

第25回目は、前回の続きで労働契約法の「第四章 期間の定めのある労働契約」に関する解説です。

期間の定めのある労働契約（「有期労働契約」）については、契約の終了時において紛争が多く見受けられ、その終了場面における紛争を防止する必要から、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確にしています。

同時に、有期労働契約は、パート労働者、派遣労働者等の有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する問題点や、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正するために、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備したものとして、法第18条から第20条までの規定が設けられています。

条文	内容
法17条	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
法18条～20条	有期労働契約の適正な利用のためのルール

それでは、法17条から解説を進めていきます。

#### 法17条1項（契約期間中の解雇等）

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。



有期労働契約に関しては、**やむを得ない事由**がなければ、解雇することができない。

**やむを得ない事由**

<

解雇権濫用法理



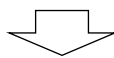
「**客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である**」  
と認められなければ解雇できない。

個別具体的な事案に応じて判断：

企業の倒産、天変地異などで事業継続が不可能になった場合等

文中にある「やむを得ない事由」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る場合」よりも狭いとされています。


(つまり、解雇するのは、難しい。)



(通達) 平 27.3.18 基発 0318 第 2 号

「やむを得ない事由」があるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるが、「やむを得ない事由」があると認められる場合は、解雇権濫用法理における「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」以外の場合より狭いと解釈される。

- ・誰が見ても解雇されても仕方がない。
- ・注意・指導を繰り返し、処分を積み重ねた証拠がある。
- ・是正の機会や配置転換をするなど、解雇を避けるための努力をした。

有期労働契約の労働者に対する解雇	期間の定めのない労働者に対する解雇
法 17 条 1 項 (契約期間中の解雇等)  「やむを得ない事由」がないと解雇できない。	法 18 条 (解雇) 「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して無効とする。」

つまり、有期労働契約 (パート労働者) の場合は、期間の定めのない労働者に比べて、遅刻が多い・能力が足りない等々の客観的・合理的な理由だけでは、解雇できないというのが、労働契約法 17 条 1 項の主旨です。

続いて、労働契約法 17 条 2 項

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。

「有期労働契約の場合は、やむを得ない事由がなければ解雇できない。」という法 17 条 1 項の規定があるからといって、必要以上に短い労働契約の期間を定めて反復更新しないように使用者に配慮を求めています。

続いて、法 18 条 1 項です。

法 18 条 1 項（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

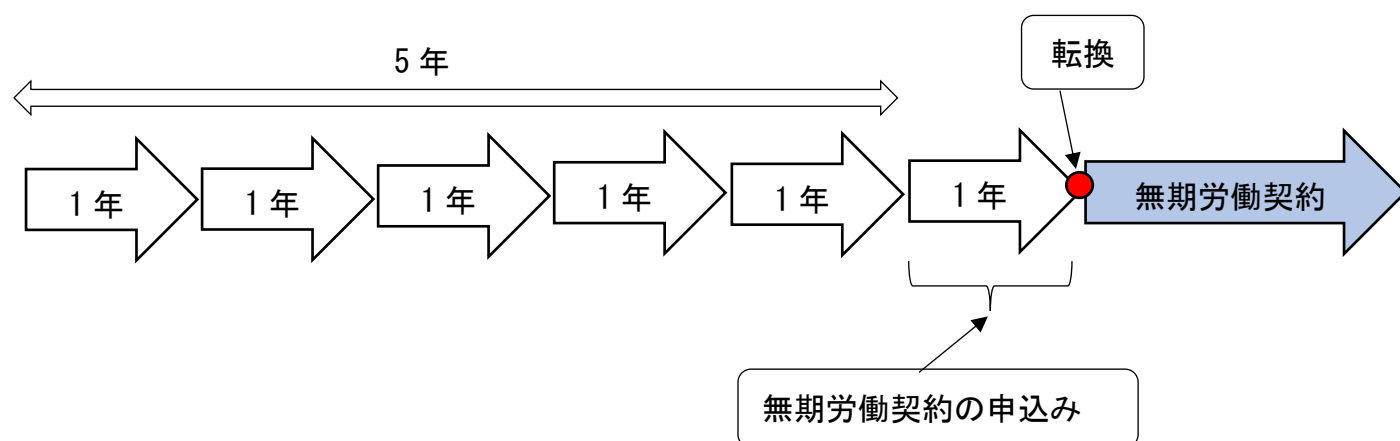
①同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。）の契約期間を通算した期間（「通算契約期間」）が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。

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。）と同一の労働条件とする。



同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換。

（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）

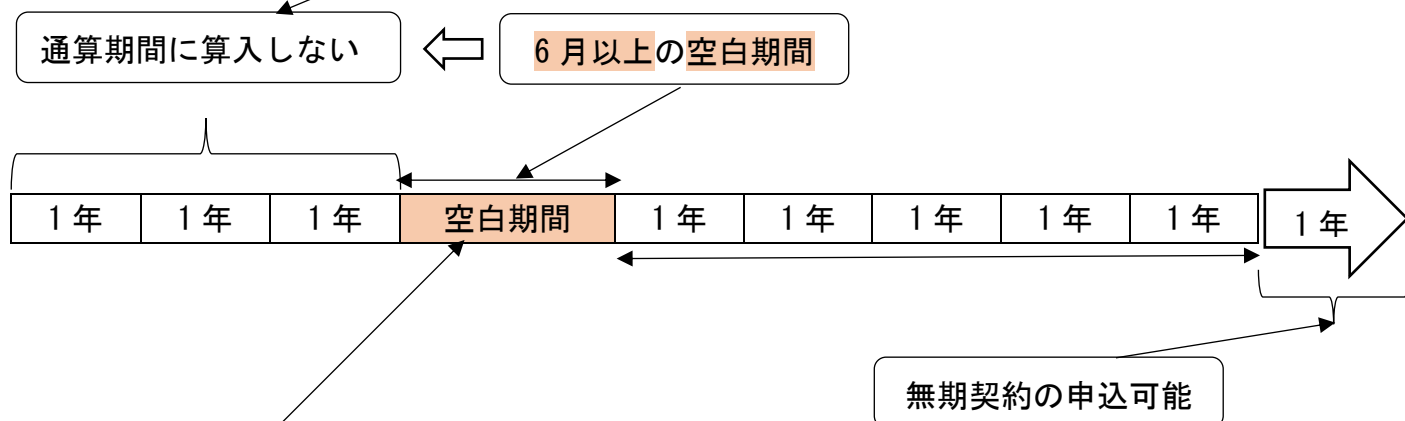


有期契約の労働者が契約期間を通算して5年を超えてさらに、有期契約を締結した場合に、労働者からの申込みにより、無期労働契約に転換できる制度です。

次に、法 18 条の 2 項に進みます。

法 18 条 2 項（通算契約期間の計算及びクーリング期間）

②同一の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空白期間があり、当該空白期間が 6 月以上であるときは、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。



6 月以上契約がない期間（空白期間）があるときは、その空白期間より前の有期労働契約は清算（クーリング）され、リセットされます。

次に、法 19 条に進みます。

法 19 条の主旨は、「雇止め法理の法制化」ということです。

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。（これを「雇止め」といいます。）

雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール「雇止め法理」が確立していましたが、この「雇止め法理」を平成 24 年の労働契約法の改正により、「雇止め法理」の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化したものが、法 19 条の主旨です。

#### 法 19 条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であって、下記の(1)または(2)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。

期間の定めのない労働契約と実質的に同じ

(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。

(対象となる有期労働契約)

(1)過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

(最高裁第一小法廷昭和 49 年 7 月 22 日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの)

(2)労働者において、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と認められるもの

(最高裁第一小法廷昭和 61 年 12 月 4 日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの)

(要件と効果)

上記の(1)、(2)のいずれかに該当する場合に、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、雇止めが認められずに、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新。

最後に、法 20 条です。

法 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)

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（「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。



同一の使用者と労働契約を締結している、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り不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、

- ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）
- ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲
- ③ 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ます。

（完）