

## 労働条件明示のルール

### ～改正の意義と留意点，関連判例～

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長

千葉大学大学院社会科学研究院

皆川 宏之

**概要：** 2024（令和6）年4月から施行された改正労基則5条で，使用者に①就業場所および業務の変更の範囲の明示，②有期労働契約の更新上限に関する明示，無期転換申込機会・無期転換後の労働条件の明示が義務づけられ，また，改正「雇止め基準」で，使用者に①更新上限の新設・短縮に係る理由の説明，②無期転換後の労働条件についての説明の努力が定められた。本講演では，上記の労基則・雇止め基準の改正の意義について，実務上で留意点すべき点，および，同改正が実務に及ぼす影響などを関連判例を踏まえて検討する。

#### I 2024（令和6）年4月1日からの改正労基則・雇止め基準の適用

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。		
対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	▶ <b>1. 就業場所・業務の変更の範囲</b>
有期労働者	有期労働契約の締結時と更新時	▶ <b>2. 更新上限の有無と内容</b> (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) <b>+更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること</b>
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	▶ <b>3. 無期転換申込機会</b> <b>無期転換後の労働条件</b> <b>+無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること</b>

出所：厚生労働省パンフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>

## Ⅱ 労働条件の明示

### 1. 労働基準法による規制（取締規定）

#### 1.1. 労働基準法 15 条

- 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金・労働時間その他の労働条件を明示しなければならない（労基 15 条 1 項）。明示された労働条件が事実と異なる場合には、労働者は即時に労働契約を解除できる（同条 2 項）。この場合、就業のため転居した労働者が 14 日以内に帰郷するときは、使用者は旅費を負担する義務を負う（労基 15 条 3 項）。
- 労基法 15 条 1 項、3 項に違反した使用者に対し、罰則の適用がある（労基 120 条）。

#### 1.2. 規制の趣旨、明示の時期

##### [規制の趣旨]

- 雇入れ時に労働条件が明示されないまま労働契約を締結した労働者が、実際に働き始めてみると、予期に反した低い労働条件で働くことを強いられるという、戦前期にみられた悪弊を除去するため、労基法に上記の規制が設けられた。基本的にとり締規定と解される。

##### [明示の時期]

- 労働条件を明示すべき時期は、労働契約の締結時。ここでの「労働契約の締結」には、有期労働契約の更新、転籍、事業譲渡先による採用（※合併や会社分割で労働条件が包括的に承継される場合は該当しないものと解されている）、定年後の再雇用なども含まれる。
- 労働契約の継続中になされる労働条件の変更の場合には、労基法 15 条の適用はないと解されている。

#### 1.3. 労働条件明示の事項・方法（労基則 5 条）

- 使用者が労働契約の締結時に労働者に対し、原則として書面による交付（労基則 5 条 3 項、4 項）が要求される事項 …
  - ① 労働契約の期間に関する事項（労基則 5 条 1 項 1 号）、
  - ② 有期契約の更新の基準に関する事項、労契法 18 条 1 項に係る通算契約期間、有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合に当該上限（1 号の 2）、
  - ③ 就業の場所および従事すべき業務に関する事項、就業の場所および従事すべき業務の変更の範囲を含む（1 号の 3）、
  - ④ 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項（2 号）、

- ⑤ 賃金（退職手当などを除く）の決定、計算および支払いの方法、賃金の締切りおよび支払の時期（3号。昇給に関する事項のみ、書面交付を要しない）、
  - ⑥ 退職に関する事項（4号、解雇事由を含む）。
- 上記の事項の労働条件明示の方法は**書面の交付**とするが（労基則5条4項本文）、使用者は、労働者が希望した場合、書面の交付に替えて、①ファクシミリによる送信、および②電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力し書面を作成することができるものに限る）のいずれかの方法とすることができる（労基則5条4項ただし書）。
  - 退職手当、賞与等、労働者に負担させるべき食費・作業用品その他、安全衛生、職業訓練、災害補償等、表彰・制裁、休職などの事項については、使用者がその定めをする場合には労働者にこれを明示しなければならないが（労基則5条1項4号の2以下）、書面交付の方法は要しない。

#### 1.4. 労働条件明示義務の意義、私法上の効果

- 労基法15条1項が定める労働条件明示義務は、国に対する使用者の**公法上の義務**を定めるもので、違反が認められる場合に罰則の適用があり、また、行政官庁による監督・指導等の根拠となる。
- 私法上の効果については、同義務の違反が、労働契約締結過程における使用者の信義誠実の原則（労契3条4項、民1条2項）に反するとして、不法行為となると解されているが（日新火災海上保険事件・東京高判平成12・4・19労判787号35頁）、他方で、労働者との関係での私法上の義務を直接に導く根拠となるとは解されていない。
- 労基法15条1項等により使用者が労働者に明示した事項が、労働契約の内容となるか、あるいは、労働契約に基づく権利義務関係（雇用関係）においてどのような意義を持つかといった点は、基本的に労働契約の解釈の問題となる。

#### 2. 労働契約法における原則（民事規定）

- 使用者は、労働者に提示する労働条件および労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする（労契4条1項）。
- 労働者および使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む）について、できる限り書面により確認するものとする（労契4条2項）。
- 労契法4条の規定は、直接に私法上の権利義務の根拠となるものとは解されていないが（理念規定）、労働者と使用者との間での合意の成否などの判断にあたって考慮されるべき原則となりうる。

## II 「就業場所・業務の変更の範囲」の明示

### 1. 労基則改正に至る経緯

- 日本再興戦略（2013〔令和25〕年6月）…「雇用制度改革・人材力の強化」→「多様な働き方の実現」→「『多元的で安心できる働き方』の導入促進」→職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図る。
- 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」（2013〔令和25〕年9月～）報告書（2014〔平成26〕年7月）
  - 「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められる。
  - 〔政策提言〕
    - ① 多様な正社員の効果的な活用 … 勤務地限定正社員，職務限定正社員，勤務時間限定正社員
    - ② 労働者に対する限定の内容の明示 … 転勤，配置転換等の際の紛争の未然防止のため，職務や勤務地に限定がある場合には限定の内容について明示することが重要。これにより，労働者にとってキャリア形成の見通しの明確化やワーク・ライフ・バランスの実現が容易になり，企業にとっては優秀な人材を確保しやすくなる効果がある。
    - ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応
    - ④ 非正規雇用から多様な正社員への転換制度
    - ⑤ 均衡処遇
    - ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し
    - ⑦ 人材育成・職業能力評価
    - ⑧ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション
- 多様な正社員に係る「雇用管理上の留意事項」等について（平成26・7・30基発0730第1号）
- 「規制改革実施計画」（2019〔令和元〕年6月）
  - ジョブ型正社員（勤務地限定正社員，職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化の検討
    - a 「勤務地限定正社員」，「職務限定正社員」等を導入する企業に対し，勤務地（転勤の有無を含む。），職務，勤務時間等の労働条件について，労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう検討し，所要の措置を講ずる。
- 「多様化する労働契約のルールに関する検討会」（2021〔令和3〕年3月～）報告書（2022〔令和4〕年3月）

○ 多様な正社員については、使用者側からは多様な労働力の確保に資すること、労働者側からは限定的な働き方を希望する場合のニーズを満たすことができることが評価されている。このように、「多様な正社員」は、「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現や自立的なキャリアの形成、企業による優秀な人材の確保や定着の実現の点で、労使双方にとって有益であり、多様な労働力の参加を促す観点からも、労使双方にとって望ましい形で、多様な正社員の更なる普及・促進を推進していくことが適当である。

○ 一方で、労働条件が限定されることについて、就業規則や労働契約で明示的に定められていないケースもある中、限定の有無そのものが問題になったり、限定された内容が一方的に変更されたりする場合も見られる。労働条件が限定されている場合には、当事者の合意がなければ変更できないのが契約上の基本原則であるが、多様な正社員を労使双方にとって望ましい形で更に普及させることを促進する上で、紛争の未然防止や予見可能性の向上のために、これまでの「雇用管理上の留意事項」の周知等の運用上の取組に加え、法令上の措置も含めて、労働契約関係の明確化を検討することが必要である。

- 労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（2022〔令和4〕年12月27日）
- 厚生労働大臣による労働政策審議会への諮問（2023〔令和5〕年2月14日）
- 労基則改正（令和5年厚労省令39号。2023〔令和5〕年3月30日）

#### 【改正内容】

- 労働契約締結および有期労働契約の契約更新のタイミングで …  
「雇入れ直後の就業場所・業務の内容」に加えて、  
▶ **就業場所・業務の「変更の範囲」の明示** 【改正労基則5条1項1号の3】

## 2. 就業場所・業務とその変更の範囲の明示をめぐる法律問題

### 2.1. 労働条件通知書における就業場所・業務に関する記載の意義

- 2023年労基則改正前：「就業の場所及び従業すべき業務に関する事項」については、「雇入れ直後の就業の場所及び従業すべき業務を明示すれば足りる」が、「将来の就業の場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」（平成11・1・29基発45号）。

### 2.2. 労働条件通知書での就業場所・業務の記載と労働契約の解釈

（従前）

- KSA インターナショナル事件・京都地判平成30・2・28 労判1177号19頁 … 「従事

すべき業務の内容」として「経営管理本部（本部長付）・A 監査室（室長）関連業務およびそれに付随する業務全般」との記載あり。→ 「職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできない。」

- **社会福祉法人奉優会事件**・東京地判平成 28・3・9 労経速 2281 号 25 頁 … 労働条件通知書に「就業の場所」として「特別老人ホーム〇〇」と記載あり。→ 当該記載は、採用時の労働条件の明示事項である勤務の場所を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものに過ぎず、勤務場所の限定合意が成立していたと認めることはできない。

→ 従前、労働条件通知書での就業場所・業務の記載については、行政解釈で、雇入れ直後の就業場所、業務を記載すれば足りるとされていたこともあり、その記載をもって当該場所・業務に限定する合意が成立しているとの根拠になるとは解されてこなかった。すなわち、労働条件通知書での就業場所・業務の記載があったとしても、なおその変更の可能性を残すものと解されてきたといえる。

→ これに対し、改正後、就業場所・業務と並んでその変更の範囲についても労働条件通知書に記載が義務づけられることで、当面の就業場所・業務に加えて、今後、記載が求められる変更の範囲の記載は、雇入れ後に、将来においてどの範囲まで就業場所や業務が限定される／変更されうるかに関して、労働者と使用者の合意の成否や合意内容の認定にあたって解釈の手がかり・根拠となりうるものと考えられる。

→ 基本的には、労働条件通知書に記載された変更可能性の有無と変更の範囲に沿って、就業場所・業務の変更の可否・範囲が判断されることになると考えられる。そこでは、労基則改正以降は、労働条件通知書で変更の範囲が明示されていなければ、基本的に就業場所・業務の変更が予定されていないものと解される、すなわち、労働条件通知書に記載された就業場所や業務に、就業の場所や従事する業務を限定する合意があったと解される可能性が高くなると予想される。

### 2.3. 使用者の配転命令権の範囲

- 労働条件となっている従業員の配置（勤務場所や職種）の変更は、労働者と使用者の合意によってなされる（労契法 8 条）。⇔ 労働契約上、労働者の職種や勤務場所が特定されている場合には、その変更には労働者の個別同意が必要であり、一方的な命令による配転はできない。
- そのような特定がない場合には、労働協約や就業規則、労働契約上で、配転を命ずることができる旨の具体的な定めがあることを根拠として、使用者は労働者に対し、配

転を命ずることができる。例えば、就業規則上で、使用者が業務上の必要性がある場合に従業員に異動を命ずることがある旨の規定があれば、合理的な労働条件として労働契約の内容となるものと解される（労契法7条）。

- 就業規則の規定と職種等の特定合意との関係は、**労契法7条ただし書**によって整理できる。

#### [判例]

- **東亜ペイント事件・最二小判昭和61・7・14 労判477号6頁** … 「Y社の労働協約及び就業規則には、Y社は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現にY社では、全国に十数か所の営業所等を置き、その間において従業員、特に営業担当者の転勤を頻繁に行っており、Xは大学卒業資格の営業担当者としてY社に入社したもので、両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされなかったという前記事情の下においては、Y社は個別的同意なしにXの勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有する」。
- 職種について、資格等を要するもの（医師、看護師、弁護士等）については、労働契約上で職務の限定があったと解される一方、企業内の職種については、判例は、労働者が職場で長年にわたり特定の職務に従事していた場合でも、職種限定の黙示の合意の成立を容易に認めない傾向にあった。機械工のケース（日産自動車村山工場事件・最一小判平成元・12・7 労判554号6頁）や、アナウンサーのケース（九州朝日放送事件・最一小判平成10・9・10 労判757号20頁）など。
- **社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最二小判令和6・4・26 労判1308号5頁** … 「労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される。上記事実関係等によれば、XとYの間には、Xの職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、Yは、Xに対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。」

#### 2.4. 就業場所・業務の限定と出向命令の可否

- 前掲**社会福祉法人奉優会事件** … 「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合」（労契法14条）→ 就業規則において、「法人は、職員に対して業務上必要のある場合は、出向を命じることがある。」と定めていること、別に定められた出向規程において、出向規定の定義、出向期間、出向中の社員の地位、服務、給与、賞与、人事評価、退職・解雇及び退職金など出向者の処遇に関して出向者の利益に配慮した詳細な規定

が設けられていることからすれば、Y法人は、Xに対し、その個別的同意なしに、Yの職員としての地位を維持しながら出向先であるCにおいてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件出向命令を発令することができるというべきである（**新日本製鐵（日鐵運輸第二）事件・最二小判平成15・4・18労判847号14頁参照**）。本件では勤務場所の限定合意がないことを前提に、出向命令を適法と判断。

→ 今後は、在籍出向を命ずる可能性がある場合に、労働条件通知書にその旨を変更の範囲として記載しておくことが求められる。新日本製鐵（日鐵運輸第二）事件最判に沿って使用者が労働者の個別同意なしに出向命令をなしうると解される場合でも、出向先での就業場所や業務が、出向元での限定の範囲を超える場合には、出向を命ずることができる場合には当たらないと解されうる。

## 2.5. 就業場所・業務の限定と雇用維持

- 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」報告書でのまとめ

### [整理解雇]

- 勤務地や職務の限定が明確化されていれば、事業所の閉鎖や職務の廃止の場合に直ちに解雇が有効とされるわけではない。整理解雇法理（4要件・4要素）を否定する裁判例はなく、整理解雇法理またはこれに準拠した枠組みで判断する裁判例が多い。
- 事業所閉鎖や職務廃止の場合に、勤務地や職種が限定されていれば、直ちに解雇回避努力が不要とされるものではなく、配置転換が可能な範囲の広さに応じて、使用者に求められる同一の企業内での雇用維持のための解雇回避努力の程度が異なってくる。
- 勤務地や職種の限定性が人員削減の必要性や被解雇者選定の妥当性に影響を与える場合は、特定の部門や事業所を廃止し、その部門や事業所の労働者全員を解雇する場合であって、限定された職務が高度の専門性を伴う、あるいは当該職務が他の職種の職務と明確な差異があること等の理由により、ふさわしいは移転先をみつけることが困難なときに限られる傾向がある（なお慎重に考えるべき）。

### [能力不足による解雇]

- 能力不足を理由に直ちに解雇することが認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がある。他方、高度な専門性を伴う職務限定では、教育訓練や配置転換、降格等が必要とされていない場合もみられるが、改善の機会を与えるための警告は必要とされる傾向がみられる。

#### IV 有期労働契約の更新・無期転換申込みをめぐる法律問題

##### 1. 2012（平成24）年（8月）の労働契約法改正

- ① 有期労働契約の更新により、通算契約期間が5年を超えた有期契約労働者に、**無期労働契約への転換申込権**を認める（労契18条）。
- ② 判例法によって形成された有期労働契約に関する**雇止め制限法理**を明文化（労契19条）。
- ③ 有期労働契約であることによる無期契約労働者との不合理な労働条件の相違を禁止（労契〔旧〕20条 → パート・有期雇用労働法8条に継承）。

##### [2012年労契法改正の背景]

- 日本では、有期労働契約が長期雇用システムの維持に必要な経営の柔軟性を確保する手段として広く利用されてきたことから、有期労働契約の締結や更新を規制する立法規制は長らく行われてこなかったが、2008（平成20）年秋のリーマン・ショック後の不況下で定期契約労働者の雇用不安が大きな問題となったことなどから、定期契約労働者の雇用の安定等のための法整備として、2012年の労契法改正により、無期転換ルール等が制度化された。

##### 2. 労基則・雇止めに関する基準の改正に至る経緯

- 「規制改革実施計画」（2019〔令和元〕年6月）
  - ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化の検討
    - b 無期転換ルールの適用状況について労働者や企業等への調査するなどして、当該制度の実施状況を検証する。
    - c 無期転換ルールが周知されるよう、有期労働契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業は当該労働者に対して無期転換ルールの内容を通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。
- 「多様化する労働契約のルールに関する検討会」（2021〔令和3〕年3月～）報告書（2022〔令和4〕年3月）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000813008.pdf>（概要）
  - 無期転換制度の活用状況を踏まえると、無期転換ルールの導入目的である定期契約労働者の雇用安定に一定の効果が見られる。また、更新上限の導入は、無期転換ルール導入以前と比較して大きく増加していないが、望ましくない雇止めや権利行使を抑止する事例等も見られる。現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならない問題が生じている状況ではないが、各企業における定期労働契約や無期転換制度について、労使双方が情報を共有し、企業の実情に応じて適切に活用できるようにしていくことが適当。

- 労働者が無期転換ルールを理解した上で申込みを判断できるよう、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労基法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務付けることが適当。
- 無期転換前の雇止め等について、法や裁判例等に基づく考え方を整理し、周知するとともに、個別紛争解決制度による助言・指導で活用することが適当。また、紛争の未然防止や解決促進のため、①更新上限の有無及びその内容の明示の義務付け、②最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合に、労働者の求めに応じた上限設定の理由説明の義務付けを措置することが適当。無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いはその内容に応じて司法で救済されるものであり、現行法等の周知徹底が適当。
- 無期転換後の労働条件について、無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、労契法3条2項を踏まえて均衡考慮が求められる旨の周知や、労契法4条を踏まえて使用者に無期転換後の労働条件について考慮した事項の労働者への説明を促す措置を講じることが適当。
- 労働政策審議会労働条件分科会「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（2022〔令和4〕年12月27日）
- 厚生労働大臣による労働政策審議会への諮問（2023〔令和5〕年2月14日）
- 労基則改正（令和5年厚労省令39号。2023〔令和5〕年3月30日）
- 「有期労働契約の締結，更新，雇止め等に関する基準」改正（令和5年厚労告114号。2023〔令和5〕年3月30日）

**【改正内容】**

- 有期労働契約の締結時および契約更新のタイミングごとに …
  - ▶ 更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示 【改正労基則5条1項1号の2】
  - ▶ 更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要となる。 【改正雇止めに関する基準1条】

- 「無期転換申込権」が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごとに …
  - ▶ (1) 無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示 +
  - ▶ (2) 無期転換後の労働条件明示 【改正労基則5条5項・6項】
  - ▶ 無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって他の通常の労働者（正社員等）とのバランスを考慮した事項（例：業務の内容，責任の程度，異動の有無・範囲など）の説明に努めなければならない。 【改正雇止めに関する基準5条】

### 3. 雇止め制限の適用

#### 3.1. 労働契約法 19 条

- ① 反復更新された有期労働契約を更新しないことで終了させることが、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と社会通念上同視できると認められる場合（1号）、または、
- ② 労働者が有期労働契約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合理的な理由があると認められる場合（2号）において、

有期労働契約の期間満了前に労働者が更新の申込みをした場合、または満了後遅滞なく新契約締結の申込みをした場合に、その申込みを使用者が拒絶することが、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には、使用者が従前の有期労働契約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。

- 労契法 19 条の 1 号または 2 号の要件を満たすか否かは、有期契約労働者の従事する仕事の種類、内容、勤務の形態、採用に際しての労働契約の期間等についての使用者側の説明、契約更新等の新契約締結の形式的手続の有無、契約更新の回数、同様の地位にある他の労働者の継続雇用の有無等を考慮して判断される（進学ゼミナール予備校事件・大阪高判平成 2・11・15 労判 590 号 10 頁）。
- 裁判例の傾向では、労契法 19 条 1 号要件を満たすとされた例は少なく、同条 2 号の要件で、契約更新への期待の合理性の有無が問題となる例が大多数を占める。

#### 3.2. 契約更新期待の合理的理由と更新上限

- 労契法 19 条 2 号の要件を満たすか否か（＝有期労働契約の更新を期待する合理的理由の有無）の判断にあたり、有期労働契約の更新限度（例：最長で 5 年とする）に関する定めや記載（更新限度条項）が就業規則や労働契約の契約書等に置かれたり、有期労働契約の更新にあたって契約書等に、この契約の期間満了後、契約を更新しない旨の記載（不更新条項）がある契約書等に署名押印などをしたりすることなどにより、労契法 19 条 2 号の契約更新を期待する合理的な理由が発生しない、または、そのような期待が失われるといえるか否かが問題となるケースがみられる。
- この問題に関連して、有期労働契約の更新限度を最長で 5 年までとし、契約の通算期間が満 5 年となったところで雇止めとすることが、労働者に無期転換申込権を認める労契法 18 条 1 項との関係で問題とならないか（無期転換申込権を付与する法律の潜脱？）も論点となった。

#### 3.3. 裁判例

[無期転換申込権発生前に更新期待の合理的理由が生じた事例]

- 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件・宇都宮地判令和 2・6・10 労判 1240 号

83 頁 … 非常勤嘱託員として、2012（平成 24）年 11 月 1 日～2013（平成 25）年 3 月 31 日までの労働契約を締結、2013（平成 25）年 4 月 1 日以降、雇用期間 1 年間の有期労働契約を更新し、2018（平成 30）年 3 月 31 日をもって雇止めとした事案。使用者が無期転換申込権の発生を回避するため、通算契約期間内に有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではないが、本件では、労契法 19 条 2 号に該当しており、整理解雇法理が妥当するとして、雇止めに客観的合理性・社会通念上の相当性は認められないとした。

→ 通算契約期間が 5 年を超える前までに、契約の更新期待の合理的理由が生じていたと認められる場合には、労契法 19 条柱書の適用がある。

[無期転換申込権発生前に新たに契約更新の上限を設定した事例]

- **博報堂（雇止め）事件**・福岡地判令和 2・3・17 労判 1226 号 23 頁 … それまで 25 年間、有期労働契約を更新してきた労働者が、2013（平成 25）年 4 月 1 日付けの雇用契約書およびそれ以降の契約書で、2018（平成 30）年 3 月 31 日以降、契約を更新しないとすする不更新条項が入ったものに署名押印をしたことについて、当該労働者が雇用契約を終了させる旨の意思を表明したとはいえないとし、また、形骸化した契約更新が繰り返されていること等から契約更新の期待は相当に高く、契約更新の最長 5 年ルールが適用されても一定の例外も設けられ、期待が大きく減殺されておらず、更新期待の合理性があり、労契法 19 条 2 号に該当するとした。

→ 長年にわたり有期労働契約が更新され、更新期待が高いといえる事案では、その後に契約更新の最長 5 年ルールを労働者一般に適用したとしても、更新期待は減殺されないと判断されることがある。

- **日本通運事件**・東京高判令和 4・11・1 労判 1281 号 5 頁 … 物流会社 Y 社との間で有期労働契約を更新していた X が、5 回目の契約締結時に初めて契約書に 2013（平成 25）年 4 月 1 日以降最初に更新した雇用契約の始期から通算して 5 年を超えて更新することはない旨の更新上限条項が追加され、8 回目の契約期間満了により雇止めされた事例。契約書には、X の有期労働契約は、Y 社が特定他社の商品配送業務を会社が受注する限りで継続する性質の雇用であることが明示されていたところ、7 回目の労働契約の締結前に、Y 社が同業務を受注できず X が勤務する事業所を閉鎖する見込みとなり、次期契約期間満了後の雇用継続がないことについて複数回の説明がなされたこと、それまで更新が繰り返されてきた事情は、同業務を受注できなかったときまでも契約が更新されるという合理的な期待を生じさせるとはいえないことから、7 回目の契約締結時点で更新の合理的期待は打ち消され、8 回目の契約締結時にも契約書に不更新条項が設けられ、更新がない旨を改めて説明されたことなどにより合理的期待が生じる余地はなかったとして、雇止めにより労働契約が終了したとした。

→ 有期労働契約更新の途中から更新上限条項が入った事案であるが、労働者の労働契約が、使用者が特定の業務を他社から受注できる限りで継続する旨のものであると解し（⇒就業場所、従事すべき業務の限定）、受注終了による事業所閉鎖という事情などから、更新期待の合理的理由が失われたと判断された。ひとたび生じた更新期待の合理的理由が失われる事例として、注目される。

[最初の契約締結時から更新上限を設定していた事例]

- **日本通運（川崎・雇止め）事件・東京高判令和4・9・14 労判 1281 号 14 頁 …** X が Y 社と最初に、2013（平成 25）年 7 月 1 日から 1 年間の雇用期間で雇用契約を締結した際から、最初の雇用契約開始から 5 年を超えて更新されない旨が契約書に明記され、その後の更新でも契約書に同様の記載があった上で、2018（平成 30）年 6 月 30 日をもって X が雇止めとされた事例。雇用契約締結当初から雇用期間が 5 年を超えない条件であることが一義的に明確であり、X も本件不更新条項等の存在を十分に認識して雇用契約を締結し、特段の変更もなく更新が重ねられ、4 回目の更新時にも、当初から更新上限として予定されたとおりに更新をしないものとされたことなどから、契約更新への期待を X に生じさせるものであったとは認め難く、雇用契約が終了したとした。本判決は、5 年を超える反復更新をしない限度で有期労働契約を利用することが使用者に許容され、5 年の限度内で雇止めしたことのみをもって、労契法 18 条の趣旨に反するとは評価されないとしている。
- 最初の有期労働契約の締結時から、更新上限が 5 年であることを明確にし、その後の契約更新の際にも同様に更新上限を明らかにしつつ、当初から示された上限で雇止めをしたケースでは、5 年を超えての更新期待の合理的理由が認められない可能性が高い。**ドコモ・サポート事件・東京地判令和 3・6・16 労働判例ジャーナル 115 号 2 頁**など、裁判例では同様の判断がみられる。

[2023 年労基則・雇止め基準改正の意義]

- 改正された労基則 5 条 1 項 1 号の 2 で、有期労働契約の締結時およびその後の契約更新時ごとに、更新上限の有無とその内容の明示が使用者に義務付けられたことで、有期労働契約の更新上限を設ける場合には労働条件通知書等への記載が求められることとなった。これまでの裁判例に沿って考えると、最初の有期労働契約の締結当初から更新上限が明示され、各回の契約更新時にもその上限の確認が行われていたといった経緯が認められる場合、その他の事情が特になければ、更新上限に到達しての雇止めについては、労契法 19 条 2 号の更新期待の合理的理由が認められない、と判断される可能性が高い。
- 他方で、改正後の労基則 5 条 1 項 1 号の 2 では、「有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合に」その上限を明示することとされることから、更新回数の上限について

の明示がなければ、労契法 19 条 2 号の該当性が争われた場合、有期労働契約の更新について上限が明らかでないとの事情は、更新期待の合理性を肯定する方向で考慮される事情の一つになりえよう。もっとも、更新期待の合理的理由の有無は、他の諸事情を総合的に考慮して判断されるため、労働条件明示における更新上限の記載の有無が決定的な事情となるとまではいいがたいと思われる。

- 労基法 14 条 2 項に基づき定められる雇止めに関する基準（「有期労働契約の締結，更新，雇止め等に関する基準」。令和 5・3・30 厚労告 114 号）の新 1 条では、通算契約期間または有期労働契約の更新回数について上限を定めたり，これを引き下げようとする場合に，あらかじめ労働者にその理由を説明しなければならない，とされる。この基準自体は，従前から，行政官庁が使用者に対して必要な助言・指導を行う際の指針であり，同基準自体が法的効力を有するとは解されていない（荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法 第 1 巻』237 頁 [岩永昌晃]）。もっとも，これまでの裁判例を踏まえると，使用者が通算契約期間や更新回数の上限の新設・引下げを行おうとするにあたり，あらかじめ使用者から該当する労働者に理由の説明が行われなかった事情が認められる場合，労契法 19 条 2 号の該当性判断において，ひとたび生じた更新期待の合理的理由が失われていないと評価する方向で考慮されることになると考えられる。

#### 4. 無期転換申込権に関する明示

- 「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書
  - 調査（厚生労働省労働基準局「令和 3 年有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」）によると，使用者を通じて無期転換の情報を入手する労働者の割合が高く，使用者から無期転換ルールについての説明を受けている有期契約労働者の方が，無期転換申込権を行使するか否かを定めることができているとみられることなどから，個々の労働者が無期転換申込権を行使するか否かを主体的に判断しやすくするとともに，紛争の未然防止を図るため，労契法 18 条の無期転換申込みの機会の通知を義務付けることが適当。
- 2023 年労基則改正による労基則 5 条 5 項の新設。
  - 無期転換後の労働条件が分からなければ，労働者は無期転換するかどうかを決めることができず，権利の行使をためらうことが考えられることから，無期転換後の労働条件も併せて労働者に通知することが適当。
- 2023 年労基則改正による労基則 5 条 6 項の新設。
  - 無期転換ルールへの対応の課題として「有期労働契約と無期転換後，正社員の間の仕事や働き方，賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」が挙げられる。無期転換後は，パートタイムであればなおパート・有期労働法の適用はあるが，フルタイムであれば同法の適用がない。無期転換後の労働条件に関し，有期労働契約の時点で通常の労働者との待遇の相違について不合理とされる可能性が高い相違が

維持されたまま、無期転換するケースなどが起こりうる。無期転換申込権が生じた有期契約労働者に、無期転換後の労働条件について通知するタイミングを活用して、無期転換後の労働条件を決定するにあたり、「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と一般的に規定する労契法 3 条 2 項の趣旨を踏まえ、使用者に十分な説明をするよう促す措置を講じることが適当。

→ 2023 年雇止めに関する基準の改正による 5 条の新設

## V 結びに代えて ～ 今後の課題

- 現在の制度では、労働契約の継続中になされる労働条件の変更については、労基法 15 条による労働条件明示義務は使用者に課されていない。しかし、労働契約の内容の理解の促進をはかる労契法 4 条の趣旨を踏まえ、労働条件の変更のタイミングで、変更内容をできる限り書面等で明示するよう促すことが今後も課題となる。
- 多様な正社員の制度の運用・労働条件の在り方、有期契約労働者の契約更新・無期転換申込権・無期転換後の労働条件の在り方などをめぐっては、労働条件明示の規制のみによって紛争の回避や適切な解決が可能となるわけではなく、労働条件が適時に明示されることを前提に、労使のコミュニケーションが適切に促進されていくことを通じた解決が望まれる。