

無期転換ルールと雇止め制限

渡邊絹子（中央労働委員会地方調整委員、筑波大学）

1. 無期転換ルール

平成 24（2012）年の労働契約法改正において、同一の使用者との間で有期労働契約が復更新され通算して 5 年を超えた場合に、当該有期契約労働者の意思表示（申込み）により無期労働契約に転換させる仕組みが導入（18 条）。

【労働契約法 18 条】

「同一の使用者との間で締結された二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。）が五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、当該空白期間が六月（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。」

(1) 立法趣旨

有期契約労働者については、雇止め（使用者が有期労働契約の更新を拒否すること）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あることから、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合には、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させる仕組み（無期転換ルール）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である（平24・8・10基発0810第2号。以下「施行通達」という。第5の4(1)）。

(2) 無期転換申込権の要件

① 同一の使用者

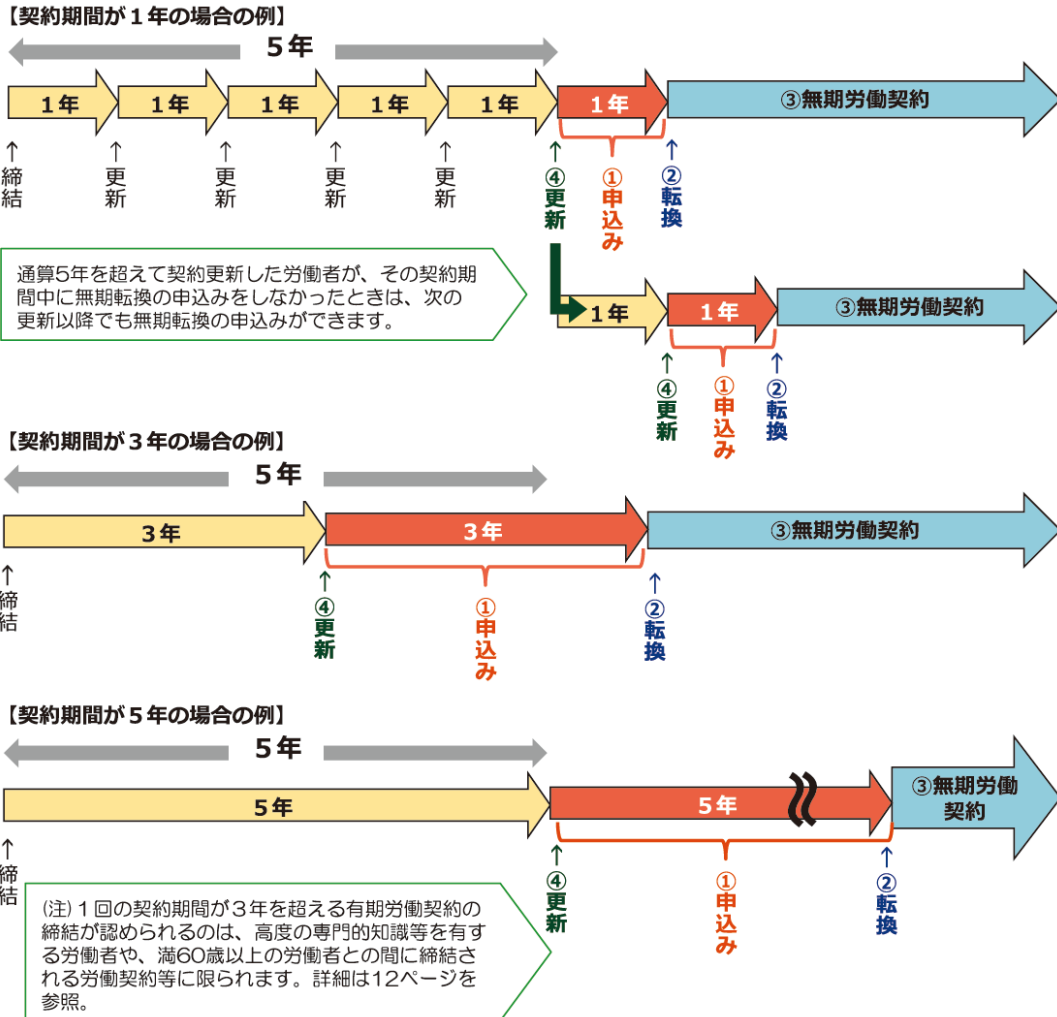
- ・労働契約の相手方としての使用者（法人・個人事業主）。
 - 親子会社間、同一グループ企業に属する企業間の場合⇒期間通算なし。
 - 労働者派遣された労働者が、当該派遣先企業に直接雇用された場合⇒期間通算なし。
 - 合併・会社分割によって労働契約が包括承継される場合⇒期間通算あり。
 - 事業譲渡の場合⇒当該労働契約の承継が合意されていれば、期間通算あり。
 - 同一使用者の下で異なる事業場に勤務⇒期間通算あり。
- ・施行通達第5の4(2)イ
「使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、法第18条第1項に基づき有期労働契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申込権」という。）の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法を潜脱するものとして、同項の通算契約期間の計算上「同一の使用者」との労働契約が継続していると解されるものであること。」

② 2以上の有期労働契約の通算契約期間が5年を超えること

- ・契約の更新が1回以上行われること。
- ・通算契約期間が5年を超えること。（図1参照）
 - 育児休業等の期間も通算契約期間に算入。
- ・平成25（2013）年4月1日以後の日を初日とする有期労働契約について適用。
 - 上記期日より前に初日のある有期労働契約は、通算契約期間に算入されない。
- ・5年の通算契約期間に関する特例
 - 「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」（研究開発力強化法）
 - 「大学の教員等の任期に関する法律」（任期法）
 - 「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」（有期特措法）

【図1】

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）



出典：下記 URL、厚生労働省パンフレット「労働契約法のあらまし」より。

(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet03.pdf)

③ 無期転換申込権の行使

- ・無期転換申込権が発生した有期労働契約の契約期間満了まで行使することが可能。
→当該有期労働契約期間中に無期転換申込みを行わない場合、当該無期転換申込権は消滅。
- ・無期転換申込権は、有期労働契約の更新の度に発生。
- ・無期転換申込権を放棄することは可能。
→自由な意思に基づくものであることが認められる客観的に合理的な理由が必要。
「無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものであること。」（施行通達第5の4(2)オ）
⇒「事前の」放棄は原則不可。

(3) クーリング期間

- ・一定の空白期間（クーリング期間）がある場合、従前の契約期間は通算されない。
（図2参照）
→空白期間が6カ月以上ある場合、従前の契約期間は通算されない。
空白期間前の契約期間が1年未満の場合、その2分の1の期間に短縮（1カ月に満たない端数があるときは1カ月として計算）。
- ・通算対象となるのは、同一の使用者との間での有期労働契約。
→空白期間中に、他の使用者との間で有期労働契約を締結していたか、無業であったか等は関係ない。

(4) 無期転換後の労働条件

- ・別段の定めがない限り、有期労働契約であったときと同一の労働条件。
→別段の定めは、労働協約、就業規則、個別労働契約のいずれによっても可能。
- ・別段の定めによる労働条件の変更は、有利にも不利にも可能。
- ・不利益な変更の場合。
→「別段の定め」に適用される変更ルールによって規律される。
- ・使用者が労働条件の変更を無期転換の条件とすることは不可能。
→無期転換の申込みに対しては、使用者による承諾のみなしがあるため、使用者による労働条件の変更要求に応じるか否かを問わず、無期労働契約が成立。

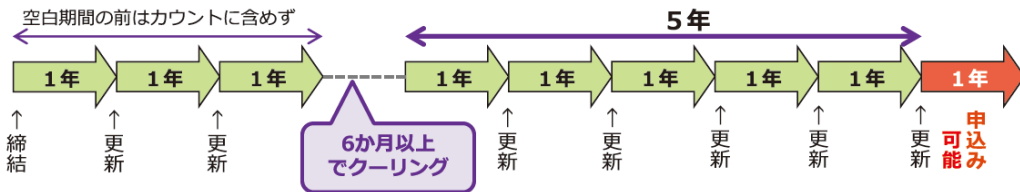
【図2】

通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合】

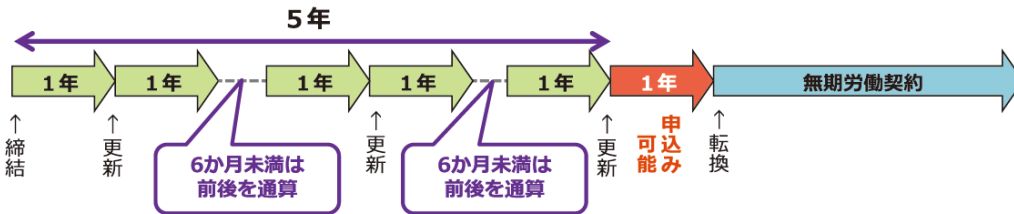
■契約がない期間（6か月以上）が間にあるとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。



■契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します（クーリングされません）。



【カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合】

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）」の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます（クーリングされます）。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

出典：下記 URL、厚生労働省パンフレット「労働契約法のあらまし」より。

(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet04.pdf)

2. 雇止め制限

一定の状態にある有期労働契約の更新拒否（雇止め）については、解雇権濫用法理を類推適用するとの判例法理が形成。

⇒平成 24（2012）年の労働契約法改正において明文化（19 条）。

【労働契約法 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。」

(1) 民法上の原則

- ・有期労働契約は、定められた期間の満了により当然に終了する。
- ・有期労働契約の更新は新たな労働契約の締結であり、それを行うか否かは当事者の自由。
- ・契約期間満了後も労働を継続し、使用者が格別異議を述べないときは、契約が同一の条件で更新されたものと推定される（黙示の更新。民法 629 条 1 項）。

(2) 雇止め制限法理の形成

- ・雇止めについて、解雇権濫用法理が類推適用される場合とは
 - ①東芝柳町工場事件（最一小判昭和 49 年 7 月 22 日民集 28 卷 5 号 927 頁）
→有期労働契約が反復更新され、無期労働契約と実質的に異なる状態に至った場合。
 - ②日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日判時 1221 号 134 頁）
→無期労働契約と実質的に異なる状態には至っていないが、雇用関係の継続が期待されていた場合。

(3) 雇止め制限法理の明文化

①労働契約法 19 条 1 号・2 号該当性

- ・判断基準

- 当該雇用の臨時性・常用性、更新回数、雇用の通算期間、雇用契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して判断。

- ・不更新条項・更新限度条項

- 契約締結時に明示していた場合

- 更新時に新たに挿入された場合

- 労働者の同意に対する評価

②契約更新の申込み

- ・黙示の意思表示で足りる。

- 使用者による雇止めの意思表示に対し、異議を述べることで要件を満たす。

③雇止めの客観的合理的理由・社会的相当性

- ・基本的な考え方は、労働契約法 16 条の場合と異なるところはない。