

情報番号：20140068

テーマ：有期契約で更新回数の上限定や不更新条項の挿入は問題ないか

編著者：特定社会保険労務士 瀬沼 國三郎

1. 無期転換ルールと実務上の問題

「労働契約法の一部を改正する法律」(以下、改正労契法といいます。)が平成24年8月10日に公布され、有期労働契約に関する新しい3つのルールが規定されました。

すなわち、①有期労働契約の無期労働契約への転換、②有期労働契約の「雇止め法理」の法定化、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止の3つです。

※施行日については、①と③は平成25年4月1日、②は平成24年8月10日

これらのうち、②の「雇止め法理」の法定化(改正労契法19条)は、最高裁で確立している「雇止め法理」の内容や適用範囲を変更することなく法律に規定したもので、有期労働契約が反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異なる実態があり、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できる場合、あるいは、有期労働契約の期間満了後も雇用継続への期待に合理性が認められる場合に、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、雇用を継続させるという内容のものであります。

これに対し、①の無期労働契約への転換ルール(改正労契法18条)は、②における「実質的に無期労働契約と異なる状態にあること(実質無期タイプ)」とか、「雇用継続の合理的期待が認められること(期待保護タイプ)」といったような要件を必要とせず、有期労働契約が単に通算5年を超える年数のみで無期労働契約へ転換できる権利(労働者が転換の申込みをすると、使用者は承諾したものとみなされます。)を労働者に与えるという内容になっています。

そこで、使用者として、有期労働契約が反復更新により通算して5年を超えないようにするために、実務面で、有期労働契約の締結時に更新回数の上限定を設定したり、あるいは、有期労働契約の反復更新後の契約更新時に今回が最終の更新であるとする不更新条項を挿入したりすることも予想されます。

しかしながら、ここで、こうした更新回数の上限定や、不更新条項の挿入は、果たして有効であるかどうかという問題が考えられます。

2. 更新回数の上限定や不更新条項の挿入は問題ないか

(1) 更新回数の上限定の場合

無期転換申込権を有する労働者が無期転換の申込みをしますと、使用者は申

込みを承諾したものとみなされ、その時点で無期労働契約が成立することになります。

そこで、例えば、ある会社が、有期労働者の労働契約が通算5年超に到達することによって無期転換申込権が発生するのを回避するため、有期社員の採用に当たり、契約期間1年の有期労働契約について更新回数の上限を4回としていた場合、こうした更新回数の上限定は有効と認められるのでしょうか。

この点、通算年数に上限（例えば、契約期間1年、更新後でも最長5年）を設ける場合にも、有効性に関して同様の問題が考えられます。

もちろん、この場合に、労働者が自由な意思に基づいて、その契約内容に合意していたのであれば、特に問題はなく、契約の有効性を問われることはないでしょう。

一方、すでに当初の労働契約締結時において更新回数の上限を設定している限り、その上限を超える更新について期待をもったとしても、合理性がないとして雇止め法理が適用されることにはならないとする考え方があるかも知れません。

しかしながら、労働契約について一定の更新回数の上限を定めた就業規則があり、この定めに基づき、労働契約書に更新回数に上限を設けることは、それを超える雇用継続への合理的期待が生じるのを防ぐ機能があるといえるかも知れませんが、過去の裁判例からみて、一方でそれを打ち消すような事情がそこに存在していた場合には、雇止め法理の適用の余地があり得るということになるでしょう。

例えば、有期労働者について雇用継続の合理的期待が生じている状況の下で、使用者が、有期労働契約の更新を行ったときに、たとえ更新回数の制限規定があったとしても、労働者がその更新回数制限について事前に充分説明を受け、認識し、納得していたと評価されるような事実がなければ、労働者がその更新回数の上限を了解したものと認められない可能性が高いものと思われます。

従って、使用者が、有期労働契約に更新回数の上限を設定する場合には、雇用継続に関する期待が生じないように、少なくとも当初の契約締結段階において労働者に更新回数の上限について充分に説明を行ない、合意を得ておくことや、その後の更新時における手続きについても形骸化しないよう、これを厳格に行っていくことなどが、後日、雇止めをめぐって紛争が生じた際に、その正当性を主張・立証する上で重要となるといえるでしょう。

（2）不更新条項の挿入の場合

有期労働契約の継続・終了について予測可能性と納得性を高め、紛争防止を図るため、労働基準法施行規則5条が改正され、平成25年4月1日以降、使用者は、有期労働契約の締結時に、契約期間とともに更新の基準（更新の有無・判断の基準）を書面の交付によって明示しなければならないことが義務付けられています。

更新基準の内容は、平成15年の労働基準法改正時の通達「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（平成15年10月22日付け基発第1022001号）において示されていたものと同じです。

上記の基準において、更新しない旨の明示があることも予定されていることからすると、不更新条項は、更新なしということを示すということであり、別に法の趣旨に反するものではないといえるかも知れません。

しかし、この基準は、契約更新の有無の明示等によって、有期契約の締結・更新・雇止めの際に発生するトラブルを防止し、迅速な解決を図ることを目的とするものであって、不更新条項の内容がいかなる場合であっても相当であるとまでいい切れるものではないと考えられます。

本来、不更新条項は、労働者にとってみれば不利益に働く面が多いことからすれば、不更新条項が明示されているからといって、特に問題はないとは考え難いでしょう。

そこで、例えば、ある会社が、有期労働者の採用時に1年の有期労働契約を締結した後、これを3回更新し、4回目の更新のときに、就業規則上の期間制限規定に基づき、労働契約書に今回が最終の更新である旨の不更新条項を挿入し、これに同意することを更新の条件とした場合、このようにして挿入された不更新条項は、果たして有効と認められるのでしょうか。

この場合の判断についても、基本的には、上記の2（1）で述べた内容と同じようなことがいえるものと考えられます。

もちろん、この場合にも、労働者が丁寧な説明を受けた上で、自由な意思に基づき、その契約内容に合意していたのであれば、契約の有効性を問われる惧れは少ないとみることができるでしょう。

また、いわゆる雇止め法理が適用されない場合、すなわち、有期労働契約が実質的に無期労働契約と異ならない状態で存在していたものではなく、あるいは、有期労働者に雇用継続の合理的期待も認められないという事実が確かに存在する場合には、不更新条項に同意をしないことを理由として更新しないことが認められる可能性はあるものと考えられます。

しかしながら、雇止め法理が適用される状況に至っている場合、不更新条項に同意しないことを理由として雇止めをすることに、客観的合理性および社会的相当性が認められるのかどうかは、かなり難しい問題のように思われ、見解が分かれるところでしょう。

この点、例えば、有期労働者に契約更新への期待に合理性があるといえる段階で、使用者が労働契約書に不更新条項を労働者の自由意思に反して押し付けたような事実が存在していた場合には、その不更新条項に同意しないことを理由とした雇止めの効力は否定される可能性が高いものと考えられます。

従って、少なくとも有期契約の更新をする際に不更新条項を挿入する場合には、事前に労働者に不更新条項の挿入の理由について納得の行く説明を行ない、同意を得ておくことなどが、不更新条項をめぐる後日の労使間のトラブル・紛争の発生を未然に防止する上で肝要といえるでしょう。

(26.04 収録)