

# 関係する審議会の状況

資料No.1

## 労働政策審議会・労働条件分科会

### ① 直近の開催状況

第91回 9月14日 (水)

第92回 10月24日 (月)

第93回 11月 8日 (火)

第94回 11月24日 (木)

有期労働契約について

### ② 議論の状況等 (資料No.1-2) (第93回 (11/8) 以降提出資料)

「有期労働契約の在り方に関する論点 (案)」等

## 社会保障審議会・短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会

### ① 直近の開催状況

第 4 回 10月13日 (木)

第 5 回 10月24日 (月)

第 6 回 10月27日 (木)

第 7 回 11月 9日 (水)

第 8 回 11月17日 (木)

事業主団体及び労働組合等からのヒアリング

短時間労働者への社会保険適用を巡る現状及び論点

### ② 議論の状況等 (資料No.1-3)

ヒアリングにおける各団体の見解

想定される主な論点

## 有期労働契約の在り方に関する論点（案）

労働契約の期間の定めは、パート労働、派遣労働を含むほとんどの非正規労働形態に関わる労働契約の要素であるが、労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないため、雇止めへの「不安」や不公正な処遇に対する「不満」が拡大している。

また、有期労働契約の利用の態様如何によっては、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善への大きな支障が生じ、その将来的な人生設計にまで悪影響を与える場合があるなどの問題も存在している。

こうした有期労働契約の現状を改善するためには、有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要性が高まっていると考えられる。

今後の議論においては、こうした観点を踏まえ、次の項目についてどのように考えるか。

## 1 有期労働契約の締結への対応

有期労働契約は、合理的な理由がない場合には締結できないような仕組みについて、どのように考えるか。

## 2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期労働契約が長期にわたり反復更新された場合においては、期間の定めのない労働契約への円滑な転換が図られるような仕組みについて、どのように考えるか。

## 3 不合理な「雇止め」への対応

確立した判例ルールである「雇止め法理」は、有期労働契約の更新に関して広く労使で認識を共有すべきルールとして、その内容を制定法化し、明確化を図ることについて、どのように考えるか。

## 4 「期間の定め」を理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者に対する処遇について、「期間の定め」のみを理由とする不合理な処遇（不利益取扱い）を禁止することについて、どのように考えるか。

## 5 その他必要な手続的ルールの明確化

労働契約の契約期間の設定及び変更については、労使の個別合意によるべきことを明確化するとともに、契約更新の判断基準を労働契約の内容として明確化するよう使用者に求めることについて、どのように考えるか。

有期労働契約の不合理・不適正な利用と認められうるものの例（案）  
（実態、法令、裁判例等から）

- 必要以上に短い契約期間を定め、反復更新を続けること  
（参考）労働契約法第 17 条第 2 項及び大臣告示第 4 条において、そのようなことをすることのないよう配慮すべき定め等がなされている。
  - 更新手続が形骸化している等により期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至りながら、有期労働契約で使用し続けること  
（参考）期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約であると認められた場合には、更新拒否について解雇権濫用法理が類推適用されている（雇止め法理）。
  - 長期間又は多数回にわたり反復更新を続けた上で、単に期間の満了を理由に雇止め（更新拒否）すること  
（参考）
    - 1 反復更新の実態等から雇用継続への合理的な期待が認められる場合には、更新拒否することは、解雇権濫用法理の類推適用がなされる、すなわち、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、更新拒否は認められないこととされている（雇止め法理）。
    - 2 勤続年数の分布を見ると、3 年超 45.3%、5 年超 29.5%、10 年超 11.7%。更新回数の分布を見ると、6 回以上 40.4%、11 回以上 17.7%（平成 23 年有期労働契約に関する実態調査（個人調査））。
  - 期間の定めがあることのみを理由として、処遇について差別的取扱いをすること  
（参考）通勤手当の受給 有期 81.1%（正社員 87.3%）  
（平成 23 年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査））
  - 使用者が、就業規則の変更により、個々の労働者の合意を得ることなく、労働契約を期間の定めのない契約から有期労働契約に変更すること
- 【※ 不合理・不適正な利用とは言えないと考えられるものの例】
- ・ 更新しないことを明示して有期労働契約を新たに締結し、当該契約の期間満了により、更新しないで雇用関係を終了すること

雇止め法理に関する主な判例の整理表

(有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告(平成12年9月)より抜粋)

事件名	契約期間	仕事の内容	使用者の説明	更新手続	更新回数	他の労働者	雇止めの可否 (※経済的事情)
1. 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と認められたもの -実質無期契約タイプ-							
東芝柳町工場事件 (最一小判昭和49・7・22)	2ヶ月	基幹臨時工 ……地位の臨時性 ○仕事の種類、内容は本工と差異はない。 ……業務内容の恒常性 ……正社員との同一性 ○景気変動による需給に合わせ雇用量の調整が目的	長期継続雇用、本工への登用を期待させる言動あり。 ……雇用継続を期待させる当事者の言動・認識	必ずしも満了の都度直ちに契約締結の手続をとっていたわけではない。 ……厳格ではない手続	5~23回	希望退職以外はほとんど長期継続雇用	否: 解雇法理の類推適用(解雇権濫用の有無)+信義則
[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)] ・従事する仕事の種類、内容の点においては本工と差異はないこと ・基幹臨時工が期間満了により雇止めされた例はないこと ・採用に際して長期継続雇用、本工への登用を期待させる言動があり、労働者も期間の定めにかかわらず継続雇用されると信じて契約し、本工への登用を強く希望していたこと ・5~23回の更新時には、期間満了の都度直ちに新契約締結の手続きをとっていたわけではないこと							
2. 期間の定めのない契約と実質的に異なる状態とは認められないものの、雇用継続への合理的な期待は認められる契約であるとされ、その理由の一つとして相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの -期待保護(反復更新)タイプ-							
日立メディコ事件 (最一小判昭和61・12・4)	2ヶ月	臨時員 ……地位の臨時性 ○期間臨時工ではなく前作業的要素の単純作業 ……業務内容の恒常性 ○簡易な方法で採用 ○景気変動に伴う雇用量調整が目的		約1週間前に労働者本人の意思を確認していること ……厳格な手続 同一契約書の雇用期間欄に順次雇用期間を記入していること ……厳格ではない手続	5回	同時期に採用された臨時員90人中14人が臨時員として雇用継続	可一解雇法理の類推適用(解雇権濫用の有無又は信義則違反の有無) ※
[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)] ・5回にわたる反復更新 ・季節的労務や特定物の製作のように臨時的作業のために雇用されるものではないこと ・契約書に期間の更新欄があらかじめ印刷されていたこと ・臨時員就業規則上、年休、定期健康診断、予防接種等に関する規定があったこと							

3. 期間の定めのない契約と実質的に異なる状態とは認められないものの、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  
 ー期待保護(継続特約)タイプー

<p>龍神タクシー事件                  (大阪高判平成3・1・16)</p>	<p>1年</p>	<p>臨時雇                  ……地位の臨時性                  ○運転手                  ……業務内容の恒常性</p>		<p>必ずしも期間満了の都度直ちに新契約締結の手続きをしていたわけではなく、契約上の更新の日付が数ヶ月も後にずれ込むこともあり。                  ……厳格ではない                  手続</p>	<p>0回</p>	<p>自己都合退職者を除き例外なく更新                  本雇運転手に欠員が生じた場合は臨時雇から補充</p>	<p>否ー信義則違反の有無</p>
<p>[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己都合退職者以外は例外なく更新されてきたこと</li> <li>・期間満了の都度直ちに新契約の手続きをとっていたわけではないこと</li> <li>・臨時運転手制度導入後は、本雇運転手の欠員には臨時雇運転手で希望者の中から適宜の者を登用して補充しており、制度導入後、直接本雇運転手として雇用された者はいないこと</li> </ul> <p>→「雇用期間についての実質は期間の定めのない雇用契約に類似するもの」</p>							

5

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

<p>亜細亜大学事件                  (東京地判昭和63・11・25)</p>	<p>1年</p>	<p>非常勤講師                  ……地位の臨時性                  ……業務内容の恒常性                  ○校務等を担当せず、他に本務・兼務を持つことは差し支えない。                  ……業務内容の正社員との相違                  ○雇用条件は専任教員と異なる。                  ……労働条件の正社員との相違</p>	<p>長期間継続雇用する等の言明はない。                  ……期間満了による契約終了を労働者が認識</p>	<p>毎年4月1日付けの辞令を4月下旬に交付(これは、毎年の金額が固定していない賃金額を記載する都合によるもの)                  ……厳格ではない                  手続</p>	<p>20回</p>		<p>可</p>
<p>[契約関係の状況の認定の前提となる事項(判決における指摘)]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義が恒常的に設置されていても、有期の講師の雇用は当然あり得ること</li> <li>・専任教員と非常勤講師との処遇の相違(専任教員はその職務及び責任の面で全般的な拘束を受けて地位が期間の定めなく継続するのに対し、非常勤講師は限られた職務を本来短期間担当する地位にあり、大学から全般的な拘束を受けないことを前提とし、賃金等の雇用条件も専任教員と異なっていること)等から、非常勤講師の嘱託に当たっては、大学が裁量に基づき適任者を選任することを当然予定し、使用者はいつでも選任者を選任できること</li> <li>・労働者はこうした契約の性質(拘束の度合い等からして使用者との結び付きの程度は専任教員と比べて極めて薄いこと)を十分に知り得たこと</li> </ul>							

有期労働契約に関する主な裁判例  
(平成23年2月3日 第84回労働条件分科会提出資料(抄))

- 東芝柳町工場事件(最一小判昭和49年7月22日) . . . 2
- 日立メディコ事件(最一小判昭和61年12月4日) . . . 4
- 龍神タクシー事件(大阪高判平成3年1月16日) . . . 6
- 亜細亜大学事件(東京地判昭和63年11月25日) . . . 8

(参考)

- パナソニックプラズマディスプレイ事件(最二小判平成21年12月18日) . . . 9

東芝柳町工場事件（昭和49年7月22日最高裁第一小法廷判決）  
〈民集28巻5号927頁〉

（事案の概要）

Xらは、Yに契約期間を2か月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取り交わした上で基幹臨時工として雇い入れられた者であるが、当該契約が5回ないし23回にわたって更新された後、YはXに雇止めの意思表示をした。

Yにおける基幹臨時工は、採用基準、給与体系、労働時間、適用される就業規則等において本工と異なる取扱いをされ、本工労働組合に加入し得ず、労働協約の適用もないが、その従事する仕事の種類、内容の点において本工と差異はない。基幹臨時工が2か月の期間満了によって雇止めされた事例はなく、自ら希望して退職するもののほか、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されている。Yの臨時従業員就業規則（臨就規）の年次有給休暇の規定は1年以上の雇用を予定しており、1年以上継続して雇用された臨時工は、試験を経て本工に登用することとなっているが、右試験で不合格となった者でも、相当数の者が引き続き雇用されている。

Xらの採用に際しては、Y側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動があり、Xらも期間の定めにかかわらず継続雇用されるものと信じて契約書を取り交わしたのであり、本工に登用されることを強く希望していたという事情があった。また、Xらとの契約更新に当たっては、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

（判決の要旨）

原判決は、本件各労働契約は、当事者双方とも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ったものと解するのが相当であり、したがって、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当たっては、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ことが明らかであって、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。

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、したがってその効力も右解雇事由の存否のいかんによっ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。

本件臨時従業員就業規則8条はY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3号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、本件各労働契約が期間の終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ったこと、Yにおける基幹臨時工の採用、雇止めの実態、その作業内容、Xらの採用時及びその後におけるXらに対するY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Yにおいては雇止めを行わず、X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Y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得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雇止めをすることは、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。しかるに、この点につきYはなんら主張立証するところがないのである。

もっとも、前記のように臨就規8条は、期間中における解雇事由を列記しているから、これらの事由に該当する場合には雇止めをすることも許されると言うべきであるが、この点につき原判決はYの主張する本件各雇止めの理由がこれらの事由に該当するものでないとしており、右判断はその適法に確定した事実関係に照らしていずれも相当というべきであって、その過程にも所論の違法はない。そうすると、YのしたXらに対する本件雇止めは臨就規第8条に基づく解雇としての効力を有するものではなく、これと同趣旨に出た原判決に所論の違法はない。

日立メディコ事件（昭和61年12月4日最高裁第一小法廷判決）

<労判486号6頁>

（事案の概要）

Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてYの柏工場に臨時員として雇用され、同月21日以降、期間2ヶ月の労働契約が5回更新されてきたが、Yは不況に伴う業務上の都合を理由に、昭和46年10月21日以降の契約の更新を拒絶した。

Y柏工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては学科試験や技能試験等は行わず簡易な方法で採用を決定していた。

Yが昭和45年8月から12月までの間に採用した柏工場の臨時員90名のうち、昭和46年10月20日まで雇用関係が継続した者は、本工採用者を除けば、Xを含む14名である。

柏工場においては、臨時員に対し、一般的には前作業的要素の作業、単純な作業、精度がさほど重要視されていない作業に従事させる方針をとっており、Xも比較的簡易な作業に従事していた。

Yは、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていたものであり、XとYとの間の5回にわたる労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を更新する旨を合意することによってされてきたものである。

なお、Yは雇止めをXら臨時員等に告知した際、柏工場の業績悪化等を説明した上で、希望者には就職先の斡旋をすることを告げたが、Xはそれを希望しなかった。

（判決の要旨）

本件労働契約の期間の定めを民法90条に違反するものということとはできず、また、5回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいはXとYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできないというべきである。

原判決は、本件雇止めの効力を判断するに当たって、次のとおり判示している。

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、Xとの間においても5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するに当たっては、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、信義則違反また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ったとするならば、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。

しかし、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、独立採算制が採られているY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ったとしても、それをもって不当、不合理であるということはできず、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。

原判決の右判断は、本件労働契約に関する前示の事実関係の下において正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。

そして、原審は、次のように認定判断している。

すなわち、Yにおいては柏工場を一つの事業部門として独立採算制をとっていたことが認められるから、同工場を経営上の単位として人員削減の要否を判断することが不合理とはいえず、本件雇止めが行われた昭和46年10月の時点において、柏工場における臨時員の雇止めを事業上やむを得ないとしたYの判断に合理性に欠ける点は見当たらず、右判断に基づきXに対してされた本件雇止めについては、当時のYのXに対する対応等を考慮に入れても、これを権利の濫用、信義則違反と断ることができないし、また、当時の柏工場の状況は同工場の臨時員就業規則74条2項にいう「業務上の都合がある場合」に該当する。

右原審の認定判断も、原判決挙示の証拠関係及びその説示に照らしていずれも肯認することができ、その過程に所論の違法はない。

龍神タクシー事件（大阪高判平成3年1月16日）  
〈労判581号36頁〉

（事案の概要）

申請人は、平成元年一月二二日、一般乗用旅客自動車運送事業を主たる業務とする株式会社である被申請人に臨時雇運転手として雇用され、タクシー運転手として稼働してきた。被申請人と申請人とが右雇用に際して取り交わした契約書には、契約期間を平成元年一月二二日から平成二年一月二〇日までとする旨の記載がある。被申請人は、右契約書記載の契約期間が満了する平成二年一月二〇日、申請人に対し、解雇予告手当を支払うことにより、同日をもって解雇する旨の意思表示をした。そこで、申請人は、被申請人の従業員たる地位の保全と賃金仮払いの仮処分を求めた。

（判決の要旨）

臨時雇運転手の雇用期間については、取り交わされる契約書上は一年の期間が定められているものの、昭和五四年の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）されてきており、被申請人において契約の更新を拒絶した事例はない。また、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、被申請人において、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続き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。

また、被申請人は、右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（五〇歳未満の者で、勤務成績が良好な者等）を本雇運転手に登用してこれを補充してきており、昭和五四年の右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。

申請人は、トラックの運転手として稼働していた者であるが、被申請人が田辺市ではしっかりした会社で安定した職場となると考え、被申請人に知人が勤務していたこともあり、被申請人のタクシー運転手の募集に応募した。申請人は、本件雇用契約の折、被申請人の担当者から契約書のとおり一年限りで辞めてもらう旨の話は聞かされておらず、却って、申請人と同様に期間一年の契約で稼働している被申請人の運転手らは自動的に契約を更新されていると聞知していて、申請人の場合も、当然契約が更新され継続して雇用されるものと思って稼働してきた。

本件雇用契約は、平成元年一月二二日から平成二年一月二〇日までの期間の定めのあるものであって、これを期間の定めのない雇用契約であると認めることはできないが、右認定の被申請人における臨時雇運転手にかかる雇用契約の実態に関する諸般の事情に照らせば、その雇用期間についての実質は期間の定めのない雇用契約に類似するものであって、申請人において、右契約期間満了後も被申請人が申請人の雇用を継続するものと期待することに合理性を肯認することができるものというべきであり、このような本件雇用契約の実質に鑑みれば、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らして、従前の取扱いを変更して契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情が存しないかぎり、被申請人において、期間満了を理由として本件雇用契約の更新を拒絶することは、信義則に照らし許されないものと解するのが相当である。

そこで、本件更新拒絶の効力について判断するに、被申請人は、本件更新拒絶は、被申請人の経営不振の中での人員削減の方針の下で、たまたま最初に雇用期間が満了する申請人に対し行ったものであって、合理的な理由がある旨主張するが、本件全疎明資料によるも、前示の臨時雇運

転手制度の趣旨、目的に照らし、従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるほど被申請人において経営不振に陥り、人員削減の必要に迫られていたものと一応認めるには足りないから、その余の点について判断するまでもなく、右主張は理由がない。

また、被申請人は、本件更新拒絶は申請人の勤務成績が不良であることを理由とするものであるとも主張するが、本件全疎明資料によるも、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らし、従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるほど申請人の勤務成績が不良であったものと一応認めることはできないから、その余の点について判断するまでもなく、右主張は理由がない。

その他、本件において、前示の臨時雇運転手制度の趣旨、目的に照らし、被申請人において従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情を一応認めるに足りる疎明はない。

そうとすれば、本件更新拒絶は、信義則に照らし許されないものというほかはなく、申請人の就労期間が一年にすぎず過去に契約の更新を受けたことがないとの点は、右の判断を左右するに足るものではない。

したがって、申請人は、本件雇用契約の更新を受け、その結果、従前と同一の条件により、平成三年一月二〇日までの間、被申請人の臨時雇運転手の地位にあるべき者といえることができる（ただし、もとより、右の更新により、被申請人と申請人との雇用契約が期間の定めのないものに転化するものではなく、また、平成三年一月二〇日の期間満了時に当然に再更新がされることにならないものでもない。）。

亜細亜大学事件（昭和63年11月25日東京地裁判決）  
＜労判532号63頁＞

（事案の概要）

原告Xは、昭和38年4月1日、被告Yに亜細亜大学の非常勤講師を嘱託され（昭和43年度までは辞令上は専任講師）、昭和58年度までの21年間、当初は英語を途中からヒンディー語を教えてきたが、Yは、昭和59年4月1日以降Xとの雇用契約が終了したとしてXの就労を拒否し、賃金を支払っていない。

Yは、毎年4月1日付けの辞令を交付して1年ごとに更新してきたが、辞令には月額賃金を記載することもあって、辞令交付の時期は毎年4月下旬であった。

亜細亜大学の教員には専任教員と非常勤講師とがあり、専任教員の採用に際しては相当厳しい資格条件が貸されているが、非常勤講師の場合はそれに準じる教育・研究能力があると認められる者も採用することができる。非常勤講師は専任教員と異なり大学の役職又は校務を担当することもなく、また、あらかじめ期間を定めて職任し引き続き職任する場合を除きその期間の満了によって雇用契約は終了するとされており、他に本務を持つてはならないとの制約はない（現にXは、他の2つの大学でも講義を行い、相当額の収入を得ていた。）。その他、賃金及び退職金等についても選任教員とは取扱いに差異があった。

（判決の要旨）

X Y間の雇用契約は期間が一年と定められこれが更新されてきたものであることが認められる。期間の定めのある契約が、期間の定めのない契約に転化したと認められなくとも、期間の定めのない契約と異なる状態が存在していたと認められるか、又は、期間満了後も雇用を継続するものと期待することに合理性があると認められる場合には、解雇の法理を類推すべきであると解するのが相当である。

（講義が恒常的に設置されていても雇用期間の定めのある講師を雇用することは当然ありうることや専任教員と非常勤講師との処遇の相違等から、非常勤講師の嘱託に当たっては大学が裁量に基づき適任者を選任することを予定したものであり、Yはいつでも適任者を選任することができること、Xの拘束の度合等からしてYとの結び付きの程度は専任教員と比べるときわめて薄いものであって、XはYとの雇用契約がそのような性質のものであることを十分に知り又は知り得たことを認めた上で、）X Y間の雇用契約は、20回更新されて21年間にわたったものの、それが期間の定めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約と異なる状態が存在したとは認められず、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があると認められない。したがって、Yの更新拒絶につき解雇に関する法理を類推して制約を加える必要があるとはいえない。

パナソニックプラズマディスプレイ事件（最二小判平成21年12月18日）

<労判993号5頁>

（事案の概要）

プラズマディスプレイパネル（以下「PDP」という。）の製造を業とする株式会社であるXの工場平成16年1月からPDP製造の封着工程に従事し、遅くとも同17年8月以降はXに直接雇用されて同月から同18年1月末まで不良PDPのリペア作業（端子に付着した異物を除去して不良PDPを再生利用可能にする作業）に従事していたYが、XによるYの解雇及びリペア作業への配置転換命令は無効であると主張して、Xに対し、雇用契約上の権利を有することの確認、賃金の支払、リペア作業に就労する義務のないことの確認、不法行為に基づく損害賠償を請求した事案。

（判決の要旨）

請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がある場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとえ請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。上記3者間の関係は、労働者派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当すると解すべきである。そして、このような労働者派遣は、職業安定法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はない。

本件におけるYの派遣は労働者派遣法に違反していたといわざるを得ない。しかしながら、労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである。そして、YとAとの間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから、上記の間、両者間の雇用契約は有効に存在していたものと解すべきである。

XはAによるYの採用に関与していたとは認められないというのであり、YがAから支給を受けていた給与等の額をXが事実上決定していたといえるような事情もうかがわれないのであって、平成17年7月20日までの間にXとYとの間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない。

したがって、XとYとの間の雇用契約は、本件契約書が取り交わされた同年8月19日以降に成立したものと認めるほかはない。

前記事実関係等によれば、上記雇用契約の契約期間は原則として平成18年1月31日をもって満了するとの合意が成立していたものと認められる。

しかるところ、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らない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（最高裁昭和45年（才）第1175号同49年7月22日第一小法廷判決・民集28巻5号927頁、最高裁昭和56年（才）第225号同61年12月4日第一小法廷判決・裁判集民事149号209頁参照）。

しかしながら、前記事実関係等によれば、XとYとの間の雇用契約は一度も更新されていない上、上記契約の更新を拒絶する旨の上告人の意図はその締結前から被上告人及び本件組合に対しても客観的に明らかにされていたとすることができる。そうすると、上記契約は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とはいえないことはもとより、被上告人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も当たらない。したがって、XとYとの間の雇用契約は、平成18年1月31日をもって終了したものといわざるを得ない。

もっとも、Xが〇労働局への申告に対する報復等の動機によってYにリペア作業を命じたものと推認するとした原審の判断は、正当として是認することができ、Yの雇止めに至るXの行為も、上記申告に起因する不利益な取扱いと評価せざるを得ないとして不法行為に当たるとした原審の判断も、結論において是認することができる。

# 有期労働契約の雇止め

雇止めについて争われた裁判例を見ると、6つの判断要素を用いて当該契約関係の係が終了するものと判断した事案ばかりではなく、契約関係の終了に制約を加え、解られなかった事案も少なくありません。

また、裁判例について類型化を試みると、有期労働契約を4つのタイプに分けることが見られます。

# に関する裁判例の傾向

状況を総合的に判断しており、民法の原則どおり契約期間の満了により当然に契約関係に関する法理の類推適用等により雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認め

とができ、各タイプごとに判断要素に関する状況や雇止めの可否について一定の傾向

16

判断要素	具体例	契約関係の状況
業務の客観的内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等）</li> </ul>	<p><b>1 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</b> (純粋有期契約タイプ)</p>
契約上の地位の性格	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師等）</li> <li>○ 労働条件についての正社員との同一性の有無</li> </ul>	
当事者の主観的態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明等）</li> </ul>	<p><b>2 期間の定めのない契約と実質的に真ならぬ契約に至っている契約であると認められたもの</b> (実質無期契約タイプ)</p>
更新の手續・実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等）</li> <li>○ 契約更新時における手續の厳格性の程度（更新手續の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等）</li> </ul>	
他の労働者の更新状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等</li> </ul>	<p><b>3 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態が挙げられているもの</b> (期待保証（反復更新）タイプ)</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 有期労働契約を締結した経緯</li> <li>○ 勤続年数・年齢等の上限の設定等</li> </ul>	
		<p><b>4 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</b> (期待保証（継続特約）タイプ)</p>

事案の特徴	雇止めの可否
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務内容が臨時的な事案があるほか、臨時社員など契約上の地位が臨時的な事案が多い。</li> <li>・ 契約当事者が期間満了により契約関係が終了すると明確に認識している事案が多い。</li> <li>・ 更新の手續が厳格に行われている事案が多い。</li> <li>・ 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案が多い。</li> </ul> <p>(代表的な裁判例) 亜細亜大学事件 (東京地裁 昭60(ワ)5740号 昭63-11-25判決)</p>	<p>原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は認められる。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務内容が恒常的であり、更新手續が形式的な事案が多い。</li> <li>・ 雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。</li> <li>・ 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない事案が多い。</li> </ul> <p>(代表的な裁判例) 東芝柳町工場事件 (最高裁第一小法廷 昭45(オ)1175号 昭49-7-22判決)</p>	<p>ほとんどの事案で雇止めは認められていない。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。</li> <li>・ 業務内容が正社員と同一でない事案、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案がある。</li> </ul> <p>(代表的な裁判例) 日立メテック事件 (最高裁第一小法廷 昭56(オ)225号 昭61-12-4判決)</p>	<p>経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇とは判断基準が異なるとの理由で、雇止めを認めた事案がかなり見られる。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事案が多い。</li> </ul> <p>(代表的な裁判例) 福岡大和倉庫事件 (福岡地裁 昭62(ワ)3383号 平2-12-12判決)</p>	<p>当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。</p>

(注) 裁判例の傾向は、「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」をもとに取りまとめたものです。

期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消について

- 期間の定めの有無にかかわらず均等に取り扱うべき処遇の種類として、何を想定するか。

(処遇の例)

- (1) 通勤手当など
- (2) 教育訓練など
- (3) 退職金
- (4) 職務(業務と責任)等に密接に関連する処遇(基本給など)

(参考) 厚生労働省「平成23年有期労働契約実態調査(事業所調査)」結果抜粋

### 1 通勤手当がある事業所割合

- ・ 有期契約労働者に通勤手当がある 81.1%
- ・ 正社員に通勤手当がある 87.3%

### 2 正社員と比較した教育訓練機会別事業所の割合

- ・ 正社員よりも教育訓練機会は充実している 1.3%
- ・ 全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている 25.3%
- ・ 教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ 26.0%
- ・ 全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない 14.7%
- ・ 教育訓練機会はほとんどない 20.0%
- ・ その他 2.1%
- ・ 不明 10.6%

### 3 退職金

#### ① 退職金がある事業所割合

- ・ 有期契約労働者に退職金がある 11.4%
- ・ 正社員に退職金がある 82.8%

#### ② 正社員と比較した退職金の水準(退職金がある事業所=100%)

- ・ 比較対象となる正社員の水準を上回る 0.1%
- ・ 同額程度 19.0%
- ・ 8割以上10割未満 8.9%
- ・ 6割以上8割未満 7.0%
- ・ 4割以上6割未満 12.6%
- ・ 2割以上4割未満 17.4%
- ・ 2割未満 29.6%
- ・ 不明 5.5%

### 4 正社員と比較した基本給の水準

- ・ 比較対象となる正社員の水準を上回る 3.7%
- ・ 同額程度 13.2%
- ・ 8割以上10割未満 23.0%
- ・ 6割以上8割未満 30.4%
- ・ 4割以上6割未満 14.5%
- ・ 4割未満 3.6%
- ・ 不明 11.6%

## 有期労働契約に関する議論の中間的な整理について(抄)

(平成23年8月3日労働政策審議会労働条件分科会)

## 1 有期労働契約の機能や実態

## ウ 今後の検討における留意点

有期労働契約又は労働契約期間の定めが有する機能や果たしている役割に関する基本的な理解が労使で異なっており、有期労働契約の不合理・不適正な利用の実態についての認識も一致を見ていない。このため、今後の議論においては、これらについての共通の理解や認識の形成に努めた上で、考えられる有効かつ適切な対応の選択肢を具体的に明らかにしつつ、検討していくことが必要である。

検討に当たっては、パート・アルバイト、派遣労働者、契約社員・嘱託等多様な呼称に分けられるほか、職務の内容や責任の程度も、正社員と同等以上の者もいる一方、限定的に取り扱われる例も多いなど、有期労働契約の活用の多様な実態を十分に考慮すべきである。こうした職務の内容や責任、就業時間の限定された働き方については、労働者の就業ニーズに合致する面もある一方で、新規学卒者等の場合にあっては、人材育成等の中長期的な課題と関連することにも留意する必要がある。

## 2 有期労働契約の締結及び終了

## (1) 締結事由

## ウ 今後の検討における留意点

締結事由の制限については、その要否につき意見の隔たりがある。今後の議論においては、現実の有期労働契約の実態・機能を踏まえつつ、有期労働契約の締結事由の制限の要否について引き続き検討していくことが必要である。

## (2) 更新回数・利用可能期間、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）

## ウ 今後の検討における留意点

雇止め法理は、期間の満了により契約が終了するという有期労働契約の性質について、労働者保護の観点から一定の場合に雇用を継続させるルールとして形成され、企業実務においても一定の定着をみているものの、その適用における予測可能性が低いことについては、認識が共有されている。

このため、今後の議論においては、(1)を始めとする有期労働契約の締結をめぐるルールの在り方に関する議論との関連にも留意しつつ、有期労働契約の雇用継続の見通しを改善する方策として、更新回数や利用可能期間の上限を定めること、雇止め法理の法制化を図ること等のうちで考えられる有効かつ適切な選択肢をその

要否も含め引き続き検討することが必要である。その際、上限手前での雇止めの増加が予想されることなどへの留意が必要である。

### (3) 契約締結時及び終了時の手続

#### ウ 今後の検討における留意点

契約締結時又は終了時の明示事項として追加すべきものがあるか、大臣告示等により明示すべきとされている事項について、どの程度の具体性を求めるのか等、(1)及び(2)の検討との関連にも留意しながら、考えられる有効かつ適切な選択肢をその要否も含め引き続き検討することが必要である。

また、契約期間の書面明示がない場合等に一定の法的効果を付与することについても、実務への影響等を含めてその要否を更に検討していくことが必要である。

なお、現在、法制審議会民法（債権関係）部会において民法（債権関係）の見直しについて議論が進められており、本論点に関連するものとして、有期雇用契約の黙示の更新について規定する民法第 629 条の規定等も検討課題となっているところ、当該課題は労働政策上の課題であり労働政策審議会で議論すべき課題であることとの認識は本分科会において共有されているが、今後の議論に際し留意する必要がある。

### (4) 契約終了に際しての経済的支援等

#### ウ 今後の検討における留意点

(2)の更新回数・利用可能期間、雇止め法理の検討の方向も踏まえ、有期労働契約終了時の手当について更に検討を深める必要がある。

## 3 契約期間中の処遇や雇用管理等

### (1) 均等・均衡待遇

#### ウ 今後の検討における留意点

有期契約労働者について公正な待遇を実現することは重要であるとの共通の認識の下に、有期契約労働者の均等待遇あるいは均衡待遇を考慮する際の比較対象となる労働者としてどのような労働者を想定し、また、どのような方法で均等待遇あるいは均衡待遇を推進するのか等について、2の各論点に係る検討も踏まえながら議論を深める必要がある。

### (2) 正社員への転換の推進

#### ウ 今後の検討における留意点

期間の定めのない雇用へ転換することと、正社員へ転換することとの異同を考慮しつつ、その対応方策について、2の各論点との関係も踏まえながら議論を深めることが必要である。

#### 4 1回の契約期間の上限等

##### ウ 今後の検討における留意点

平成 15 年労働基準法改正により選択肢として新たに認められたものも含め、1 回の契約期間が 1 年を超える契約が 1 割強存在する現状を踏まえ、当該契約について人身拘束の問題が実際に生じているか等、更に議論を深めることが必要である。

今後、当分科会として、上記 1 から 4 までの各論点を引き続き議論していくに当たっては、次の点も留意しつつ、検討を深めていく必要がある。

ルールを設ける場合に、その履行をどのような形で担保するか、例えば、民事効を持つ法規範とするのか、罰則により担保するか、行政指導を中心として履行を促す規範とするのか等、法整備の基本的な方向性や、履行確保の手法等についてどうするか。また、手続的なルールとして設けるか、実体的な規制ルールとして設けるか等につき、留意しつつ検討する必要がある。その際、各論点の相互の関係、組合せにも留意しつつ検討する必要がある。

また、短時間労働者についてはパートタイム労働法が、派遣労働者については労働者派遣法が、それぞれ一定のルールを設けているところであるが、パートタイム労働法については、平成 19 年の同法改正法附則第 7 条に基づく検討の時期が到来しており、労働者派遣法については改正法案が国会に提出され継続審議となっている。高年齢者についても、今後の雇用の在り方に関する検討が見込まれるところである。有期契約労働者について何らかのルールを設けていく場合には、これらと適用対象が重複する部分も少なくないことを踏まえ、ルールの整合性、運用のしやすさについても考慮しつつ検討する必要がある。

当分科会は、労働契約が、労使双方にとっての価値を実現するものとして適切に運用され、労働者の職業生活の充実並びに我が国の企業、経済及び社会の発展に結びつくよう、有期労働契約についての適切な政策的方向性を具体化すべく、引き続き議論を進めていくこととする。