

◇ 労働契約法

■第3章 労働契約の継続及び終了

(12) 出向(法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。

ポイント → 出向を命じる場合、当該労働者の個別の同意を得ることは要しない。

(13) 懲戒(法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認めて、当該懲戒は、無効とする。

ポイント → 使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。⇒ したがって就業規則による明示がない場合、懲戒処分を行うことはできない。「使用者が労働者を懲戒することができる場合」というのは、就業規則で罰則が明示されている場合のこと。懲戒処分が、労働者の行為の性質や程度を考慮し、社会通念上相当でないと認められるとき、権利濫用としてその懲戒処分を行うことはできない。

(14) 解雇(法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認めて、無効とする。

ポイント → 「客観的に合理的な理由」、「社会通念上相当であると認められない場合」に相当するか否かは、個別のケースによって判断されるということになる。

■第4章 期間の定めのある労働契約

(15) 契約期間中の解雇等(法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。

(16) 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(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6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1年に満たない場合にあつては、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。

ポイント → 労働契約法18条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通算契約期間が5年を超える場合、労働者が使用者に対して当該有期労働契約満了日までに無期労働契約の締結の申込みをすれば、使用者はその労働者の申込みを承諾したものとみなすと規定している。⇒ これまでの契約期間が5年を超える有期労働者から使用者に対して、無期労働契約への転換の申出があった場合、無期労働契約が成立する。その場合に、使用者の意思は反映されない。(使用者が拒んでも、無期労働契約が成立する)。

ポイント → 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

ポイント → 申し込みについて(有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合) ⇒ その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができる。この申込みは、労働者の権利(無期転換申込権)であり、申込みをすることがどうかは労働者の自由である。申込みは、口頭で行っても法律上は有効であるが、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題があるので、書面が望ましいとされる。

ポイント → 転換について ⇒ 無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立し、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から無期に転換される。

ポイント → 無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。⇒「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約(無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意)が該当する。

ポイント → 無期転換にあたり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは望ましくないとされる。

ポイント → 無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、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ない。(法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解される)。

ポイント → 通算契約期間の計算とクーリング ⇒ 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ない(クーリング)。空白期間が6か月未満であれば、前の契約期間も「通算契約期間」に入る。

ポイント → 通算契約期間のカウント方法 ⇒

(i) 同一の使用者 ☛ 同じ事業主の事業場(事業所)間の異動であれば、契約期間は通算される

(ii) 労働契約の存続期間 ☛ 育児休業、介護休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされる。

(iii) 年、月、日の単位 ☛ 契約期間の初日から起算して、翌月の応当日の前日をもって「1ヵ月」とする。

・複数の契約期間について1ヵ月未満の端数がある場合には、その端数どうしを合算した後に、30日をもって1ヵ月に換算する。

#### (17) 有期労働契約の更新等(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。

1、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。

2、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。

ポイント → いわゆる「雇止め法理」の条文。「雇止め法理」における「法理」は、「判例法理」を指している。判例法理とは、裁判所が示してきた判例の蓄積から形成された考え方を意味する。前提となった雇止め制限の判例法理。一つは、反復更新された常用的臨時工の労働契約関係は、「実質的に期間の定めのない契約と変わりがない」ので、更新拒絶の意思表示は「解雇」と実質的に同じであり、したがって解雇に関する法規制が類推適用されるとして、最高裁は、東芝柳町工場事件(昭和49年7月22日判決)でこの判断をした(実質無期契約型という)。二つ、その後、「労働者保護」の観点から反復更新された場合とは異なる新たな理論が出された。それは、有期契約が期間の定めのない労働契約と実質的に同視できない場合でも、「雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性がある場合」は、解雇権濫用法理を類推し、雇止めに合理的理由を求めるというもの。最高裁も、日立メディコ柏工場事件・昭和61年12月4日判決でこの判断を示した(期待保護型という)。

ポイント → 近年問題とされるのは、使用者の対応策の一つとして、最後の更新の際に、次回は労働契約を更新しない旨の不更新条項を契約で定めることがある。この条項があるからといって直ちに雇止め法理の適用を受けることはないが、労働者が使用者と更新しないことを合意している以上、労働者側に不利に作用するであろうことは否めない。

#### (18) 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20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

ことにより同一の使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。

ポイント → 働き方改革法案では同一労働同一賃金に関する法律であった労働契約法 20 条が従前のパートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の第 8 条に統合され、同法の名称も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に変更。労働契約法には、労働契約法第 20 条の他にもまだ有期契約労働者に関する条文が残っている理由により、今回の法改正で有期労働契約者は労働契約法とパートタイム労働法の 2 つの法律の適用を受けることになる。これは、労働契約法が純粋な私人間の契約に関する定めをした法律であり行政庁からの指導等の「範囲外」ということによる。

ポイント → 労働契約法 20 条は、有期契約労働者と無期契約労働者それぞれの労働条件について、差異を設けること自体は禁止していない。相違が不合理ではないことを求める条文。

ポイント → 労働条件の差異に関する不合理性は ①労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度 ②職務の内容及び配置の変更の範囲 ③その他の事情 により判断される

ポイント → この規定は、一切の労働条件について適用される。（基発）

ポイント → この規定により無効とされた労働条件については、基本的に、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。（基発）

ポイント → 労働基準法とは異なり、労働契約法には、罰則の規定はない。

#### 「労働契約法」とは（コメント）

今回「労働契約法」をじっくりと読む機会を得たが、労働基準法を中心とする従前の労働法とは少し違和感がある。それは「労働者保護」という規定が法的に保障(明文化)されていないことである。使用者に対する罰則規定がなく、行政官庁の指導の「排除」等、労働法の原則である「労働者保護法」という観点からはかけ離れたものといわざるを得ない。個々の労働者と使用者の間の私的な「契約」関係のルールを定めたものであり、むしろ民法の延長線上にあるといったところであろうか。しかし、労働者と使用者は、本当に「対等」なのであるか。現状は、真逆である。これはある意味では当然である。生産手段を握っているのは使用者だからである。だからこそ「対等」ではない労働者が、「対等」な立場を保持し得るような「法」が必要なのである。これが「労働法」の本来の趣旨である、と思う。

※ 次回からは、「労働者災害補償保険法」を行いたいと思います。