

## VI部

# 労働契約法

### 労働契約法の制定と改正

様々な議論を経て、労働契約法が、平成20年3月1日から施行されました。この法律の背景には、就業形態の多様化、個別労働関係紛争の増加などがあります。そこで、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにするため、労働契約に関する基本的な事項を明確にしました。労働契約法は、これまで判例によって形成してきた労働契約に関するルールを条文化したものです。

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に、平成24年の労働契約法改正により、①無期労働契約に転換させる仕組みの導入、②雇止め法理の法定化、③期間の定めを理由とする不合理な労働条件の解消が規定されました。改正された労働契約法は、平成25年4月1日から全面施行されています。

「③期間の定めを理由とする不合理な労働条件の解消」を定める労働契約法20条は、パートタイム・有期雇用労働法が施行されたことにより削除されました。有期雇用労働者に対する不合理な労働条件の禁止は、パートタイム労働者に対する不合理な労働条件の禁止とともに、パートタイム・有期雇用労働法8条に規定されています。有期雇用労働者にのみ関わることは、労働契約法で定めています。パートタイム・有期雇用労働法8条の中小企業への適用は令和3年4月1日であることから、中小企業については、同法8条の適用がなされるまでの間は、改正前の労働契約法20条が適用されることになっています。

厚生労働省労働基準局長による通達（平成24年8月10日基発0810第2号、最終改正平成27年3月18日）が出されています。以下、主に厚生労働省労働基準局長の通達に基づいて、労働契約法がどのような法なのかについて説明します。

専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法が、平成27年4月1日から施行されています。同法は、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるものです。

## 定 義

**第2条** この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

### 「労働者」、「使用者」

2条は、労働契約法が適用される対象である「労働者」と「使用者」を定義しています。労働者であるか否かは、労務の提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらの関連する諸要素を勘案して総合的に判断し、使用従属関係が認められるか否かにより判断します。労働基準法9条の「労働者」の判断と同じ考え方に立っています。この場合、契約の形式にとらわれず、実態で判断します。

使用者は、労働基準法10条の「事業主」に相当するものであり、同条の「使用者」より狭い概念です。したがって、個人企業の場合はその企業主個人を、会社その他法人組織の場合はその法人そのものをいいます。

## 労働契約の原則

**第3条** 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

### 5つの原則

3条は、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を明らかにしています。

① 労使対等の原則（3条1項）

- ② 均衡考慮の原則（3条2項）
- ③ 仕事と生活の調和への配慮の原則（3条3項）
- ④ 信義誠実の原則（3条4項）
- ⑤ 権利濫用の禁止の原則（3条5項）

## **労働契約の内容の理解の促進**

**第4条** 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

4条1項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにすることを規定しています。

4条2項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定しています。

## **労働者の安全への配慮**

**第5条** 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は労働者に対して安全配慮義務を負っているとする判例の考え方を、5条は明文化したものです。

## **労働契約の成立及び変更**

**第6条** 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

**第7条** 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分に

については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

### 労働契約の成立

6条は、労働契約の成立は、労働者及び使用者の合意によることを規定するとともに、「労働者が使用者に使用されて労働」すること及び「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことが合意の要素であることを規定しています。

### 労働契約と就業規則

7条は、労働契約の成立場面における就業規則と労働契約との法的関係について規定しています。労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合において、「合理的な労働条件が定められている就業規則」であること及び「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たしている場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、「労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」という法的効果が生じることを規定しています。

## 労働契約の内容の変更

**第8条** 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

8条は、労働契約についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。労働契約の内容である労働条件は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみによって変更されます。

## 就業規則の変更による労働契約の内容の変更

**第9条** 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

**第10条** 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更

によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

9条は、8条の「合意の原則」を就業規則の変更による労働条件の変更の場面に当てはめ、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないことを確認的に規定しています。

そして、10条では、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が、変更後の就業規則に定めるところによるものとされる場合はどのような場合かを明らかにしています。

### 就業規則違反の労働契約

**第12条** 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

12条は、就業規則を下回る労働契約は、その部分については就業規則で定める基準まで引き上げられることを規定しています。

### 法令及び労働協約と就業規則との関係

**第13条** 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第7条、第10条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

13条は、就業規則で定める労働条件が法令又は労働協約に反している場合には、その労働条件は労働契約の内容とはならないことを規定しています。

### 出 向

**第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。

14条は、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合であっても、その出向の

命令が権利を濫用したものと認められる場合には無効となることを明らかにしています。また、権利の濫用であるか否かを判断するに当たって、出向を命ずる必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情が考慮されます。

## 懲 戒

**第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ものとして、当該懲戒は、無効とする。

15条は、使用者が労働者を懲戒することができる場合であっても、その懲戒が「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場合」には、権利濫用に該当するものとして無効になることを明らかにしています。また、権利濫用であるか否かを判断するに当たっては、労働者の行為の性質及び態様その他の事業が考慮されることも規定しています。

## 解 雇

**第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ものとして、無効とする。

16条は、最高裁判決で確立しているいわゆる権利濫用法理を規定しています。

## 期間の定めのある労働契約

**第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。

17条1項は、使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中は有期労働契約労働者を解雇することができないことを規定しています。「やむを得ない事由」

であるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されますが、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」と認められる場合よりも狭いと解されます。

17条2項は、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契約期間を設定し、その契約を反復して更新しないよう使用者は配慮しなければならないことを明らかにしています。

## **有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換**

**第18条** 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（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1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1の有期労働契約の契約期間（当該1の有期労働契約を含む2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2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1の有期労働契約の契約期間に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。

18条1項は、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、初めて規定しました。これにより、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す。

なお、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。）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、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ません。したがって、法第18条の趣旨を没却するものですので、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されます。

18条2項は、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、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」）について規定しています。同一の有期契約労働者と使用者との間で、間において有期労働契約が再度締結された場合、原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）がある場合には、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の期間は、通算契約期間に参入しません。

無期転換申込権発生までの期間について、特例が再び設けられています。平成26年4月1日より、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に関しては、無期転換申込権発生までの期間を、5年を10年とすることになりました。

また、平成27年4月1日から施行されている専門知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法は、有期の業務に就く高度専門知識を有する有期雇用労働者等についても、労働契約法18条が定める無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けます。「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であって、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ものといえます。

特例の対象者（「特例有期雇用労働者」という）は、①5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く高度専門知識等を有する有期雇用労働者、または②定年後に有期雇用で継続雇用される高齢者のいずれかに該当する有期雇用労働者です。

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）が延長されます。すなわち、①の者については、一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）、②の者については、定年後引き続き雇用されている期間は、無期転換申込権が発生しないこととなります。

特例の適用に当たり、事業主は、①の者については、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等、②の者については、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な措置を実施しなければなりません。

## 有期労働契約の更新等

### （有期労働契約の更新等）

**第19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。

第19条は、有期労働契約に関す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」）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ています（東芝柳町工場事件（最高裁昭49.7.22））。