

紛争解決に役立つ 有期労働契約の無期への転換ルール の基礎知識

平成30年12月5日(水)

中央労働委員会事務局

資料目次

第1 有期労働契約とは

- 1 有期労働契約とは……………P3

第2 有期契約労働者の雇止め法理の形成と無期転換ルールの創設

- 1 東芝柳町工場事件(最高裁昭和49年7月22日判決)……………P7
- 2 日立メデイコ事件(最高裁昭和61年12月4日判決)……………P10
- 3 無期転換ルールの創設……………P13
- 4 無期転換ルールの特例……………P17
- 5 ドイツ、フランスにおける有期労働契約の取扱……………P23

第3 無期転換ルールをめぐる紛争事例

- 1 無期労働契約への転換直前の雇止め……………P27
- 2 使用者が更新による継続雇用期間に上限を設定すること……………P28
- 3 継続雇用期間の上限に関する使用者と労働者の個別的な合意が、自由意思による合意がなされたかという事実認定が問題となる場合……………P29
- 4 就業規則の変更による上限設定……………P31

第4 紛争の類型ごとの基本的な考え方

- 1 無期労働契約への転換直前の雇止め……………P32
- 2 使用者が更新による継続雇用期間に上限を設定すること……………P32
- 3 継続雇用期間の上限が使用者と労働者の個別的な合意によりなされた場合……………P33
- 4 就業規則の変更による上限設定……………P34

第5 無期転換ルールをめぐる解決事例

- 1 無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め……………P36

第1 有期労働契約とは

1 有期労働契約とは

【「期間の定め」の3つの意味】

- ①労働者から労働契約の終了をさせられない期間(労働者からみたときの拘束期間)
- ②使用者から労働契約の終了をさせられない期間(労働者からみたときの雇用保障期間)
- ③自動的に労働関係を終了させる時期(労働者から見たときの退職時期)

(1) 民法(明治29年4月27日法律89号)

ア 民法626条

(期間の定めのある雇用の解除)

第626条 雇用の期間が5年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、10年とする。

2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3か月前にその予告をしなければならない。

イ 民法628条

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第628条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

ウ 民法629条

(雇用の更新の推定等)

第629条 雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる。

2 (略)

(2)労働基準法(昭和22年4月7日法律49号)

ア 労働基準法14条の雇用期間の制限

(契約期間等)

第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年)を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約

二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

2~3 (略)

附則 (抄)

<有期労働契約についての暫定措置>

第137条 期間の定めのある労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。)を締結した労働者(第14条第1項各号に規定する労働者を除く。)は、労働基準法の一部を改正する法律(平成15年法律第104号)附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる。

イ 定年制について

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)

(定年を定める場合の年齢)

第8条 事業主がその雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをする場合には、当該定年は60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

(3)労働契約法(平成19年12月5日法律128号)

(契約期間中の解雇等)

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 (略)

第2 有期契約労働者の雇止め法理の形成と無期転換ルールの創設

1 東芝柳町工場事件(最高裁昭和49年7月22日判決)

(1) 事案の概要

電気機器等の製造販売を行う会社が、契約期間を2か月とする労働契約をそれぞれ5回から23回にわたり更新していた基幹臨時工らについて、契約期間満了による雇止めとしたところ、当該基幹臨時工らが、本件雇止めを無効であるとして、労働契約上の地位の確認等を求めた事件である。

(2) 判決の要旨

- 「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見当らず、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傭されている。また、上告会社の臨時従業員就業規則(以下、臨就規という。)の年次有給休暇の規定は1年以上の雇傭を予定しており、1年以上継続して雇傭された臨時工は、試験を経て本工に登用することとなっているが、右試験で数回不合格となった者でも、相当数の者が引き続き雇傭されている。被上告人らは、いずれも、上告会社と契約期間を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かわして入社した基幹臨時工であるが、その採用に際しては、上告会社側に、被上告人らに長期継続雇傭、本工への登用を期待させるような言動があり、被上告人らも、右期間の定めにかかわらず継続雇傭されるものと信じて前記契約書を取りかわしたのであり、また、本工に登用されることを強く希望していたものであって、その後、上告会社と被上告人らとの間の契約は、5回ないし23回にわたって更新を重ねたが、





上告会社は、必ずしも契約期間満了の都度、直ちに新契約締結の手続をとって
いたわけでもない。

以上の認定は、原判決挙示の証拠関係に照らし、すべて正当として首肯しう
るところでる。」

- 「原判決は、以上の事実関係からすれば、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って、実質において、当事者双方とも、期間は一応2
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ったものと解するのが相当であり、したがっ
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ず、
本件各傭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、本件各傭止めの効力の判断にあたっては、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、(中略)」
- 「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。」

- 「本件臨就規8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3号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、(中略)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、及び(中略)上告会社における基幹臨時工の採用、傭止めの実態、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傭止めを行わず、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。(中略)」

2 日立メディコ事件(最高裁昭和61年12月4日判決)

(1) 事案の概要

当初20日間の期間を定めて会社に雇用され、その後期間2か月の労働契約を5回にわたり更新してきた臨時員に対し、会社が不況に伴う業務上の都合を理由に、契約期間満了による雇止めをしたところ、臨時員が、本件雇止めを無効であるとして、労働契約上の地位の確認等を求めた事件である。

(2) 判決の要旨

- 「(中略)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、あるいは上告人と被上告人会社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る関係が生じたということもできないというべきである。」
- 「(中略)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、右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、(中略)独立採算制がとられている柏工場において、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とはできず、右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。」
- 「(中略)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被上告人会社の判断に合理性に欠ける点は見当たらず、右判断に基づき上告人に対してされた本件雇止めについては、(中略)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。」

【参考】労働契約法19条

労働契約法19条(平成24年8月10日施行)

(有期労働契約の更新等)

第19条 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。

3 無期転換ルールの創設

(1) 労働契約法18条(平成25年4月1日施行)

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第18条 同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、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、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない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(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。)とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間(これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が6月(当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間(当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないと

きは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。)が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間)以上であるときは、当該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。

【参考】無期転換ルールについて(概念図)

①契約期間が1年の場合

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

出典：厚労省作成リーフレット「安心して働くための「無期転換ルール」とは」

例えば、毎年6月～8月と11月～1月のみ百貨店に勤務する労働者のケース



※このケースでは、雇用期間の半分(1.5か月)以上の空白期間(9月～10月の2か月、2月～5月の4か月)が生じているため、通算される雇用期間は、なし。

(2) 制度趣旨

有期労働契約については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者については、雇止めの不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより無期労働契約に転換させる仕組みを設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとした。

出典：平成24年8月10日付基発0810第2号「労働契約法の施行について」

4 無期転換ルールの特例

(1) 特例1: 大学等及び研究開発法人における有期労働契約の研究者・技術者・教員に関する特例

i 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律15条の2(平成26年4月1日施行)

(労働契約法の特例)

第15条の2 次の各号に掲げる者の当該各号の労働契約に係る労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは、「10年」とする。

一 科学技術に関する研究者又は技術者(科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発の補助を行う人材を含む。第3号において同じ。)であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で期間の定めのある労働契約(以下この条において「有期労働契約」という。)を締結したもの

二 科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化に係る運営及び管理に係る業務(専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。)に従事する者であって研究開発法人又は大学等を設置する者との間で有期労働契約を締結したもの

三 試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者が試験研究機関等、研究開発法人又は大学等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う科学技術に関する試験若しくは研究若しくは科学技術に関する開発又はそれらの成果の普及若しくは実用化(次号において「共同研究開発等」という。)の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者又は技術者であって当該試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

四 共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務(専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。)に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う試験研究機関等、研究開発法人及び大学等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

2 (略)

ii 大学の教員等の任期に関する法律第7条(平成26年4月1日施行)

(労働契約法の特例)

第7条 第5条第1項(前条において準用する場合を含む。)の規定による任期の定めがある労働契約を締結した教員等の当該労働契約に係る労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは、「10年」とする。

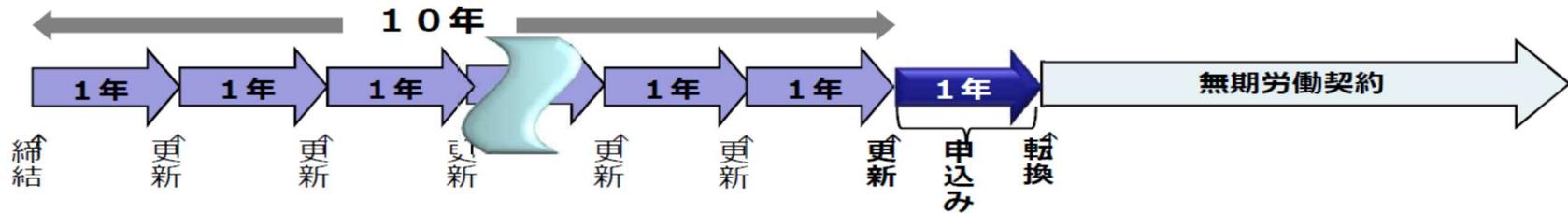
2 (略)

【参考】特例1(概念図)

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

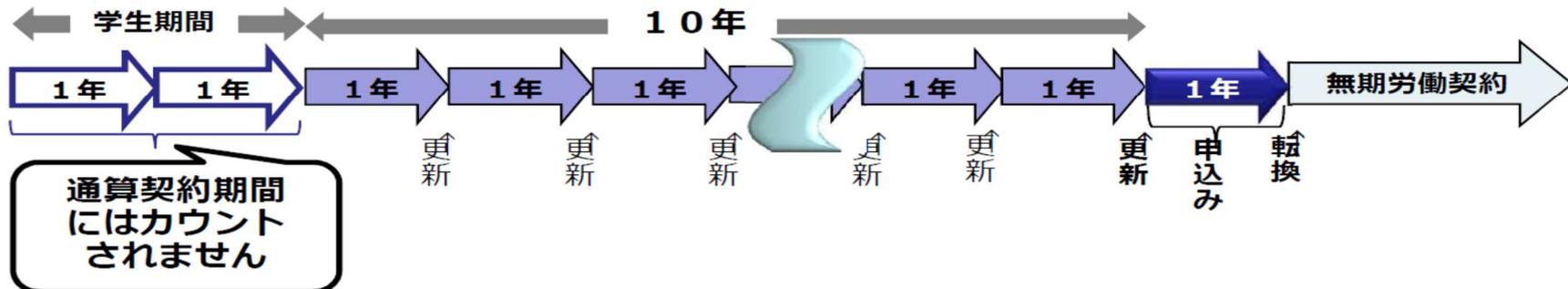
【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



出典：厚労省作成リーフレット「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」

(2) 特例2: 高度に専門的な技術を有し高収入で一定プロジェクトに従事する有期契約労働者及び定年後の継続雇用期間に関する特例

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法8条(平成27年4月1日施行)

(労働契約法の特例)

第8条 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成26年法律第137号)第5条第2項に規定する第一種認定計画に記載された同法第2条第3項第1号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間(当該期間が10年を超える場合には、10年)」とする。

2 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第18条第1項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

② 第一種特定有期雇用労働者

専門的知識等を有する有期雇用労働者(事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が1,075万円以上である者に限る。)であって、当該専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されているもの業務に就くもの

【高度専門職の範囲】

- ・博士の学位を有する者
- ・公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師
社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
- ・ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリーの資格試験に合格している者
- ・特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- ・(以下略)

出典：平成27年3月18日付基発0318第1号「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の施行について」

厚労省作成リーフレット「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」

③ 第二種特定有期雇用労働者

定年に達した後引き続いて当該事業主等に雇用される有期雇用労働者

④ 備考

上記②及び③の特例の適用を受けるためには、雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要(事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けること、また、②、③それぞれ別の計画の認定を受けることが必要。)

【参考】概念図

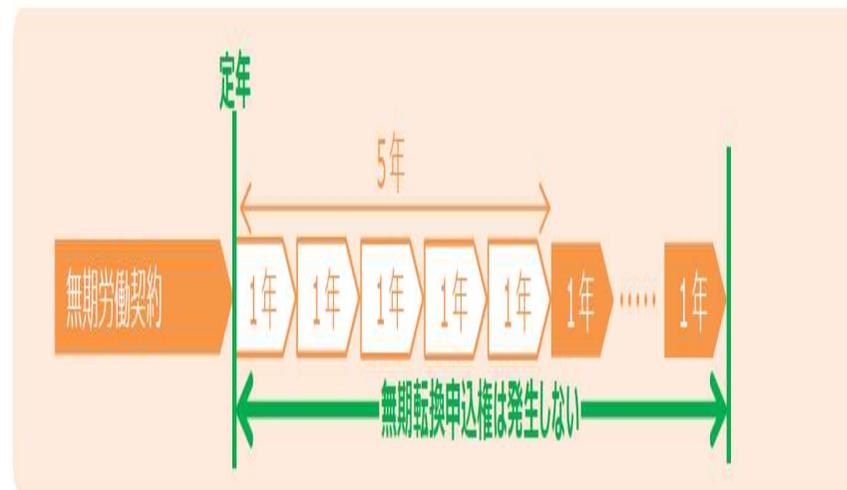
特例②(高度専門職)の場合

【プロジェクトの開始当初から完了まで従事させた場合】



(注) プロジェクトの終了後、引き続き有期労働契約を更新する場合は、通常の無期転換ルールが適用され、無期転換申込権が発生します。

特例③(定年後の継続雇用労働者)の場合



出典:厚労省作成リーフレット「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」

5 ドイツ、フランスにおける有期労働契約の取扱

(1)ドイツ

【「短時間労働及び有期労働契約に関する法律」】

期間の定めの有効性（法第14条）

ア 客観的理由により合理性がある場合（第1項）

客観的理由により合理性がある場合は、労働契約の期間の定めは、認められる。客観的理由は、特に次のいずれかの場合に存在する。

- ① 労働供給に対する事業上の必要性が一時的な場合
- ② 養成訓練又は学業に引き続いて労働者が雇用される場合の過渡的変化を軽減するために、期間の定めがなされる場合
- ③ 他の労働者の代替として雇用される場合
- ④ 労働供給の性質が期間の定めを正当化する場合
- ⑤ 試用のために、期間の定めがなされる場合
- ⑥ 労働者個人に期間の定めを正当化する理由がある場合
- ⑦ 予算法制に従って有期雇用のために決定された予算から、労働者に報酬が支払われる場合
- ⑧ 裁判上の和解に基づいて期間が定められた場合

イ 客観的理由がない場合(第2項)

客観的理由がない場合の労働契約の暦日による期間の定めは、2年まで認められる(第2項第1文前半)。合計で2年になるまでは、労働契約の期間の定めは3回まで更新できる(第2項第1文後半)。既に期間の定めのある労働契約又は期間の定めのない労働契約を使用者との間で結んでいた場合は、この限りではない(第2項第2文)。

更新の回数及び最長期間について、これと異なる定めを労働協約で規定することができる(判例の精神を引き継いだ1985年就業促進法第6条の規定を引き継いだもの)(第2項第3文)。

出典:「ドイツの労働」(著者: 苧谷秀信。平成13年9月28日日本労働研究機構発行)152頁～153頁

(2) フランス

「フランスの有期労働契約に関する労働法典」第1巻：労働に関する約定

L.122-1-1 条

労働契約は、以下の事由以外には有期で締結することはできない。

- 一 欠勤している労働者、および労働契約が停止している労働者の代替、企業委員会、あるいは企業委員会がなく従業員代表委員が存する場合には従業員代表委員の協議の対象となった職務の廃止に先立って離職した労働者の代替、または、代替を予定して期間の定めのない契約で採用された労働者の実際の就労開始までの待機期間。
- 二 企業の活動の一時的な増加

- 三 季節的雇用、またはデクレあるいは拡張される労働協約・協定により定められる特定の活動部門において、行われる活動の性質およびそれらの雇用の本来的な一時性のために、期間の定めのない労働契約を利用しないことが恒常的な慣行となっている雇用。
- 四 公衆衛生法典L.5125-21 条第1 項及び第3 項に定める薬局開業資格をもつ薬剤師の代替、または、同法典L.6221-11 条に定める医療生物学分析研究所の長の代替。
- 五 農事法典L.722-1 条第1 号から第4 号に定める農業経営主または企業主、農村家事補助者、親族協力者、または、その企業や農業経営の活動に実際に参加している同法典L.722-10 条の対象となる共同経営者の代替。

L.122-2 条

労働契約は、次の場合にも、期間を定めて締結することができる。

- 一 労働契約が、雇用のない一定類型の者の採用を促進することを目的とした法令の規定にもとづいて締結される場合。
- 二 使用者が、一定の期間につき、デクレによって定められる条件で、労働者に職業訓練の補完を確保する義務を負う場合。

この契約は、その締結のときから、明確に定められた期限を含まなければならない。

この契約は一度更新することができる。L.122-1-2 条およびL.122-3-11 条の諸規定は、この契約には適用されない。

L.122-3 条

期間の定めのある労働契約は、以下のいかなる場合も締結されてはならない。

- 一 集团的労使紛争のために労働契約が停止されている労働者の代替を目的とすること。
- 二 労働大臣または農務大臣のアレテにより作成された一覧表に列記される特に危険な作業を行うことを目的とすること、および、とりわけ労働医に関する規制にいう特別医療監視の対象となるいくつかの作業を目的とすること。このアレテはまた県労働雇用局長がこの禁止の適用除外を例外的に許可することのできる諸条件を定める。

5(2)の出典:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書 No. L-1 ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告」(2004年3月31日発行)105頁～107頁

第3 無期転換ルールをめぐる紛争事例

1 無期労働契約への転換直前の雇止め

【事例①】

- 会社と14年にわたり繰り返し雇用契約を更新してきた有期契約労働者が、平成29年9月に雇止めされたことに対し、従業員としての地位確認などを求めて提訴した。

【事例②】

- 平成25年から高校と1年契約を更新してきた講師が、平成30年3月に契約を打ち切られたのに対し、無期転換させないための雇止めだとして、講師としての地位確認等を求める訴えを提起した。(類似のケースが複数あり。)

2 使用者が更新による継続雇用期間に上限を設定すること

【事例】

- 会社との間で、平成26年に、平成28年5月までに会社が定める能力等級に昇格しなければ契約更新しないとする内容を含む雇用契約書を締結し、期限までに昇格できずに雇止めとなった契約社員が、従業員としての地位確認などを求めて提訴した。

3 継続雇用期間の上限に関する使用者と労働者の個別的な合意が、自由意思による合意がなされたかという事実認定が問題となる場合

【事例①】

- 公立大学では、大学が文書により契約更新の上限を採用の日から起算して5年と定めたことを根拠に、有期契約職員を雇止めとした。当該職員が加入する職員組合は、当該文書は組合の意見を聞く手続きをとっておらず無効であると主張し、雇止めについて大学と団体交渉を重ねたが解決に至らず、労働委員会にあっせんを申し立てた。
- あっせんでは、文書が周知されていないことから、就業規則としての法的な効力が認められない旨を指摘し、両当事者の合意を得た。
- しかしながら、契約更新を含む契約手続きを調査したところ、丁寧な説明等があったとは必ずしもいえない疑いがあるものの、あっせんでそれ以上の判断を行うことが困難であった。
- 両当事者の意向を確認したところ、継続雇用を求める有期契約職員側に対し、大学側は、金銭解決に応じる余地があるものの、継続雇用は認められないとしたため、互譲の余地がないものとして、あっせんは打ち切られた。

【事例②】

- 会社と1年ごとに契約を更新していた支店社員が、平成27年の契約更新の際の雇用契約書に、平成25年4月以降、最初に更新した契約から5年を超えて更新することはないとの文言が追加された上で、平成30年3月末に契約が打ち切られた。
- 支店職員は、雇用契約書の文言の追加について、上司から書式が変わっただけで今までと変わらないと説明を受けたもので、契約書への署名は自由な意思に基づいたものではないとして、有期雇用契約を繰り返し更新してきたのに無期雇用へに転換されずに雇止めされたことの無効と従業員としての地位確認を求めて提訴した。

4 就業規則の変更による上限設定

【事例①】

- 労働組合は、国立大学に対し、労働契約法改正に合わせて就業規則に盛り込んだ有期契約職員の契約期間の上限を5年とする規定の撤廃等を求めて大学と団体交渉を行ったが、交渉が進展しなかったため、労働委員会にあっせんを申請した。
- 大学は、有期契約職員の契約期間の上限は労働契約法改正前に設けたもので、無期転換を回避することを意図したものではない、契約法の趣旨は理解できるものの、少なくとも今年度は雇用年限の撤廃等に応じることはできないなどとして、あっせんにおいても歩み寄る姿勢を見せなかったことから、あっせんは打ち切られた。

【事例②】

- 国立大学は、平成26年に就業規則の改正を行い、非正規職員の雇用期間を平成25年から最長5年までに改めた上で、平成26年度以降の契約更新では、平成25年から最長5年で雇止めにするとの合意文書を交わして契約更新してきたとして、平成30年4月以降、契約期間が通算5年を超える有期職員を順次雇止めする一方で、職務などを限定した限定正職員制度を導入し、採用試験に合格した有期職員を限定正職員として採用するの方針を決めた。
- これに対し、契約が5年を超える有期職員が、十分な説明もなく雇止めにしたのは無効だとして、雇用継続を求める労働審判を提起した。労働審判は打ち切られ、訴訟に移行した。

第4 紛争の類型ごとの基本的な考え方

1 無期労働契約への転換直前の雇止め

- 無期転換直前の雇止めについては、労働契約法19条の制限法理が働きうる。
- すなわち、契約更新への合理的期待があるなどして同条により雇止めへの制約が課される場合には、労働契約法18条による無期転換を避けるための雇止めは、安定した無期雇用を促進するという同条の趣旨に合致するものとはいえず、別に雇用を終了させる合理的な理由がない限り、雇止めは客観的に合理的な理由を欠くものとして認められないことになると思われる。

出典：「詳説 労働契約法[第2版]」(著者：荒木尚志、菅野和夫、山川隆一。平成26年5月15日第2版1刷発行)176頁～177頁

2 使用者が更新による継続雇用期間に上限を設定すること

- 有期労働契約において、更新年限や更新回数の上限などを設けることが、直ちに法律違反となるものではない(使用者と労働者との間で合意がなされた場合には、労働契約として成立する)。
- もっとも、就業規則でそれらが定められている場合や、就業規則の変更によってそれらが定められた場合には、使用者側がその就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要がある(労働契約法7条、9条、10条)。

出典：厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」Q&A(契約社員・アルバイト向けQ&AのQ12)

- 使用者が更新による継続雇用期間に上限を設定することについて労働契約法18条が無期契約への転換権の付与という法的介入をすることとしたのは、有期労働契約が通算して5年を超えて更新された場合についてであって、5年以内の同契約の利用には強行的な介入をしていない。したがって、たとえば労働力需要の変動に対応するために、有期労働契約を5年以内の上限を付して利用することは、個別事案において本条の脱法行為ないし公序違反行為とみるべき特段の事情がない限り、違法無効と解すべき理由はないと思われる。5年以内の更新期間中に正社員登用の途を与えて、その間に登用の選抜を行っていくような有期労働契約の上限付き利用も、登用制度として実質的に運用される限りでは原則的に許容されると考えられる。

出典：「詳説 労働契約法[第2版]」(著者：荒木尚志、菅野和夫、山川隆一。平成26年5月15日第2版1刷発行)177頁

3 継続雇用期間の上限が使用者と労働者の個別的な合意によりなされた場合

- 継続雇用期間の上限設定が使用者と労働者の個別的な合意によりなされた場合には、自由意思による合意がなされたといえるかという事実認定の問題が生じる。
- 新たに有期労働契約の更新について上限が設定された場合には、不更新条項と同様に、それにより契約更新への合理的期待が失われるかといった問題も生じる。

出典：「詳説 労働契約法[第2版]」(著者：荒木尚志、菅野和夫、山川隆一。平成26年5月15日第2版1刷発行)178頁

4 就業規則の変更による上限設定

- 就業規則の変更により上限設定がなされた場合には、労働契約法10条にいう労働条件の不利益変更にあたるかという問題が生じる。
- この点については、当該就業規則変更時点において、実質的に期間の定めがないのと同様な状態となっている場合、および、契約更新への合理的期待が生じている場合には、労働契約法19条による保護の可能性を奪うものとして不利益変更と評価されると考えられる。他方、更新への合理的期待が認められない段階であれば、そもそも契約の更新をどうかは使用者が自由に決められるものであるので、不利益変更とは評価できないと思われる。

出典:「詳説 労働契約法[第2版]」(著者:荒木尚志、菅野和夫、山川隆一。平成26年5月15日第2版1刷発行)178頁

なお、原則として、使用者は労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできない（労働契約法9条）。ただし、この合意の原則の例外として、①当該就業規則の変更が合理的なものであり、かつ、②使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたときは、就業規則の変更という方法によって労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することも認められる（労働契約法10条）。

この場合、①の就業規則の変更の合理性の判断は、個別具体的な事案に応じて、

- ・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

を総合考慮して、司法において判断される。

例えば、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を避ける目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則の制定・変更をする場合等については、就業規則の制定・変更の合理性が認められないとされる可能性もあると考えられる。

第5 無期転換ルールをめぐる解決事例

1 無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め

【解決事例①(厚生労働省公表事例)】

- 1年の有期労働契約及び6ヶ月の有期労働契約を更新し、合計15年以上勤務していた有期契約労働者が、平成29年に有期労働契約を更新した際の雇用契約書において、新たに契約期間の上限が示され、事業主から、平成25年4月以降の契約期間が5年を超えると無期契約に転換しなければならなくなるが、今後業務縮小予定であることを考えると無期契約に転換することは困難なため、平成30年3月31日で雇止めにすると説明を受けた。説明を受けた労働者は、業務縮小予定とのことであるが、新たに労働者を雇い入れている部署もあり、今後も働き続けるため、雇止めの撤回を求めたいとして労働局に助言・指導を申し出た。
- 労働局は、事業主に対し、①長年にわたり契約更新を続けていることや平成29年の契約更新時まで契約期間の上限について雇用契約書に記載はないこと等から、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理由があると認められる可能性が否定できないものと思われること、②労働契約期間の上限の設定が労働契約法の無期転換ルールの適用を意図的に避けることを理由としているのであれば、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可能性は否定できないと考えられることから、雇止めについて改めて話し合うよう助言した。併せて、無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないため、慎重な対応を求めた。

- 助言に基づき、紛争当事者が再度話し合いを行い、事業主が雇止めを撤回し、雇用が継続されることとなった。

【解決事例②】

- 公立大学が、5年以上にわたり繰り返し有期労働契約を更新していたシステムエンジニアを雇止めする方針とする一方、通算契約期間が5年を超えないという条件で新たにシステムエンジニアを募集したのに対し、雇止めされることとなったシステムエンジニアが、雇止めの撤回を求め、労働局に大学への指導を求めた。
- 労働局が、雇止めは客観的に合理性を欠き、社会通念上相当と認められないこと、無期転換ルールを避ける目的での運用は慎むことを指摘したところ、大学は、システムエンジニアを引き続き雇用するとともに、就業規則の契約期間の上限を5年とする規定を撤廃した。

【解決事例③】

- 独立行政法人の内部文書において、各組織の所属長に対し、雇用期間が通算5年目になる嘱託員と平成29年度の契約書を手交する際に、将来の予算制約を理由に無期転換の対象となる職員数を相当数限定せざるを得ない旨を嘱託員に口頭説明するよう求めていることが、国会において指摘された。
- これに対し、所管大臣は、無期転換の対象となる職員数は相当限定せざるを得ない旨の記載は、適切ではないとして、独立行政法人においてこの文書を撤回した上で、改めて職員に対して早急に労働契約法の趣旨を周知徹底し直すよう指示した。

終了