」(20条)

(1)趣旨：労働条件の均衡処遇の実現(副大臣答弁)。期間の定めのあることによる不合理な差別の禁止するもの(基発第5の6(1))

(2)規定内容

(a)有期労働契約労働者の労働条件が有期であることにより同一の使用者と無期労働契約を締結している労働者の労働条件と相違する場合においては、

(b)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、当該職務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(禁止)。

(3)法的性格と効果：私法上の効果・民事的効力

(4)「不合理」の立証責任