

【第3章 労働契約の継続及び終了】

出向

第14条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

【解説】

(1) 趣旨

出向は大企業を中心に広く行われていますが、出向の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、出向は労務の提供先が変わることから労働者への影響も大きいと考えられることから、権利濫用に該当する出向命令による紛争を防止する必要があります。

このため、法第14条において、権利濫用に該当する出向命令の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第14条は、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合であっても、その出向の命令が権利を濫用したものと認められる場合には無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されることを規定したものです。
- ② 法第14条の「出向」とは、いわゆる在籍型出向をいうものであり、使用者（出向元）と出向を命じられた労働者との間の労働契約関係が終了することなく、出向を命じられた労働者が出向先に使用されて労働に従事することをいうものです。
- ③ 法第14条の「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において」とは、労働契約を締結することにより直ちに使用者が出向を命ずることができるものではなく、どのような場合に使用者が出向を命ずることができるのかについては、個別具体的な事案に応じて判断されるものです。

懲戒

第15条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

【解説】

(1) 趣旨

懲戒は、使用者が企業秩序を維持し、企業の円滑な運営を図るために行われるものですが、懲戒の権利濫用が争われた裁判例もみられ、また、懲戒は労働者に労働契約上の不利益を生じさせるものであることから、権利濫用に該当する懲戒による紛争を防止する必要があります。

このため、法第15条において、権利濫用に該当するものとして無効となる懲戒の効力について規定したものです。

(2) 内容

- ① 法第15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合であっても、その懲戒が「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場合」には権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにするとともに、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、労働者の行為の性質及び態様その他の事情が考慮されることを規定したものです。
- ② 法第15条の「懲戒」とは、労働基準法第89条第9号の「制裁」と同義であり、同条により、当該事業場に懲戒の定めがある場合には、その種類及び程度について就業規則に記載することが義務付けられているものです。

解雇

第16条 解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

【解説】

(1) 趣旨

解雇は、労働者に与える影響が大きく、解雇に関する紛争も増大していることから、解雇に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、解雇に際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要があります。

このため、法第16条において、権利濫用に該当する解雇の効力について規定したものです。

【第16条については、次の裁判例が参考になります】

- 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると判示した日本食塩製造事件最高裁判決（最高裁昭和50年4月25日第二小法廷判決）（→P65参照）

(2) 内容

- ① 法第16条は、最高裁判所判決で確立しているいわゆる解雇権濫用法理を規定し、解雇が「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場合」には、権利濫用に該当するものとして無効となることを明らかにしたものです。
なお、法第16条は、法附則第2条による改正前の労働基準法第18条の2と同内容です。
- ② 法附則第2条による改正前の労働基準法第18条の2については、「解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち、圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判実務を何ら変更することなく最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理を法律上明定したもの」であり、「最高裁判所で確立した解雇権濫用法理とこれに基づく民事裁判実務の通例に則して作成されたものであることを踏まえ、解雇権濫用の評価の前提となる事実のうち圧倒的に多くのものについて使用者側に主張立証責任を負わせている現在の裁判上の実務を変更するものではない」ことが立法者の意思であることが明らかにされており、これについては法第16条においても同様です。

【第4章 期間の定めのある労働契約】

総論

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」といいます。）については、使用者のみならず労働者のニーズもあることから、有期労働契約が良好な雇用形態となるようにすることが重要ですが、その実態をみると、契約の終了場面において紛争がみられるところです。有期労働契約の予期せぬ終了は、有期労働契約により労働する労働者（以下「有期契約労働者」といいます。）への影響が大きいことから、有期労働契約の終了場面における紛争を防止する必要があります。

このため、法第17条において、契約期間中の解雇及び契約期間についての配慮について規定することにより、有期労働契約の終了場面に関するルールを明らかにしたものです。

また、有期労働契約は、パート労働、派遣労働を始め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に共通してみられる特徴になっていますが、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消していくことや、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正していくことが課題となっていることに対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するものとして、法第18条及び第19条の規定が設けられたものです。

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 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

【解説】

(1) 契約期間中の解雇(第1項関係)

① 趣旨

有期契約労働者の実態をみると、契約期間中の雇用保障を期待している者が多くみられるところです。この契約期間中の雇用保障に関しては、民法第628条において、「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」ことが規定されていますが、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合の取扱いについては、同条の規定からは明らかではありません。

このため、法第17条第1項において、「やむを得ない事由があるとき」に該当しない場合は解雇することができないことを明らかにしたものです。

② 内容

i) 法第17条第1項は、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中は有期契約労働者を解雇することができないことを規定したものです。

ii) 法第17条第1項の「やむを得ない事由」があるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものですが、契約期間は労働者及び使用者が合意により決定したものであり、遵守されるべきものであることから、「やむを得ない事由」があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「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場合」以外の場合よりも狭いと解されるものです。

iii) 契約期間中であっても一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していた場合であっても、当該事由に該当することをもって法第17条第1項の「やむを得ない事由」があると認められるものではなく、実際に行われた解雇について「やむを得ない事由」があるか否かが個別具体的な事案に応じて判断されるものです。

iv) 法第17条第1項は、「解雇することができない」旨を規定したものであることから、使用者が有期労働契約の契約期間中に労働者を解雇しようとする場合の根拠規定になるものではなく、使用者が当該解雇をしようとする場合には、従来どおり、民法第628条が根拠規定となるものであり、「やむを得ない事由」があるという評価を基礎付ける事実についての主張立証責任は、使用者側が負うものです。

(2) 契約期間についての配慮(第2項関係)

① 趣旨

有期労働契約については、短期間の契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところですが、短期間の有期労働契約を反復更新するのではなく、当初からその有期契約労働者を使用しようとする期間を契約期間とする等により全体として契約期間が長期化することは、雇止めに関する紛争の端緒となる契約更新の回数そのものを減少させ、紛争の防止に資するものです。

このため、法第17条第2項において、その有期労働契約により労働者を使用する目的に応じて適切に契約期間を設定するよう、使用者は配慮しなければならないことを規定したものです。

② 内容

i) 使用者が有期労働契約により労働者を使用する目的は、臨時的・一時的な業務の増加に対応するもの、一定期間を要する事業の完成のためのもの等様々ですが、法第17条第2項は、当該目的に照らして必要以上に短い契約期間を設定し、その契約を反復して更新しないよう使用者は配慮しなければならないことを明らかにしたものです。

例えば、ある労働者について、使用者が一定の期間にわたり使用しようとする場合には、その一定の期間において、より短期の有期労働契約を反復更新するのではなく、その一定の期間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮しなければならないものです。

ii) 法第17条第2項の「その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間」に該当するか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであり、同項は、契約期間を特定の長さ以上の期間とすることまでを求めているものではありません。

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1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1の有期労働契約の契約期間（当該1の有期労働契約を含む2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2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1年に満たない場合にあつては、当該1の有期労働契約の契約期間に2分の1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。

労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令

（法第18条第2項の厚生労働省令で定める基準）

第1条 労働契約法（以下「法」という。）第18条第2項の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる無契約期間（1の有期労働契約の契約期間が満了した日と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がある場合の当該期間をいう。以下この条において同じ。）に応じ、それぞれ当該各号に定めるものであることとする。

- 一 最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間（以下この項において「第一無契約期間」という。） 第一無契約期間の期間が、第一無契約期間の前にある有期労働契約の契約期間（2以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に2分の1を乗じて得た期間（6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。）未満であること。
- 二 第一無契約期間の次に到来する無契約期間（以下この項において「第二無契約期間」という。） 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであること。
 - イ 第一無契約期間が前号に定めるものである場合 第二無契約期間の期間が、第二無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に2分の1を乗じて得た期間（6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。）未満であること。
 - ロ イに掲げる場合以外の場合 第二無契約期間の期間が、第一無契約期間と第二無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間（2以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に2分の1を乗じて得た期間（6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。）未満であること。

三 第二無契約期間の次に到来する無契約期間（以下この項において「第三無契約期間」という。）次に掲げる場合に依り、それぞれ次に定めるものであること。

イ 第二無契約期間が前号イに定めるものである場合 第三無契約期間の期間が、第三無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に2分の1を乗じて得た期間（六月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。）未満であること。

ロ 第二無契約期間が前号ロに定めるものである場合 第三無契約期間の期間が、第一無契約期間と第三無契約期間の間にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に2分の1を乗じて得た期間（6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。）未満であること。

ハ イ又はロに掲げる場合以外の場合 第三無契約期間の期間が、第二無契約期間と第三無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間（2以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に2分の1を乗じて得た期間（6月を超えるときは6月とし、1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間とする。）未満であること。

四 第三無契約期間後に到来する無契約期間 当該無契約期間が、前3号の例により計算して得た期間未満であること。

2 前項の規定により通算の対象となるそれぞれの有期労働契約の契約期間に1月に満たない端数がある場合は、これらの端数の合算については、30日をもって1月とする。

（法第18条第2項の厚生労働省令で定める期間）

第2条 法第18条第2項の厚生労働省令で定める期間は、同項の当該1の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間（1月に満たない端数を生じたときは、これを1月として計算した期間とする。）とする。

附 則

1 この省令は、労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第1項ただし書に規定する規定の施行の日（平成25年4月1日）から施行する。

2 第1条第1項の規定は、この省令の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用する。

【解説】

(1) 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ります。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ありません。こうした中で、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をいいます。以下同じ。）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ます。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第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期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」といいます。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」といいます。）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ものです。

(2) 内容

- ① 法第18条第1項は、同一の利用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（以下「通算契約期間」といいます。）が5年を超える有期契約労働者が、利用者に対し、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、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、利用者が当該申込みを承諾したものとみなされ、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の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立することを規定したものです。
- ② 法第18条第1項の「同一の利用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されるものです。
- ただし、利用者が、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」といいます。）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利用者に取り替えた場合は、法を潜脱するものとして、同項の通算契約期間の計算上「同一の利用者」との労働契約が継続していると解されるものです。
- なお、派遣労働者の場合は、労働契約の締結の主体である派遣元事業主との有期労働契約について法第18条第1項の通算契約期間が計算されるものです。
- ③ 無期転換申込権は、「2以上の有期労働契約」の通算契約期間が5年を超える場合、すなわち更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合に生じるものです。したがって、労働基準法第14条第1項の規定により一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとして締結が認められている契約期間が5年を超える有期労働契約が締結されている場合、一度も更新がないときは、法第18条第1項の要件を満たすことにはなりません。
- ④ 無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に行うことができるものです。
- なお、無期転換申込権が生じ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転換申込権を行使しなかった場合であっても、再度有期労働契約が更新された場合は、新たに無期転換申込権が発生し、有期契約労働者は、更新後の有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換申込権を行使することが可能です。
- ⑤ 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、利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す。
- ⑥ 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「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」という法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

⑦ 使用者は、労働者が無期転換の申込みをしたことその他無期転換の申込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益取扱いは、その内容に応じて労働契約法や民法の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となるものです。

○ 無期労働契約への転換に当たり、「別段の定め」(⑧参照)をすることにより、待遇の引上げと併せて、相応な職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことは、一般的に司法的救済の対象となるものとは解されません。

⑧ 法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものですが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能です。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものです。

労働協約により「別段の定め」をする場合においては、使用者と労働組合の合意が必要になります。就業規則により「別段の定め」をする場合においては、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理が適用されます。個々の労働契約により「別段の定め」をする場合においては、使用者と労働者の合意が必要になるところ、労働条件の不利益変更に対する労働者の同意が認められるかについては、第8条(2)②に記載のとおり判断されます。労働協約、就業規則又は個々の労働契約による「別段の定め」の成立が認められない場合には、無期転換後の労働条件は、契約期間を除き従前の有期労働契約の労働条件と同一の労働条件となります。

無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

「別段の定め」の有無にかかわらず、無期転換後の労働条件を決定するにあたっては、法第3条第2項に規定される「均衡考慮の原則」が妥当します。なお、令和5年3月に改正された有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)第5条の規定により、使用者は労働者に対し、法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項の説明に努めなければなりません。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第18条の規定が、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではありません。

⑨ 有期契約労働者が無期転換申込権を行使することにより、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の翌日から労務が提供される無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、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をもって当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約(解雇)する必要があり、当該解雇が法第16条に規定する「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場合」には、権利濫用に該当するものとして無効となります。

また、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前に使用者が当該有期労働契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、当該有期労働契約の契約期間中の解雇であり法第17条第1項の適用があります。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があるものです。

- ⑩ 有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えないと解されます。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます。

- ⑪ 法第18条第2項は、同条第1項の通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間（以下「無契約期間」といいます。）が一定以上続いた場合には、当該通算契約期間の計算がリセットされること（いわゆる「クーリング」）について規定したものです。

法及び「労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令」（平成24年厚生労働省令第148号。以下「基準省令」といいます。）の規定により、同一の有期契約労働者と使用者との間で、1か月以上の無契約期間を置いて有期労働契約が再度締結された場合であって、当該無契約期間の長さが次のi）、ii）のいずれかに該当するときは、当該無契約期間は法第18条第2項の空白期間に該当し、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は、同条第1項の通算契約期間に算入されない（クーリングされる）こととなります。

なお、無契約期間の長さが1か月に満たない場合は、法第18条第2項の空白期間に該当することはなく、クーリングされません（基準省令第2条。⑭参照）。

i) 6か月以上である場合

- ii) その直前の有期労働契約の契約期間（複数の有期労働契約が間を置かずに連続している場合又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続するものと認められる場合にあつては、それらの有期労働契約の契約期間の合計）が1年未満の場合にあつては、その期間に2分の1を乗じて得た期間（1か月未満の端数は1か月に切り上げて計算します。）以上である場合

また、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、クーリング期間経過後に再雇用することを約束して雇止めを行うことは、「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」という法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

- ⑫ 基準省令第1条第1項は、法第18条第2項の「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」を規定したものです。具体的には、次のi) からiii) までのとおりです。

なお、⑪ i) のとおり、6か月以上の空白期間がある場合には当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は通算契約期間に算入されません。このため、

通算契約期間の算定に当たり、基準省令第1条第1項で定める基準に照らし連続すると認められるかどうかの確認が必要となるのは、労働者が無期転換の申込みをしようとする日から遡って直近の6か月以上の空白期間後の有期労働契約についてです。

- i) 最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間から順次、無契約期間とその前にある有期労働契約の契約期間の長さを比較し、当該契約期間に2分の1を乗じて得た期間よりも無契約期間の方が短い場合には、無契約期間の前後の有期労働契約が「連続すると認められるもの」となり、前後の有期労働契約の契約期間を通算します。
- ii) i)において、無契約期間の前にある有期労働契約が他の有期労働契約と間を置かず連続している場合、又は基準省令第1条第1項で定める基準に該当し連続すると認められるものである場合については、これら連続している又は連続すると認められる全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間と、無契約期間の長さとを比較します。
- iii) 基準省令第1条第1項各号の「2分の1を乗じて得た期間」の計算において、1か月に満たない端数を生じた場合は、1か月単位に切り上げて計算した期間とします。また、「2分の1を乗じて得た期間」が6か月を超える場合は、無契約期間が6か月未満のときに前後の有期労働契約が連続するものとして取り扱います。

すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約の契約期間（ii）に該当する場合は通算後の期間）の区分に応じ、無契約期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、当該無契約期間の前後の有期労働契約が連続すると認められるものとなります。

有期労働契約の契約期間 （ii）に該当する場合は通算した期間）	無契約期間
2か月以下	1か月未満
2か月超～4か月以下	2か月未満
4か月超～6か月以下	3か月未満
6か月超～8か月以下	4か月未満
8か月超～10か月以下	5か月未満
10か月超～	6か月未満

※ i) から iii) までの説明を図示すると、37ページのとおりです。

- ⑬ 基準省令第1条第2項は、同条第1項で定める基準に該当し無契約期間の前後の有期労働契約を通算する際に、1か月に満たない端数がある場合には、30日をもって1か月とすることを規定したものです。

また、1か月の計算は、暦に従い、契約期間の初日から起算し、翌月の応当日の前日をもって1か月とします。具体例を示すと次のとおりです。

前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日（3か月+11日）

次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日（1か月+29日）の場合

（3か月+11日）+（1か月+29日）

= 4か月+40日

= 5か月+10日 として、⑫ iii) の表に当てはめ、無契約期間が3か月未満であるときは前後の有期労働契約が連続すると認められます。

なお、法第18条第1項の通算契約期間の計算においても、これと同様に計算すべきものと解されます。

- ⑭ 基準省令第2条は、法第18条第2項の「2分の1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」を規定したものです。

具体的には、⑫iii)と同様、1か月に満たない端数を生じた場合は、1か月単位に切り上げて計算した期間とします。すなわち、次の表の左欄に掲げる有期労働契約の契約期間の区分に応じ、空白期間がそれぞれ同表の右欄に掲げる長さのものであるときは、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（クーリングされる）こととなります。

有期労働契約の契約期間	空白期間
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～1年未満	6か月以上

- ⑮ 研究開発法人、大学等の研究者等についての無期転換ルールの適用に当たっては、「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及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）により、法第18条について、無期転換申込権が発生する通算契約期間を10年とする特例が設けられています（平成26年4月1日施行）。

当該特例の詳細については、平成25年12月13日付け基発1213第4号「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及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律の施行について」が発出されています。

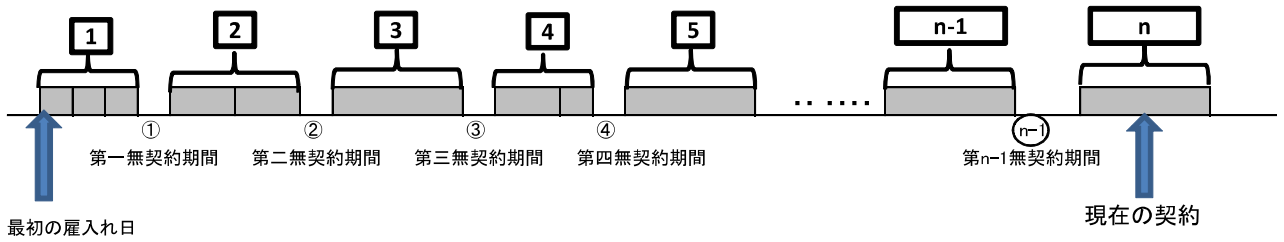
- ⑯ 福島国際研究教育機構の研究者等についての無期転換ルールの適用に当たっては、「福島復興再生特別措置法の一部を改正する法律」（令和4年法律第54号）により、法第18条について、無期転換申込権が発生する通算契約期間を10年とする特例が設けられています（令和4年6月17日施行）。

当該特例の詳細については、令和4年6月17日付け基法発0617第1号「福島復興再生特別措置法の一部を改正する法律の施行について」が発出されています。

- ⑰ 専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者についての無期転換ルールの適用に当たっては、「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）により、法第18条に関する特例が設けられています（一部を除き平成27年4月1日施行）。

当該特例の詳細については、平成27年3月18日付け基発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」が発出されています。

【基準省令第1条第1項を図示すると次のとおりです】



号	無契約期間の位置	次の基準を満たすときは、左欄の無契約期間の前後の有期労働契約が連続すると認められる。
一	①(最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間)	①の期間が、 $\boxed{1}$ に2分の1を乗じて得た期間(★)未満であるときは、 $\boxed{1}$ と $\boxed{2}$ が連続すると認められる。
二	②	次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであるときは、 $\boxed{2}$ と $\boxed{3}$ が連続すると認められる。
	イ $\boxed{1}$ と $\boxed{2}$ が連続すると認められる場合	②の期間が、 $(\boxed{1} + \boxed{2})$ に2分の1を乗じて得た期間(★)未満であること。
	ロ イに掲げる場合以外の場合	②の期間が、 $\boxed{2}$ に2分の1を乗じて得た期間(★)未満であること。
三	③	次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであるときは、 $\boxed{3}$ と $\boxed{4}$ が連続すると認められる。
	イ $\boxed{3}$ 以前の全ての有期労働契約が連続すると認められる場合	③の期間が、 $(\boxed{1} + \boxed{2} + \boxed{3})$ に2分の1を乗じて得た期間(★)未満であること。
	ロ $\boxed{2}$ と $\boxed{3}$ が連続すると認められる場合	③の期間が、 $(\boxed{2} + \boxed{3})$ に2分の1を乗じて得た期間(★)未満であること。
	ハ イ又はロに掲げる場合以外の場合	③の期間が、 $\boxed{3}$ に2分の1を乗じて得た期間(★)未満であること。
四	④以降の無契約期間	当該無契約期間が、前三号の例により計算して得た期間未満であること。

※ ★印は「6か月を超えるときは6か月とし、1か月に満たない端数を生じたときは、これを1か月として計算した期間とする。」の略。

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。

【解説】

(1) 趣旨

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものですが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要があります。

このため、法第19条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたものです。

(2) 内容

① 法第19条は、有期労働契約が反復して更新されたことにより、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合（同条第1号）、又は労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその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認められる場合（同条第2号）に、使用者が雇止めをすることが、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、雇止めは認められず、したがって、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新又は締結の申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が同一の労働条件（契約期間を含む。）で成立することとしたものです。

② 法第19条は、次に掲げる最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理（いわゆる雇止め法理）の内容や適用範囲を変更することなく規定したものです。

法第19条第1号は、有期労働契約が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らない状態で存在していた場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示した東芝柳町工場事件最高裁判決（最高裁昭和49年7月22日第一小法廷判決）の要件を規定したものです。

また、法第19条第2号は、有期労働契約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、解雇に関する法理が類推されるものと

解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決（最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決）の要件を規定したものです。

- ③ 法第19条第1号又は第2号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものです。

なお、法第19条第2号の「満了時に」は、雇止めに関する裁判例における判断と同様、「満了時」における合理的期待の有無は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定したものです。したがって、いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないと解されるものです。

- ④ 法第19条の「更新の申込み」及び「締結の申込み」は、要式行為ではなく、使用者による雇止めの意思表示に対して、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよいものです。

また、雇止めの効力について紛争となった場合における法第19条の「更新の申込み」又は「締結の申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉等によって使用者に直接又は間接に伝えられたことを概括的に主張立証すればよいと解されるものです。

- ⑤ 法第19条の「遅滞なく」は、有期労働契約の契約期間の満了後であっても、正当な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許容される意味です。

【第19条については、次の裁判例が参考になります】

- 有期労働契約が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で存在していた場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示した東芝柳町工場事件最高裁判決（最高裁昭和49年7月22日第一小法廷判決）（→P66参照）
- 有期労働契約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、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決（最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決）（→P68参照）

期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（削除）

【解説】

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、労働契約法から期間の定めのあることによる不合理な労働条件の禁止に関する規定は削除されました。

なお、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第8条に不合理な待遇の禁止に関する規定が設けられるとともに、短時間労働者・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）が策定されているところ、その内容については平成30年12月28日付け職発1228第4号/雇均発1228第1号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省令の整備及び経過措置に関する省令等の公布について（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）」が発出されています。

【第5章 雑則】

船員に関する特例

第20条 第12条及び前章の規定は、船員法（昭和22年法律第100号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関しては、適用しない。

2 船員に関しては、第7条中「第12条」とあるのは「船員法（昭和22年法律第100号）第100条」と、第10条中「第12条」とあるのは「船員法第100条」と、第11条中「労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条及び第90条」とあるのは「船員法第97条及び第98条」と、第13条中「前条」とあるのは「船員法第100条」とする。

【解説】

① 法第20条第1項は、法第12条については、船員法（昭和22年法律第100号）第100条に同趣旨の規定が定められていることから、船員に関しては適用しないこととしたものです。

また、船員法における雇入契約は、有期契約が原則となっていますが、雇入契約の解除事由については、船員法第40条及び第41条に具体的な規定が定められていることなどから、法第4章については、船員に関しては適用しないこととしたものです。

② 法第20条第2項は、船員に関して法を適用するに当たって必要となる読替えを規定したものです。

適用除外

第21条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。

【解説】

（1）公務員の適用除外（第1項関係）

法は労働者と使用者との間において成立する労働契約についての基本的規範を定めるものですが、国家公務員及び地方公務員は、任命権者との間に労働契約がないことから、法が適用されないことを確認的に規定したものです。

（2）同居の親族のみを使用する場合の適用除外（第2項関係）

① 法第21条第2項は、親族については、民法において、夫婦の財産、親子の財産等に関する様々な規定が定められており、中でも同居の親族についてはその結びつき（特に経済的関係）が強く、一般の労働者及び使用者と同様の取扱いをすることは適当でないことから、同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、法を適用しないこととしたものです。

② 法第21条第2項の「同居」とは、世帯を同じくして常時生活を共にしていることをいうものです。

- ③ 法第21条第2項の「親族」とは、民法第725条にいう6親等内の血族、配偶者及び3親等内の姻族をいい、その要件については、民法の定めるところによるものです。

【附則】

施行期日

第1条 この法律は、公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

法の趣旨及び内容の周知に必要な期間を勘案して、「公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日」を施行期日としたものであり、労働契約法の施行期日を定める政令（平成20年政令第10号）により、法の施行期日は、平成20年3月1日とされたものです。

労働基準法その他関係法律の一部改正

（労働基準法の一部改正）

第2条 労働基準法の一部を次のように改正する。

第18条の2を削る。

第93条を次のように改める。

（労働契約との関係）

第93条 労働契約と就業規則との関係については、労働契約法（平成19年法律第128号）第12条の定めるところによる。

（地方公務員法の一部改正）

第3条 地方公務員法（昭和25年法律第261号）の一部を次のように改正する。第58条第3項中「、第18条の2」を削る。

（地方公営企業法及び地方独立行政法人法の一部改正）

第4条 次に掲げる法律の規定中「並びに第18条の2」を削る。

一 地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第39条第1項

二 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第53条第1項第1号

（公益通報者保護法の一部改正）

第5条 公益通報者保護法（平成16年法律第122号）の一部を次のように改正する。

第6条第2項中「労働基準法第18条の2」を「労働契約法（平成19年法律第128号）第16条」に改め、同条に次の1項を加える。

3 前条第1項の規定は、労働契約法第14条及び第15条の規定の適用を妨げるものではない。

（日本年金機構法の一部改正）

第6条 日本年金機構法（平成19年法律第109号）の一部を次のように改正する。

第51条第2項中「(労働契約法（平成19年法律第128号）第14条第2項に規定する出向をいう。）」を削る。

法の制定に伴い、労働基準法第18条の2を削除すること、労働基準法第93条を改正し労働契約と就業規則との関係については労働契約法第12条の定めるところによる旨を規定すること等の労働基準法その他の関係法律の規定の整理を行ったものです。

【平成24年改正法附則】

改正法の施行期日

- 1 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第2条並びに次項及び附則第3項の規定は、公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

労働契約法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令

労働契約法の一部を改正する法律附則第1項ただし書に規定する規定の施行期日は、平成25年4月1日とする。

法第19条（有期労働契約の更新等）は、改正法の公布日（平成24年8月10日）から施行されるものです。また、法第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）及び第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）の施行期日は、これらの規定の趣旨及び内容の周知に必要な期間を勘案して、「労働契約法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」（平成24年政令第267号）により、平成25年4月1日とされたものです。

経過措置

（経過措置）

- 2 第2条の規定による改正後の労働契約法（以下「新労働契約法」という。）第18条の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第1項に規定する通算契約期間には、算入しない。

法第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）の規定は、同条の施行の日（平成25年4月1日）以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、当該施行の日前の日が初日である有期労働契約の契約期間は、同条第1項の通算契約期間には算入しないものとされたものです。

検討

（検討）

- 3 政府は、附則第1項ただし書に規定する規定の施行後8年を経過した場合において、新労働契約法第18条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

法第18条に基づく無期転換申込権が多くの労働者に生じる時期である同条の施行の日（平成25年4月1日）以後5年を経過する時期から3年を経過した時期として、同条の施行後8年を経過した場合に、施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされたものです。検討の対象は、法第18条、すなわち無期転換ルール全体です。

【平成30年改正法附則】

改正法の施行期日

- 1 この法律は、平成31年4月1日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
 - 一 略
 - 二 前略 第8条の規定 中略 令和2年4月1日
 - 三 略

改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条の規定は、原則として、令和2年4月1日から適用するものとされたものです。

短時間・有期雇用労働法の適用に関する経過措置

中小事業主については、令和3年4月1日までの間、第7条の規定による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条第1項、第3条、第3章第1節(第15条及び第18条第3項を除く。)及び第4章(第26条及び第27条を除く。)の規定は、適用しない。

改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条の規定は、中小事業主については、令和3年4月1日から適用するものとされたものです。