

◇ 労働契約法第 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 19 条「有期労働契約の更新等」に関する法的問題点について

■ 条文

(第 18 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 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。

(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。

- 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。

■ 無期転換ルールとは

労働法 18 条は、「無期転換ルール」とも言われる。これは、同一の使用者ととの間で締結された有期労働契約の契約期間を通算した期間が 5 年を超える労働者が、当該使用者に対し、期間の定めのない労働契約の申し込み権(無期転換申込権)を行使することにより、時季更新時以降は次期更新時以降は無期労働契約に転換される制度である。

ポイント → 例えば、契約期間が 1 年の場合、5 回目の更新後の 1 年間に、契約期間が 3 年の場合、1 回目の更新後の 3 年間に無期転換の申込権が発生する。有期契約労働者が使用者に対して無期転換の申込みをした(無期転換申込権行使)場合、行使された使用者は「当該申込みを承諾したもの」とみなされる。使用者は法的に、断ることができない。つまり、労働者が無期転換申込権を行使した時点で、現に締結している有期労働契約の満了する翌日から、無期労働契約が発効する。

■ 「ルール」が施行された背景は何か

労働契約法は平成 20 年(2008 年)3 月に施行された後、平成 24 年(2012 年)に改正されてい

る。この改正内容が、主にこの有期労働契約に関わる規定である。改正の背景には、契約社員など有期労働契約で働く労働者の増加と、これらの労働者が使用者によって契約期間中に解雇されたり、雇止め（契約期間が満了となった際、使用者が契約を更新せずに労働者を辞めさせること）が起きたりするなどのトラブルが増加したこと、さらに有期労働契約で働く労働者は、契約が繰り返し更新されるケースがほとんどであるが、雇止めにあうことを恐れ、例えば年次有給休暇を取得することをためらうといった、労働者としての正当な権利を行使できない状況に置かれること等があるという弊害が指摘されてきた。

このような実情を背景に、有期労働契約で働く労働者が一定の契約期間を越えた場合、無期労働契約へ転換するルール（無期転換ルール）を労働契約法第 18 条では定めている。このルールは、使用者側に都合の良い「有期労働契約」の濫用を防ぐことが主な目的である。労働者にとっては安定した雇用につながる条件が拡大するということになる。

■ 何が問題なのか

この無期転換ルールとの関係で一番問題となるのは何か。それは「雇止め」である。無期転換直前の「雇止め」が少なからず横行する中で、お互いさまでかかえる「日本通運事件」など、現に裁判で争っている事例も存在する。残念ながら裁判では、必ずしも労働者に有利な方向に進んでいるとは言えないが、労働法の趣旨からは、労契法 19 条との関連性の中で解するのが合理的である。

■ 労働契約法 19 条の法的位置

労契法 19 条は、「雇止め法理」の法定化とも言われている。「雇止め法理」とは、有期雇用契約労働者の雇用を雇用契約の期間が終わる時点で更新せずに打ち切る「雇止め」について、法律上の制限を課すルールである。元々は最高裁判所判決で雇止め法理が示されてきたが、労働契約法の改正で雇止め法理が明文化されたのが労契法 19 条である。

■ 「雇止め法理」の具体的内容

労働契約法第 19 条は、有期労働契約の更新拒絶(雇止め)について、それを無効とする場合を規定している。それは、次の二つの場合である。

- (1) 反復更新の結果、当該雇止めが解雇と同視できる場合(1号)。
- (2) 契約満了時に当該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(2号)。

これらの場合において、労働者が契約の更新等の申込をしたときの使用者の申込拒絶が、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、雇止めが無効となる。この場合、従前の労働条件・期間で有期労働契約が成立する。

・ポイント → 労働者が更新等(更新または契約締結)の申込をした場合とは、使用者の雇止めの意思表示に対して何らかの反対の意思表示が使用者に伝わる程度のものでよいとされている。

■ 「解雇と同視できる場合(1号)」とは

「解雇権濫用法理の類推適用」による。判例上、契約の形式が有期労働契約であっても、契約が期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態で存在していた場合や、業務内容の恒常性や当事者の言動・認識、契約更新の状況などから、労働者が雇用継続を期待することに合理性があると認められる場合には、解雇権濫用法理が類推適用される。この場合、雇止めに、客観的合理的理由と社会的相当性が認められない場合は、契約が更新されたのと同様の法律関係が生じるとされている。

「客観的合理性」について、「解雇」の一般的理由として出されてくるのは、「労働者の労働能力、適格性の低下・喪失」「労働者の義務違反、規律違反行為」「経営上の事由」等である。この

うち「経営上の事由」は、「整理解雇」との絡みで出されてくることが多い。しかしいずれの理由も「労働契約の継続」を困難とするほどの理由であるか否かは争点となる。むしろ使用者の「使用者責任」との関係で、使用者の「管理能力」こそが問われるべき問題である。

「解雇」は使用者の一方的な意思表示による労働契約の解約である。したがって、法令(労基法、労契法、育児介護休業法等)によって制限されている。具体的には次のような規定がある。

①解雇権濫用の禁止、②解雇予告の義務付け、③一定の状況におかれた労働者に対する解雇の禁止(解雇制限期間)、④差別的な理由等の特定の理由による解雇の禁止等 がある。

労基法第20条(解雇予告)により、使用者は、労働者を解雇しようとする場合は、30日前に予告するか、予告に代えて、30日分以上の平均賃金の支払いを義務付けられる。

■ 「当該契約が更新されるものと期待する」(2号)とは
いわゆる「期待権」のことである。

基発0810第2号平成24年8月10日「労働契約法の施行について」では、「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。」とされている。

「合理的な期待」とは、現段階では、「労働者において、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あると認められるもの」と解されているのが一般的である。そして合理的な理由の有無については、「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」としている。

■ 労契法19条の論点(使用者による不更新条項の効力)

1、有期労働契約が反復更新されるなどしてすでに雇用継続の合理的期待が発生しているといえる場合に、次回以降は契約更新を行わない旨の使用者による不更新条項の効力をどのように解すべきかということ。

これについては、「学校法人立教女学院事件」等で、不更新条項を使用者が一方的に宣言するだけでは労働者の雇用継続の合理的期待は消滅しないものと解されるとしている。ここでは、有期契約が何回か更新された後に不更新条項について使用者は書面の交付をすることもなく口頭での一方的な説明をしたにすぎず、このような場合には雇用継続に対する合理的期待は消滅していないとして解雇法理の類推適用が認められているとしている。これは、先の基発0810第2号平成24年8月10日「労働契約法の施行について」の通りである。

2、これに対して、すでに雇用継続の合理的期待が発生しているといえる場合に、不更新条項に対する労働者からの合意を得ることによって、合理的期待を消滅させるという方法がとられた場合である。このような不更新条項に対する労働者の合意があれば、雇用継続の合理的期待は消滅し、労契法19条(雇止め法理)の適用は除外されることになるのか、ということである。労契法19条と不更新条項との関係について裁判例や学説の立場は分かれる。合意の効力問題ととらえる見解と、労働者の合意があつたとしても不更新条項の効力を認めない見解とに分かれる。

3、有期契約が反復更新されるなどして雇用継続の合理的期待が発生した後の契約更新時の不更新

条項について、労働者がそれに同意し、期間満了により雇止めとなった場合については、次のような問題が指摘できる。

まず、当該「不更新条項」そのものの合理性である。当然、契約更新時の状況が問題となる。当該労働者が労契法 19 条 1 号 2 号に該当性が認めうれば、「雇止め」自体の合理性、相当性が問題とされる。それを前提とすれば当然、「不更新条項」それ自体が、労契法 19 条適用を排除することを目的としたものであることの不当性が明らかになると考えられる。

■ 労働契約法第 19 条と第 18 条は一体のものとして扱うことが合理的

「労働契約法第 19 条」は、労働契約法第 18 条の無期転換ルールを補強し、スムーズに転換させるための法位置にある。以上の観点から労働契約法第 18 条と第 19 条は一体のものとして扱うことが法の趣旨としては合理性がある。

労働契約法第 18 条の無期転換ルールについては、同法施行の 8 年後に「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」(法附則第 3 項)とされている。2021 年はその 8 年目にあたる。

■ 無期転換ルールを実行せしめるための問題点と課題

① まず、私たちの立ち位置である。「有期雇用」という雇用形態をどう見るかということである。これは、基本的には、労働力を流動化させるための資本の「政策」である。なぜ労働力を流動化させるか。労働力を安く買ったたけるからである。これは本来労働者が持っている「労働力」が、資本主義社会の中では「商品」として売買されるという理由による。「有期労働契約」は、この不平等な関係をより促進し、格差を拡大していくことに作用する。なぜなら、労働力の流動化と競争により「賃金」をより低く抑え、資本家の利益分をより大きくしていくからである。つまり、「有期雇用」という雇用形態は、使用者にとっては都合がよく働くが、労働者にとっては、何のメリットもないということである。

その意味で、基本的に「有期労働契約」は廃止し、「無期労働契約」にすべきであると考える。「働き方の多様性」などともっともらしく言う向きもあるが、「働き方の多様性」と「無期労働契約」はなんら矛盾するものではない。資本主義社会の中で、労働力を売買する契約関係が「労働契約」であり、それは、「無期労働契約」で何の問題もないはずである。

② 労働条件決定の原則は、労働基準法第 2 条である。すなわち、「1、労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。 2、労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」。この原則が、はたして正しく履行されているか否かの検証がなされなければならない。現状では、おそらく圧倒的に労働者の側が不利であろう。本来ならば、その力の差を補完するものとしての労働組合法、他の労働法の存在意義があるのであるが、それが有効に作用しているとは言い難い。それを実効せしめるのが労働組合なのであるが、まだまだ不十分である。具体的な闘いを通じて力を強くしていくしかないのだが、労働者総体の生活を向上させていく共通の課題は何といても「賃金引き上げ」であろう。その共通課題に向けてどう労働者総体の闘いへと広げていくか。現体制化における矛盾の拡大の中で、それを組織する基盤は、形成されつつある。

以上

※ 次回の課題は皆さんからのリクエストを募集します。なんでも結構ですので要望、意見をお願いします。