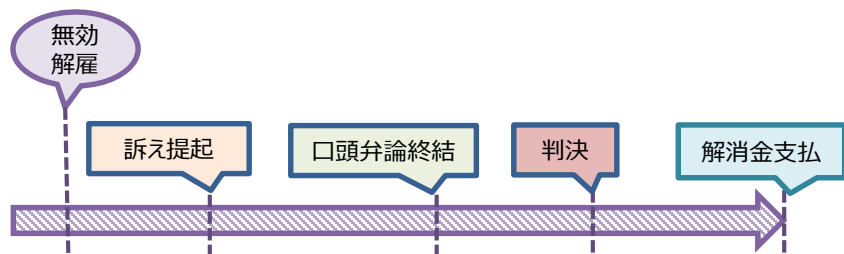
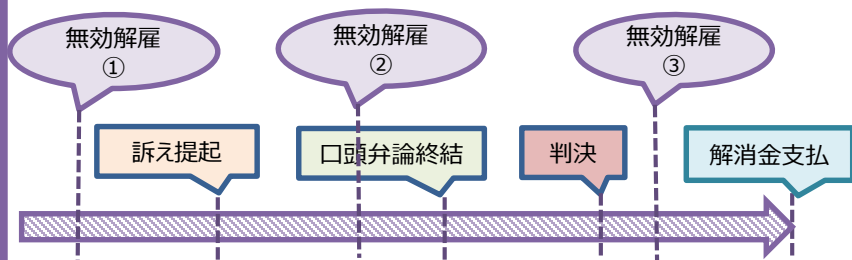


※1～3は前回の議論の対象だったものであり、議論の内容を整理。4～6は今回の議論の対象となるものであり、具体的な論点を記載。

## 1 無期労働契約の解雇(1回) ※基本的な参考パターン



## 2 無期労働契約の解雇(複数回)



### ○形成判決構成

解雇の意思表示が複数あっても形成判決等で認めることができる労働契約解消金債権は1つのみであることを前提として、形成権構成の①と同様、

- ㊦原因となる無効な解雇の意思表示が複数あり、労働者においてどの事由を主張するか選択
- ①原因となる無効な解雇の意思表示は最初の1つのみ

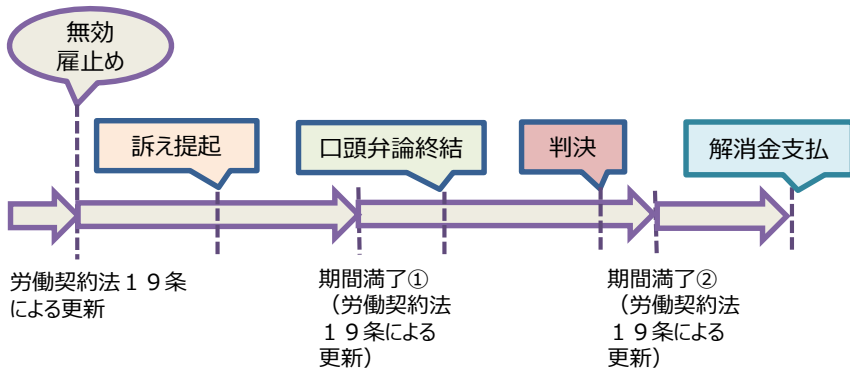
### ～法技術的に取り得る考え方～

#### ○形成権構成

- ①発生する金銭救済請求権は1つ
  - ㊦原因となる無効な解雇の意思表示が複数あり、労働者においてどの事由を主張するか選択
  - ①原因となる無効な解雇の意思表示は最初の1つのみ
- ②無効な解雇の意思表示毎に金銭救済請求権が発生
  - ㊦労働者が複数の金銭救済請求権を行使すれば競合する複数の労働契約解消金債権が発生
  - ①複数の金銭救済請求権が発生するものの労働者はそのうち1つしか行使の意思表示ができない

※いずれの考え方が適切かについては、労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点等の考え方を踏まえつつ、政策的観点も加味した上で、判断されるべきだが、例えば、形成権構成及び形成判決構成ともに、法的構成のシンプルさという観点も踏まえ、労働契約解消金の支払により終了し得る無期労働契約は1つであることに重点を置き、発生する金銭救済請求権又は形成判決等で認めることができる労働契約解消金債権は1つであるとしつつ、労働者の選択肢を増やす観点も踏まえ、原因となる事由が複数ある場合には、労働者が選択するとすることが考え得る。

### 3 有期労働契約の雇止め



#### ○労働契約法

(有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であつ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つて、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、二(略)

#### ○前提となる再度の期間満了があつた場合の判断に関する参考裁判例

●福岡地方裁判所判決令和2年3月19日・労働判例1230号87頁(本件係争期間中の有期雇用の再度の期間満了に関して、当初の更新拒絶の時点以降に、原告において本件雇用契約が更新されるものと期待する合理的理由の有無、及び更新拒絶についての客観的合理的理由・社会的相当性の有無に関わる新たな事情があるとの主張立証を欠くなかで、これらの要件の評価の根拠等となる事実については、当初の更新拒絶の当時と変化がないと認めるのが相当として、本件雇用契約は、労働契約法19条により、再度更新されたとみなされた例)

～法技術的に取り得る考え方～

#### ○形成権構成

①発生する金銭救済請求権は1つ

⑦原因となる雇止め(労働契約法19条による更新)が複数あり、労働者においてどの事由を主張するか選択

①原因となる雇止め(労働契約法19条による更新)は最初の1つのみ

②雇止め(労働契約法19条による更新)毎に金銭救済請求権が発生(この場合、期間満了までに発生していた金銭救済請求権ないし労働契約解消金債権の帰趨については、有期労働契約が労働契約解消金の支払以外の事由により終了した場合と同様に考えることになると考えられる。)

#### ○形成判決構成

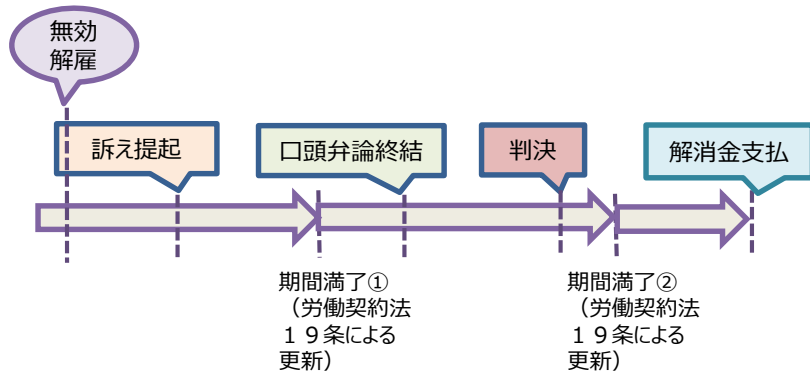
雇止めが複数あつても形成判決等で認めることができる労働契約解消金債権は1つのみであることを前提として、形成権構成の①と同様、

⑦原因となる雇止め(労働契約法19条による更新)が複数あり、労働者においてどの事由を主張するか選択

①原因となる雇止め(労働契約法19条による更新)は最初の1つのみ

※いずれの考え方が適切かについては、労働契約解消金の算定の基礎となる事情の基準時点等の考え方を踏まえつつ、政策的観点も加味した上で、判断されるべきだが、例えば、形成権構成及び形成判決構成ともに、法的構成のシンプルさという観点も踏まえ、労働契約法19条による更新がされた場合、形式的には複数の有期労働契約があるものの、同条による更新の場合は労働条件が更新前と同一であることから、実質的には1つの労働契約であると考えられることに重点を置き、発生する金銭救済請求権又は形成判決等で認めることができる労働契約解消金債権は1つであるとしつつ、労働者の選択肢を増やす観点も踏まえ、原因となる事由が複数ある場合には、労働者が選択するとすることが考え得る。

#### 4 有期労働契約期間中の解雇→労働契約法19条更新



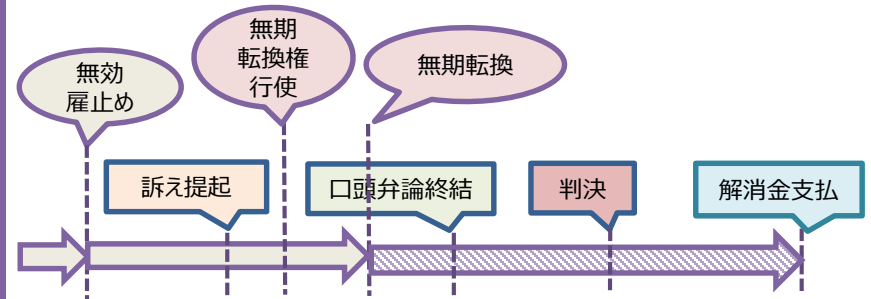
《論点G》形成権構成の場合、権利の行使要件の判断の基礎となる有期労働契約をどのように捉えるべきか。

《論点H》形成判決構成の場合、形成原因の判断の基礎となる有期労働契約をどのように捉えるべきか。

○前提となる有期労働契約期間中の解雇後に期間満了があった場合の判断に関する参考裁判例

- 最高裁判所第1小法廷判決令和元年11月7日・集民262号151頁  
(有期労働契約を締結していた労働者が解雇の無効を主張して労働契約上の地位の確認及び解雇の日以降の賃金の支払を求める訴訟において、当該解雇が無効であると判断するのみで、当該解雇の契約期間が満了した事実をしんしゃくせず、当該契約期間の満了により当該契約の終了の効果が発生するか否かを判断することなく、当該契約期間の満了後である原審口頭弁論終結時における労働者の労働契約上の地位の確認請求及び当該契約期間の満了後の賃金の支払請求を認容した原審の判断には、判断遺脱の違法があるとされた例)

#### 5 有期労働契約の雇止め→無期転換



《論点I》形成権構成の場合、権利の行使要件の判断の基礎となる契約は、無期転換前の有期労働契約と無期転換後の無期労働契約のいずれと捉えるべきか。

《論点J》形成判決構成の場合、形成原因の判断の基礎となる契約は、無期転換前の有期労働契約と無期転換後の無期労働契約のいずれと捉えるべきか。

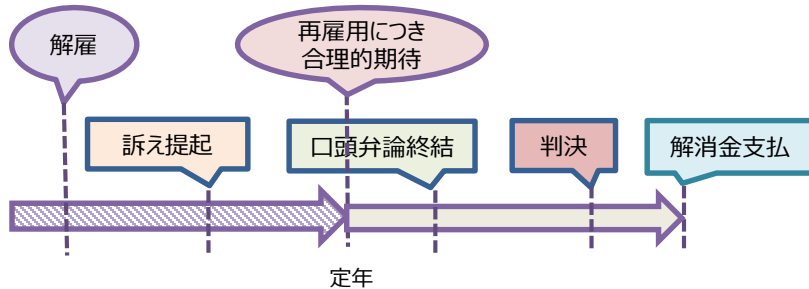
#### ○労働契約法

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用人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(略)

## 6 無期労働契約の解雇→定年(再雇用につき合理的期待)



《論点K》形成権構成の場合、権利の行使要件の判断の基礎となる契約は、定年前の無期労働契約と定年後の有期労働契約のいずれと捉えるべきか。

《論点L》形成判決構成の場合、形成原因の判断の基礎となる契約は、定年前の無期労働契約と定年後の有期労働契約のいずれと捉えるべきか。

### ○高齢者等の雇用の安定等に関する法律

(高齢者雇用確保措置)

第九条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入

三 当該定年の定め廃止

2 継続雇用制度には、事業主が、**特殊関係事業主**(当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項及び第十条の二第一項において同じ。)との間で、当該事業主の雇用する高齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

3、4(略)

### ○前提となる定年後の再雇用契約の成立に関する参考裁判例

- 最高裁判所第1小法廷判決平成24年11月29日・集民242号51頁(継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、継続雇用を希望する高齢者のうち当該基準を満たす者を再雇用する旨の制度を導入した事業主が、継続雇用を希望する高齢者たる従業員につき、当該基準を満たしていないとして再雇用しなかった場合において、判示の事情の下では、当該事業主と当該従業員との間に、従前の雇用契約の終了後も当該制度に基づき再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているものとみるのが相当であるとされた例)
- 東京高等裁判所判決平成31年2月13日・判時2444号60頁(〈一部抜粋〉期間の定めのない雇用契約が定年により終了した場合であっても、労働者からの申込みがあれば、それに応じて期間の定めのある再雇用契約を締結することが就業規則等で明定されていたり、確立した慣行となっていたりしており、かつ、その場合の契約内容が特定されているとすることができる場合には、使用者が労働者一般に対して、特段の欠格事由のない限り、再雇用する旨の黙示の意思表示をしていると解されるときはもちろん、そうでなくとも、労働者において雇用契約の定年による終了後も再雇用契約により雇用が継続されるものと期待することには合理的な理由があるから、労働者から再雇用契約締結の申込みがあつたにもかかわらず、使用者が再雇用契約を締結せず、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、使用者が再雇用契約を締結しない行為は権利濫用に該当し、その場合に、労契法19条の基礎にある法理や解雇権濫用法理の趣旨ないし使用者と労働者との間の信義則に照らして、期間の定めのない雇用契約が定年により終了した後、上記の特定されている契約内容による期間の定めのある再雇用契約が成立するとみる余地はあるものというべきである。)