

資料 改正労働契約法

(平成 25 年 4 月 1 日施行)

2012.10.14
編集責任 レーバー・スタンダード研究所

本資料は、平成 24 年改正のあった「改正労働契約法」について、主要改正事項ごとに、改正条文、政省令、Q & A、施行通達、裁判例等を整理したものです。

労働契約法の主要改正点は以下の 3 点です。

- 1 無期労働契約への転換（第 18 条）
有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できること。
- 2 「雇止め法理」の法定化（第 19 条）
最高裁判例で確立した「雇止め法理」が法制化され、一定の場合には、使用者による雇止めは認められないこと。
- 3 不合理な労働条件の禁止（第 20 条）
有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の（相違）設定を禁止。

施行通達 労働契約法の施行について（平成24年8月10日付け基発0810第2号）

（厚生労働省労働基準局長発都道府県労働局長あて）（抜粋）

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号。以下「改正法」という。）については、本日公布され、一部は本日から施行される。

一般の改正は、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、また、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く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として改正法による改正後の労働契約法（平成19年法律第128号。以下「法」という。）第18条から第20条までの規定を追加するものである。

ついては、法の趣旨及び内容は、下記のとおりであるので、それらについて周知に遺漏なきを期されたい。

ただし、改正法のうち本日から施行される部分以外の施行期日（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）及び法第18条第2項に基づき厚生労働省令で定める内容については、おって通達する。

なお、本通達の施行に伴い、平成20年1月23日付け基発第0123004号「労働契約法の施行について」は、廃止する。

記

第5 期間の定めのある労働契約（法第4章関係）

（契約期間中の解雇等）

第十七条 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。

1 総論

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）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あるが、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ある。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」という。）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る。

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あること。

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るが、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条から第20条までの規定が設けられたものであること。

2、3 (略)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（法第18条関係） **新設**

（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 同一の使用者と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。

改正法第18条

1 無期労働契約への転換に係るQ & A

問 「5年を超える」とは？ 反復更新されていない有期労働契約はどうなる？

答 有期労働契約が5年を超えるとは、同一の使用者ととの間で結ばれた2以上の有期労働契約の通算期間が5年を超えるという意味です。更新がなされていない有期労働契約には適用されないことに注意が必要です。

問 通算5年のカウント開始は？

答 無期労働契約への転換の要件である「通算5年」のカウントは、改正法の施行日である平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約から適用になります。現在及び施行日以前に開始している有期労働契約はカウントしません。

なお、現実には、第18条の無期転換申込権は、改正法施行後5年を経過する時期から発生するところとなります。

問 無期転換申込権は、いつ行使できるか

答 現在の有期労働契約期間中に、通算有期労働契約期間が5年を超える場合、労働者は、現在の有期労働契約期間の初日から末日までの間に、無期転換申込権を行使できます（5年経過前であっても申込は可能です）。

なお、前記期間中に無期転換の申込をしなかったときは、次の更新以降でも次期有期労働契約の初日から末日までの間において、無期転換申込権の行使は可能です。

問 「同一の使用者」とは

答 労働契約の締結主体をさしますから、事業場単位ではなく法人単位の適用となります（個人事業主の場合は当該個人事業主）。

問 無期転換申込権を行使しても、使用者が拒絶したらどうなるか？

答 無期転換申込権を行使した場合、申込時の有期労働契約が終了する翌日から無期労働契約が成立したものと見做されます。（法律的に成立したものと見做されますから、使用者の承諾は必要ありません。）

問 申込を拒絶できないとなると、使用者の対応は？

答 使用者は、労働者から無期転換申込権の行使を受けた場合、これを拒否する方法はありませんので、法律的に一旦成立した無期労働契約を解除（解雇）するしかありません。この場合、「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」は、解雇権濫用として当該解雇は認められないこと（労契法第 16 条）に注意が必要です。

問 無期転換後の労働条件はどうなる？

答 無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約の職務、勤務地、賃金、労働時間などの労働条件は、原則、直前の有期労働契約と同一となりますが、別段の定めをすることにより変更することは可能です。

問 あらかじめ無期転換申込権を放棄させることはできない

答 使用者が有期労働契約者に対して、契約更新の際に、無期転換を申し込まないことを条件にするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法的に「無効」とされます）。

2 クーリングオフに係る Q & A

問 契約の間の「空白期間」はどう取り扱うのか

答 有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間が6か月あるときは、通算 5 年の期間は新たに起算します（空白期間より前の有期労働契約は 5 年に含めません）。また、契約期間が 1 年未満の有期労働契約の場合は、その 2 分の 1 以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は 5 年に含めません。

施行通達 平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号

1) 趣旨

有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。）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（有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）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う。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る。

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」という。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）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あること。

2) 内容

無期労働契約への転換

ア 法第18条第1項は、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の契約期間を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）が5年を超える有期契約労働者が、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、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使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あること。

イ 法第18条第1項の「同一の使用者」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あること。

ただし、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。

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あること。

ウ 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あること。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らないこと。

エ 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使することができるものであること。

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あること。

オ 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。

カ 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あるが、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あること。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）をいうものであること。

この場合、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ないこと。

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ないこと。

キ 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）する必要があるが、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ること。

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項の適用があること。

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あること。

ク 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ること。

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あるが、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ること。

クーリングオフ

ケ 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あること。

すなわち、同一の有期契約労働者と使用者との間で、間をおいて有期労働契約が再度締結された場合、その間の長さが次のいずれかに該当する場合には、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）こととなること。

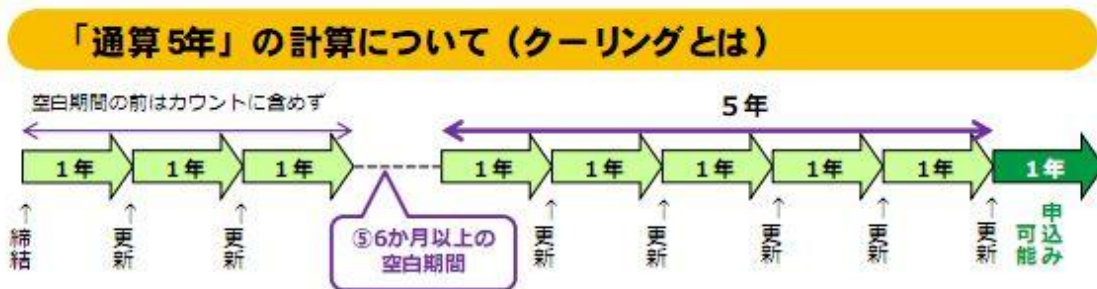
① 6か月以上である場合

② 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」に該当する場合にあっては、それらの有期労働契約の契約期間の合計）が1年未満の場合にあっては、その期間に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場合

追加 法第18条2項の厚生労働省令で定める基準（省令案要綱）

参考 厚生労働省説明から

以上の諸点について厚生労働省リーフレットには次のような説明がなされています。



⑤空白期間…有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一使用者の下で働いていない期間）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5年のカウントに含めません。これをクーリングといいます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません（詳細は厚生労働省令で定められます）。

第一 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準

労働契約法（以下「法」という。）第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次の（一）から（四）までに掲げる無契約期間（一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。以下第一において同じ。）に応じ、それぞれ当該（一）から（四）まで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（二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）に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一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（以下一において「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、(一)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二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一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(二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)に二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一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(以下一において「第三無契約期間」という。)次に掲げる場合に応じ、それるれ次に定めるものであること。

イ 第二無契約期間が(二)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二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一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(二)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二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一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(二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)に二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一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、(一)(二)及び(三)の例により計算して得た期間未満であること。

二 一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一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、三十日をもって一月とするものとする。

追加 法第18条第2項の「厚生労働省令で定める期間」

同項の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(一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする)とする。

5 有期労働契約の更新等（法第19条（改正法の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までの間は法第18条。以下同じ。）関係） **新設**

（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 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つて、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。

改正法第19条（雇止め法理の法制化）

Q & A

問 法第19条制定理由

答 使用者の側から有期労働契約の更新拒否をすることを「雇止め」といいます。雇止めに関しては、過去に、最高裁に二つの有力な判決がありました。今回の改正労働契約法では、この最高裁の雇止めに係る判例を内容や適用範囲を変更することなく第19条に条文化したものとされています。

問 法第19条の対象となる有期労働契約は？

答 法第19条の対象となる有期労働契約は次の二つの場合です。
(1) 有期労働契約が反復更新された結果、無期労働契約と同視し得ると認められる状況に至っている場合
(2) 労働者が、反復更新された有期労働契約が契約期間の満了時に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場合

問 使用者の行う雇止めが認められない場合とは？

答 法第19条の対象となる二つの場合において、使用者が行う雇止めが、「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とき」、当該雇止めは認められません。この場合、従前と同一の労働条件で有期労働契約は更新されず（法定更新）。

問 労働者の更新申込は、必須か

答 法第 19 条の雇止め法理の条項の適用を受けるためには、労働者から有期労働契約の更新の申込を行うことが必要です。この場合、更新の申込は、使用者の雇止めを行うという意思表示に対して労働者の反対の意思表示が示されることでも構わないと解されています。

問 法第 19 条の施行日は？

答 第 19 条については、改正労働契約法の公布日（平成 24 年 8 月 10 日）から施行されています。

施行通達 平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号

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あるが、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る。

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あること。

2) 内容

ア 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あること。

イ 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あること。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あること。

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あること。

ウ 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あること。

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あること。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あること。

エ 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こと。

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あること。

オ 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あること。

参考判例

東芝柳町工場事件（最高裁昭和49年7月22日第一小法廷判決）

（事案の概要）

Xらは、Yに契約期間を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交わした上で基幹臨時工として雇い入れられた者であるが、当該契約が5回ないし23回にわたって更新された後、YはXに雇止めの意思表示をした。

Yにおける基幹臨時工は、採用基準、給与体系、労働時間、適用される就業規則等において本工と異なる取扱いをされ、本工労働組合に加入し得ず、労働協約の適用もないが、その従事する仕事の種類、内容の点において本工と差異はない。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なく、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用されている。Yの臨時従業員就業規則（臨就規）の年次有給休暇の規定は1年以上の雇用を予定しており、1年以上継続して雇用された臨時工は、試験を経て本工に登用することとなっているが、右試験で不合格となった者でも、相当数の者が引き続き雇用されている。

Xらの採用に際しては、Y側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動が

あり、Xらも期間の定めにかかわらず継続雇用されるものと信じて契約書を取り交わしたのであり、本工に登用されることを強く希望していたという事情があった。また、Xらとの契約更新に当たっては、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

(判決の要旨)

(略) 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、Y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つて、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つたものと解するのが相当であり、したがつて、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で存在していたものといわなければならない。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つては、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とするものであることが明らかであつて、上記の事実関係のもとにおけるその認定判断は、正当として首肯することができ、その過程に所論の違法はない。

そこで考えるに、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、したがつてその効力も右解雇事由の存否のいかんによつ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。ところで、本件臨就規8条はY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、上記のように本件各労働契約が期間の満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つたこと、及び上記のようなYにおける基幹臨時工の採用、傭止めの実態、その作業内容、Xらの採用時及びその後におけるXらに対するY側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において傭止めを行わず、X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Y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え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。しかるに、この点につきYはなんら主張立証するところがないのである。もつとも、前記のように臨就規8条は、期間中における解雇事由を列記しているから、これらの事由に該当する場合には傭止めをすることも許されるというべきであるが、この点につき原判決はYの主張する本件各傭止めの理由がこれらの事由に該当するものでないとしており、右判断はその適法に確定した事実関係に照らしていずれも相当というべきであつて、その過程にも所論の違法はない。そうすると、YのしたXらに対する本件傭止めは臨就規8条に基づく解雇としての効力を有するものではなく、これと同趣旨に出た原判決に所論の違法はない。(以下略)

日立メディコ事件 (最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決)

(事案の概要)

Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてYのP工場に臨時員として雇用され、同月21日以降、期間2ヶ月の労働契約が5回更新されてきたが、Yは不

況に伴う業務上の都合を理由に、昭和46年10月21日以降の契約の更新を拒絶した。

YのP工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては学科試験や技能試験等は行わず簡易な方法で採用を決定していた。

Yが昭和45年8月から12月までの間に採用したP工場の臨時員90名のうち、昭和46年10月20日まで雇用関係が継続した者は、本工採用者を除けば、Xを含む14名である。

P工場においては、臨時員に対し、一般的には前作業的要素の作業、単純な作業、精度がさほど重要視されていない作業に従事させる方針をとっており、Xも比較的簡易な作業に従事していた。

Yは、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていたものであり、XとYとの間の5回にわたる労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を更新する旨を合意することによってされてきたものである。

なお、Yは雇止めをXら臨時員等に告知した際、P工場の業績悪化等を説明した上で、希望者には就職先の斡旋をすることを告げたが、Xはそれを希望しなかった。

(判決の要旨)

(略) 原審の確定した右事実関係の下においては、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つて、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XとY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らない関係が生じたということもできないといふべきである。(中略)

原判決は、本件雇止めの効力を判断するに当たつて、次のとおり判示している。

(1) P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、X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つて雇止めにするに当たつては、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、信義則違反又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つたとするならば、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。

(2) 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。

(3) したがつて、後記のとおり独立採算制がとられているYのP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つたとしても、それをもつて不当・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ふべきである。

原判決の右判断は、本件労働契約に関する前示の事実関係の下において正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。(中略)

そして、原審は、次のように認定判断している。すなわち、YにおいてはP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、P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Y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Xに対してされた本件雇止めについては、当時のYのXに対する対応等を考慮に入れても、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P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。

右原審の認定判断も、原判決挙示の証拠関係及びその説示に照らしていずれも肯認することができ、その過程に所論の違法はない。(以下略)

6 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（法第20条関係）

新設

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

改正法第19条（有期労働契約であることを理由とする「不合理な労働条件の禁止」）

Q & A

問 有期労働契約と無期労働契約における労働条件の相違について

答 有期労働契約と無期労働契約における労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、有期契約労働者にとって不合理と認められるものであってはならないとされています。

不合理であるか否かの判断は、個別判断が必要となりますが、一般に、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものです。

問 労働条件の範囲は？

答 労働条件には、賃金、労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包みます。

問 法第20条の法的位置づけは？

答 法第20条の規定は、民事的効力を有する規定です。20条に反する労働条件の定めは「無効」となります。

施行通達 平成24年8月10日付け基発0810第2号

1) 趣旨

有期契約労働者については、期間の定めのない労働契約を締結している労働者（以下「無期契約労働者」という。）と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、有

期労働契約の労働条件を設定する際のルールを法律上明確化する必要がある。

このため、有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件が相違する場合において、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止するものとしたものであること。

2) 内容

ア 法第20条は、有期契約労働者の労働条件が期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容（労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいう。以下同じ。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、有期契約労働者にとって不合理と認められるものであってはならないことを明らかにしたものであること。

したがって、有期契約労働者と無期契約労働者との間で労働条件の相違があれば直ちに不合理とされるものではなく、法第20条に列举されている要素を考慮して「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものであること。

イ 法第20条の「労働条件」には、賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、労働契約の内容及び災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等労働者に対する一切の待遇を包含するものであること。

ウ 法第20条の「同一の使用者」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あること。

エ 法第20条の「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」は、労働者が従事している業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度を、「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲を指すものであること。「その他の事情」は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されるものであること。

例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されるものであること。

オ 法第20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるものであること。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して特段の理由がない限り合理的とは認められないと解されるものであること。

カ 法第20条は、民事的効力のある規定であること。法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されるものであること。また、法第20条により、無効とされた

労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されるものであること。

キ 法第20条に基づき民事訴訟が提起された場合の裁判上の主張立証については、有期契約労働者が労働条件が期間の定めを理由とする不合理なものであることを基礎づける事実を主張立証し、他方で使用者が当該労働条件が期間の定めを理由とする合理的なものであることを基礎づける事実の主張立証を行うという形でなされ、同条の司法上の判断は、有期契約労働者及び使用者双方が主張立証を尽くした結果が総体としてなされるものであり、立証の負担が有期契約労働者側に一方的に負わされることにはならないと解されるものであること。

施行通達 平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号

第 8 改正法附則

1 改正法の施行期日（改正法附則第 1 項関係）

法第 19 条（有期労働契約の更新等）は、改正法の公布日から施行されるものであること。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）については、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、「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」を施行期日としたものであること。

追加 改正労働契約法の施行期日を定める政令
施行日を平成 25 年 4 月 1 日とする。

施行通達 平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号

2 経過措置（改正法附則第 2 項関係）

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あること。

追加 こ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。（通算契約期間に関する基準を定める省令「経過措置」）

施行通達 平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 2 号

3 検討規定（改正法附則第 3 項関係）

ほとんどの有期契約労働者に法第 18 条に基づく無期転換申込権が初めて生じる時期である同条の施行後 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あること。また、この検討の対象は、法第 18 条、すなわち無期転換ルール全体であること。

資料 改正労働契約法

(無料配布版)

2012年10月14日

責任編集 レーバー・スタンダード研究所

住 所 〒272-0023 千葉県市川市南八幡三丁目7番16-206号

Mail kanri@labor.tank.jp

U R L <http://labor.tank.jp/> (労務安全情報センター)