

その他必要な手続的ルールの明確化について

1 契約期間の設定及び変更

- 労働契約の期間の定めは、雇用関係の終了に関わる重要な労働条件であり、個々の労働者の個別事情を踏まえる必要性が特に高いものである。

このため、新たに労働契約の期間の定めを設定(有期労働契約とする)したり、期間の長さを変更したりすることについては、長期雇用を前提として労働条件の変更の柔軟性の観点から認められる就業規則の変更法理によるのではなく、個別の労使の合意によらなければ行えないことを明確化することについて、どのように考えるか。

(参考) 東武スポーツ事件 (次頁参照)

2 更新の判断基準の明示

- 有期労働契約の更新の判断基準が労働契約の内容として定まるとは、雇用の継続についての予測可能性と納得性を高め、紛争を防止する上で重要と考えられる。

このため、更新の判断基準については、労働基準法第 15 条に基づき明示義務がある「賃金、労働時間その他の労働条件」に含まれるものとするとともに、書面の交付により明示するよう使用者に求めることについて、どのように考えるか。

(参考) 東武スポーツ事件 (東京高判平成 20 年 3 月 25 日)

<労判 959 号 61 頁、労経速 2005 号 27 頁>

(事案の概要)

Y は、M カントリー倶楽部 (以下「本件ゴルフ場」という。) を運営していた者であるが、平成 14 年 4 月 1 日以降、本件ゴルフ場に設置していた託児所を廃止し、キャディ職の雇用期間を 1 年間とし、賃金規定を変更するなどの措置を執った。これに対し、キャディ職又は保育士職として本件ゴルフ場に勤務していた X らが、Y に対し、控訴人との間に期間の定めのない雇用契約上の地位があることの確認請求等をした事案。

本事案では、労働条件変更に係る労働者の個別の合意の有無について判断しているが、キャディ職の雇用期間を 1 年間とする部分を含む就業規則の変更の合理性についても判断している。

(判決の抜粋)

そして、旧就業規則に基づく期間の定めのない雇用契約の場合、雇用契約上、就業規則に解雇事由の定めがあり、使用者の解雇権に制限がある場合はもとより、解雇権の濫用の法理による制約があることから (平成 15 年法律第 104 号による労働基準法の改正により、同趣旨の 18 条の 2 が設けられている。)、期間の定めのない雇用契約上の労働者の雇用継続の利益は法律上厳格にこれを守るべきものとされている。他方、有期契約の場合においては、期間満了により雇用契約が終了することになるが、更新に関する定め存否又は事案によっては、雇用契約の締結に係る経緯や雇用形態、その他に照らして、契約終了の効力が制限される場合がある。本件では、新就業規則において、契約更新に関する定めが設けられておらず、被控訴人らに限っては、有期契約に変更されたとしても、なお雇止めが容易に認められるとはいいがたいとしても、新就業規則の適用がある雇用契約上の労働者の地位が、一般に、かつ、制度として保障されているとはいいがたい。現に、控訴人は、労働条件の変更において、有期契約が企業経営上一定の好ましい財務上の効果が見込まれるとの意図ないし判断の下に有期契約への変更を図ったことは否定しがたく (弁論の全趣旨)、平成 15 年 4 月期が契約更新時期であることを主張して、契約更新願書及びキャディ労働契約書の提出を被控訴人らに求め、被控訴人ら組合との間の団体交渉において交渉事項となった経緯もある。したがって、雇用契約期間の定めがあることは、本件においては、労働者にとって相当程度不利な内容の変更であるといわざるを得ない。

(中略) しかし、本件ゴルフ場を含め控訴人には労働組合がなく、各キャディ職従業員が各自で検討するほかないのであるから、賃金の約 4 分の 1 の減額、雇用期間の有期化といった重大な労働条件の変更を実行しようとするには、十分な検討資料と検討時間を与える必要があるといふべきである。

(中略) したがって、新就業規則及び新給与規程の改訂の手続には問題があったといわざるを得ない。

【参照条文】

○ 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）

（契約期間等）

第十四条 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、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）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 満六十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 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③ 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

（労働条件の明示）

第十五条 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。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

② 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

③ 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

○ 労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、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

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

② 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

③ 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

○ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）

（契約締結時の明示事項等）

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。

2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。

3 使用者は、有期労働契約の締結後に前二項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。