

「労働契約法の一部を改正する法律に係る質疑応答」について
(平成25年2月14日版)

【第18条関係】

問18-1 無期転換ルールが除外される労働者の定めはないのか。
学生アルバイトや、60歳以上の労働者、外国人駅伝選手等についても適用されるのか。

答

- 労働契約法は労働契約に関する基本的なルールを規定する法律であり、法第21条及び第22条により適用除外（船員、国家公務員、地方公務員、同居の親族のみを使用する場合）とされている労働者を除く全ての労働者について、法第18条の規定による無期転換ルールは適用される。

【第18条関係】

問18-2 同一の使用者との間での通算契約期間が5年を超えないように、グループ会社等使用者との関係の深い事業場に移籍させたとしても、就業実態が変わるのであれば通算契約期間の通算はされないという理解でよいのか。
事業場が同一場所にある場合も同様か。

答

- 法第18条は、「同一の使用者」との通算契約期間が5年を超える場合に無期転換の申込みの権利が生じるとする規定であり、グループ会社への移籍については、使用者が異なることとなることから、転籍前後の契約期間は通算の対象とならない。事業場が同一場所にある場合も同様である。

ただし、施行通達第5の4(2)イで示したとおり、使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、他の形態で労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、この限りでないと解される。

【第18条関係】

問18-3 企業の合併や分割、事業譲渡等の場合の「同一の使用者」の解釈及び契約期間の通算はどのように考えるべきか。

答

- 企業の組織再編に伴う労働契約の承継のあり方は事案により様々であり、一概に申し上げることは困難であるが、合併や分割のように契約上の地位が包括承継されるものについては、一般的には、その前後の契約期間は通算すべきものと解される。

ただし、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に則して司法判断がされるものと考えている。

【第18条関係】

問18-4 無期転換の申込みについて、原則として有期労働契約の期間が満了する日まで権利が行使できることを労使で確認した上で、合理的な長さの申込期間を設定すること（例えば、就業規則で契約期間満了の1か月前までと定めること等）は、可能か。

答

- 後任者の採用など企業の人事労務管理上の必要性から、無期転換の申込みの期限について、就業規則等で「無期転換の申込みは契約満了日の1か月前までに行うこと」などと規定すること自体はあり得るものとする。

ただし、法律上は、無期転換の申込みは「契約期間が満了する日までの間に」と定めていることから、就業規則等にそのような申込み期限を規定した場合であっても、労働者がその期限までに明確に無期転換の申込みの権利を行使しない旨意思表示した場合は格別、満了日までに労働者が無期転換の意思表示をした場合については、その申込みは有効である。

【第18条関係】

問18-5 通算契約期間が5年を超える有期労働契約を締結する際には、無期転換の申込みができることを使用者は説明しなければならないのか。

答

○ 法第18条には、そのような説明をする義務は定められていない。

ただし、無期転換申込みの権利の有無をめぐる紛争を回避する観点から、モデル労働条件通知書においては、「その他」欄に、「労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。」との記述をすることを示すこととしたところである。

【第18条関係】

問18-6 新規に雇い入れる時点で、労働者に対し、更新の希望や無期転換申込権に関する意思を確認する行為をすることはできるか。

答

○ 労働者に対し、更新の希望や無期転換申込権に関する意思を確認する行為自体は妨げられない。

なお、施行通達第5の4(2)オにあるとおり、無期転換申込権を行使しないことを更新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（そのような労働者の意思表示）は無効と解される。

【第18条関係】

問18-7 無期労働契約への転換を避けるため、更新を含めた契約期間の上限をあらかじめ5年間と定める労働契約を締結することはできるか。そのような条件を付すことは、法第18条の趣旨に反せず、民法第90条（公序良俗）にも反しないと解して良いか。

答

- 有期労働契約の締結時に、そのような労使の合意を行うことは、禁止されない。

ただし、個別にそのような合意をした後に5年以内に雇止めをした場合において、労働者がそれを不服として更新を求めてきたときは、法第19条の適用に当たり、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場合には、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場合もあるものと解される（施行通達第5の5(2)ウ参照）。

【第18条関係】

問18-8 例えば1年契約の場合、5回目の更新（6回目の契約の締結）の際に、次回の契約更新はしない旨を労働条件通知書等に明示していた場合でも、労働者は、6回目の契約の期間の初日から、通算契約期間が5年を超えenとして無期転換申込権を行使することができるという理解でよいか。

答

- 貴見のとおり。

【第18条関係】

問18-9 「別段の定め」によって、無期転換後は勤務地や職務を限定しないこととし、正社員並みの責任を負わせる定めをすることに問題はないか。

答

- 適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、「別段の定め」には、正社員並みの責任を負わせる定めとすることも含まれ得る。

ただし、個々の有期労働契約において勤務地を限定する合意があったときに、例えば、就業規則において単に無期転換後の労働者には配転条項を適用する旨の規定が置かれている場合などにおいて、個別合意と就業規則の規定のいずれが優先するかについては、個別の事案ごとの判断が必要となると考えられる。

また、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換の申込みを抑制する目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に配転条項等を定めることなど、就業規則の制定・変更の合理性が認められない場合もあるものと考えられる。

ただし、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に則して司法判断がされるものと考えている。

【第18条関係】

問18-10 60歳定年後に有期労働契約で継続雇用している労働者を、65歳(通算5年)を超えて契約更新した場合、

- ① 無期転換の申込みができるという理解でよいのか。
- ② 無期雇用の申込みがあり無期転換させたときは、際限なく雇用し続けなければならないのか。
- ③ このような労働者に対して、60歳定年と別個の定年を定めることは可能か。
- ④ 66歳の誕生日の時点で無期に転換した労働者の定年を「67歳の誕生日の前日」と就業規則等により定めた場合、67歳の誕生日の前日に定年により労働契約が終了することとなるが、更に67歳の誕生日から1年間の有期労働契約を締結することはできるか。できるとした場合、通算契約期間の始期は67歳の誕生日からとなるのか。
- ⑤ 上記のように無期転換労働者の定年制が認められる場合、無期転換直後に定年対象となる場合も認められるのか。
- ⑥ 無期転換労働者用の定年を別途定める場合、いつの時点までに明示しておく必要があるのか。
- ⑦ 無期転換労働者用の定年を別途定める場合は、就業規則において無期転換労働者に対する条項(又は別規定)を設ける必要があるのか。

答

① 貴見のとおり。

②、③、④及び⑤ 無期労働契約に転換された労働者を対象として、適正な手続により別途定年を定めた場合には、その定年に達したことにより雇用終了とすることは可能と解される。

なお、別途の定年を就業規則により定める場合には、そのような就業規則の制定・変更を行うことについて、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理に照らし判断されるものと解される。

また、無期転換後の労働者について、法第16条の要件を満たす場合には、解雇が認められることとなる。

⑥ 法令上は特段の制限はないが、無期転換の権利を有する労働者が現れる前に定められていることが望ましい。

⑦ いわゆる正社員について既に定められている定年の規定をそのまま無期転換労働者に適用するのでなければ、別途の規定が必要である。

【第18条関係】

問18-11 有期労働契約から無期労働契約に転換した場合に、本人から退職の申出がない限りは雇用し続けなければならないのか。雇用の上限を定めることはできないのか（注：60歳未満の場合）。

答

○ 雇用の上限を定めることは、定年を除きできない。

定年など有期契約労働者には通常適用されない労働条件を、無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ、労働協約、就業規則または個々の労働契約によりその内容を明確化しておくことが望まれる（パンフレット5頁参照）。

【第18条関係】

問18-12 国の委託事業については国の方針により事業がいつ終了するかわからない事情があるが、当該事業の遂行のために有期雇用する労働者についても、契約を反復更新し通算5年を超えた場合、法第18条により無期転換申込権は生じるのか。その場合、例えば、通算6年目の契約で無期に転換後、7年目の事業が実施されないことが判明した場合は、解雇できるのか。

答

- 期限があり得るような事業のために雇用される労働者についても、無期転換ルールは適用される。この場合、当該事業が終了した際も、他の事業での雇用機会の確保等により雇用はできる限り継続することを原則としつつ、次のように考えられる。

有期労働契約で雇い入れる当初の段階から、業務が当該事業の内容に限定されることを契約上明確化した上で、当該事業の終了した場合には契約終了となる旨を就業規則等で適法に労働条件化しておくことが前提となるが、無期転換後に当該事業が終了した場合において、事業終了後引き続き雇用することは困難であるとして解雇することは、解雇することの合理性、相当性は高まるものと考えられる。

なお、形式的には別の事業であっても、実質的には同一の事業が継続して行われるような場合など同一の使用の下で対象労働者を引き続き受け入れられる業務が存在しているような場合は、単に当初の事業の終了という理由のみでは解雇の合理性、相当性が認められないことも考えられる。

また、客観的な解雇事由を定めて周知させていたからといって、当該基準に該当しさえすれば無条件に解雇が認められるものではなく、個別の事案ごとに解雇の有効性が判断される。

【第18条関係】

問18-13 有期労働契約で雇用していた労働者が真に自由な意思により退職した後、クーリング期間を空けずに、労働者の意思により有期労働契約を結んで再度雇用された場合、前の有期労働契約は通算契約期間として通算されないものと解して良いか。

答

- 設例の場合、前の有期労働契約は通算契約期間として通算される。前後の有期労働契約期間が通算されるか否かは、労働者の意思に関わらず、客観的に契約がない期間が6ヶ月あるか否かで判断するものである。

【第18条関係】

問18-14 有期労働契約を5年間にわたり更新した後、使用者が6ヶ月のクーリングを置くべく雇止めをした場合に、労働者が雇止めを不服として契約更新を求め、裁判等で雇止めが無効とされたときは、通算契約期間が5年を超えるので無期契約への転換が可能になると考えてよいか。

答

- 貴見のとおり。

【第18条関係】

問18-15 「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、年次有給休暇付与の算定の基礎となる勤続勤務年数は、どのように考えれば良いか。

答

- 法第18条の規定は、無期転換ルールの通算契約期間の基準を定めるものであり、労働基準法第39条の「継続勤務」の解釈については、従来どおりである。

【第18条関係】

問18-16 派遣労働者が派遣元に対して無期労働契約への転換の申込みを行っていたが、無期労働契約に転換された時点で、派遣元と派遣先との間の派遣契約が解除されていた場合、派遣元は無期労働契約の勤務地、作業内容、勤務時間、賃金額などの労働条件について、原則は同一条件とするべきか。

答

- 無期転換後の労働条件は、別段の定めがない限り、契約期間を除いて無期転換の直前の有期労働契約の労働条件と同一となる。

したがって、賃金額や従事すべき業務内容は、別段の定めがない限り、派遣労働者がいわゆる登録型派遣の派遣労働者であった場合であっても、無期転換の直前の労働契約と同一の労働条件となる。

また、就業先についても、無期転換前の有期労働契約での定め方にもよるが、具体的な就業場所を労働契約で定めていたような場合には、無期転換後も、その定められた就業場所が労働契約の内容となる。

なお、労働協約、就業規則、個々の労働契約のいずれかの別段の定めにより、無期転換後の労働条件を変更することは妨げられないものであり、改正法は「同一条件とするべき」と求めている訳ではない。

【第18条関係】

問18-17 通算5年を超えて更新しているが、使用者が今回の契約当初から業務の打ち切りなどのため次回の更新をしない（できない）旨の通知をしていた場合、労働者の無期転換申込権の行使との関係ではどちらが優先して成立するのか。例えば、担当していた業務がなくなることがはっきりしており、そのために更新できない旨の通知をしていた場合でも、無期転換申込権の行使が優先されるのか。

答

- 無期転換申込権は法に基づく権利であることから、法に定める要件を満たした労働者の申込みがあれば無期労働契約は成立する。無期労働契約が成立した後の解雇の可否については法第16条により判断するものと解される（施行通達第5の4（2）クを参照のこと）。

【第18条関係】

問18-18 同一の使用者と同時に2以上の有期労働契約を締結している
場合の契約期間の通算方法如何。

答

- 同一の使用者の下で同時に複数の有期労働契約が締結されている期間については、二重にカウントはしないことが妥当と解されるが、具体的な通算方法については、個別具体的な事例に則して司法判断がされるものと考えている。

【第18条関係】

問18-19 次のような場合も、無期転換申込権が生じるのか。

- ① 1年契約で雇用し、公募によらずに更新して5年を経過した後、公募により結果として同一労働者を雇用することとなり、通算契約期間が5年を超えた場合
- ② パート又はアルバイトで雇用して5年を経過した後、準社員として同一労働者を雇用したことにより、通算契約期間が5年を超えた場合

答

- ①、②とも無期転換申込権が生じる。

【第18条関係】

問18-20 法第18条第2項でいう「空白期間」と法第18条第2項の厚生労働省令で定める基準でいう「無契約期間」は同義であると思われる。
このように言葉を使い分けする理由をご教示願いたい。

答

- 無契約期間とは「ある有期労働契約の満了日と次の有期労働契約の初日との間に存在する契約がない期間」のことを指し、その期間の長さが省令で定める基準未満であれば前後の有期労働契約の契約期間が通算されるが、その期間の長さが省令で定める基準以上であれば「空白期間」に該当し、クーリングされる。

このように、無期契約期間には、空白期間に該当するものと該当しないものがあることから用語を使い分けているものである。

【第18条関係】

問18-21 無期労働契約になることによって、別段の定めにより、時間外労働の発生、出向、出張、転勤、職務の変更等の適用を受けさせることは、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることとなるか。

答

- 労働条件の変更が「低下」とされるかどうかは、個々の事案によるため、一概には申し上げられない。なお、施行通達及びパンフレットの記述は、法案内容に関する審議調査を行った労働政策審議会において、賃金の低下を念頭に議論がされたことを踏まえて記載しているものである。

【第18条関係】

問18-22 通算契約期間が5年を超える前に能力判断のために試験を行い、試験に合格した者は正社員とし、不合格の者は5年までに雇止めすることは可能か。

答

- 社内でそのような正社員登用制度を設けることは禁止されない。なお、紛争防止の観点からは、契約締結時等において、労働者に対してそのような制度が設けられている旨を十分に説明することが望ましい。

【第18条関係】

問18-23 無期転換の申込みは、現に締結している有期労働契約の、その契約期間の初日から満了するまでの間にすることができるとあるが、満了する日までとは、「満了する日の終業時刻まで」と理解して良いか。あるいは、法律上は「その満了する日の23時59分まで」ということか。

答

- 「満了日において使用者が受領可能な時刻」までに申込みがなされる必要があると解される。

【第18条関係】

問18-24 法第18条に基づき、有期契約労働者が無期転換の申込みをした場合、使用者が申込みを承諾したものとみなされることから、その時点で無期労働契約が成立することとなり、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示が必要と判断するが、明示すべき内容は労働基準法施行規則第5条で定められており、賃金額もこれに含まれることから、使用者は無期転換の申込みがあった時点で賃金額も含めた労働条件を書面で明示する必要があるか。

答

- 労働基準法第15条に基づき、使用者は、労働者から無期転換の申込みがあった際は、同条に基づき、労働条件を明示しなければならない。ただし、無期転換の申込み時点では、実際に無期労働契約の開始時における就労場所や賃金額を特定して明示できないときは、賃金額や就労場所、従事すべき業務として予定している範囲を示すことで足りる。

【第18条関係】

問18-25 問18-10によれば、60歳定年後に有期労働契約で継続雇用し、65歳を超えた段階で無期転換申込権の行使により無期労働契約に転換された労働者を対象として、適正な手続により別途定年を定めた場合には、その定年に達したことにより雇用終了とすることは可能と解している。そうすると、上記の別途定める定年を『満66歳に達した日が属する年度の翌年度の初日』などと設定した場合は、その定年に達する日と、無期労働契約による雇用が開始する日が一致する（又は定年到達日の翌日以降に無期契約による雇用開始日が到来する）場合があると考えられる。このような場合、労働契約の取扱いはどうなるか。

答

- 別途定める定年が適法に就業規則に定められた場合には、定年到達をもって、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約は終了するものと解される。

（設例の場合で言えば、「満66歳に達した日が属する年度の翌年度の初日」をもって無期労働契約は終了すると解される。）

【第19条関係】

問19-1 「当該契約期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申し込みをした場合」の「遅滞なく」とは、どの程度の期間をいうのか。例えば、使用者からの法令周知がなかった、あるいは法令を知らなかったなどの理由は該当するのか。

答

- 最終的には、個別の事情を勘案して判断されるものであり、具体的な基準を示すことは困難であるが、契約期間の満了日から、申込みをするまでの期間が、社会通念上許容される範囲に留まるものであれば、「満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申し込みをした場合」に該当すると解される。

【第19条関係】

問19-2 法第19条第1号の解釈は判例（東芝柳町工場事件）が主となっているが、パートタイム労働法第8条においては、「期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当とされる場合」として①業務の客観的内容②契約上の地位の性格等々が判断材料とされている。よって、これらの判断基準を、労働契約法第19条第1号への該当性を判断する際の補足材料に使用してもいいのか。

答

- パートタイム労働法第8条の判断基準を補足材料に使用することは差し支えない。（なお、パンフレット16頁にもこれまでの裁判例の傾向について示しているので、これらの裁判例を具体的に示しつつ説明することも差し支えない。）

【第19条関係】

問19-3 適法に変更された就業規則により更新の上限回数が定められている場合、あるいは、有期労働契約を既に締結している労働者が、更新時に「次回は更新を行わない」旨規定されている契約を使用者から示されて、これに合意した場合において、当該契約期間満了時に、使用者から当該就業規則または個別契約の条項を根拠に雇止めされたときは、雇止めは適法なのか。

答

- 有期労働契約の更新時に、設例のような契約内容の変更を労使の合意によって行うことは、禁止されない。

この点について、不更新条項に基づく雇止めが争われた裁判例のうち、例えば近畿コカ・コーラボトリング事件（大阪地判H17.1.13）では、（不更新条項を含む契約書により）雇用を終了させる旨の合意が成立しており、これに基づき雇用は終了したというべきとされている。ただし、不更新条項を定めた契約書に労働者が署名押印したことから直ちに合意の成立を認めているわけではなく、その他の客観的状況（①事前に説明会を開き、次回更新を最後に継続雇用しないので残りの有給休暇を使ってほしい旨及び次回の契約書に不更新条項を入れると説明した上で契約更新希望を確認したこと、②不更新条項の記載のある契約書を労働者に交付し、労働者がこれに署名押印した上、確認印も押印していること、③契約書作成後も労働者が異議を述べなかったこと等）を踏まえて、不更新条項への合意を慎重に認定していることに留意を要する。

いずれにしても、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に則して司法判断がされるものと考えている。

- なお、例えば就業規則の規定に基づき実際に雇止めをした場合において、労働者がそれを不服として更新を求めてきたときは、法第19条の適用に当たり、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条第2号の該当性が否定されることにはならないと解される（施行通達第5の5(2)ウ参照）。

【第19条関係】

問19-4 派遣先事業者が派遣元事業者との派遣契約を打ち切ったことを理由にして、有期労働契約で雇用される派遣労働者を雇止めする行為は、法第19条に違反するのか。

答

○ 法第19条第1号又は第2号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものである。

したがって、設例の場合において、派遣契約の終了は、法第19条各号の要件に該当するか否かの判断に当たり考慮されるものと解されるが、そのことのみをもって直ちに法第19条各号への該当性が否定されることにもならず、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に則して司法判断がされるものと考えている。

なお、平成21年3月31日付け基発第0331010号「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」記の第2の1(10)においても、「裁判例によれば、反復更新の実態等の状況に照らし、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められない場合があることに留意すること」としているところ。

【第19条関係】

問19-5 業績の目標を定め、これが達成できない場合は、雇止めの理由として認められるか。また、契約期間の終盤に試験を行い、不合格の場合に雇止めとすることは認められるか。

答

- 法第19条第1号又は第2号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものである。

したがって、設例のような「更新の基準」を定め、その基準に達していないという実態にあることは、法第19条各号の要件に該当するか否かの判断に当たり考慮されるものと解されるが、そのことのみをもって直ちに法第19条各号への該当性が否定されることにもならず、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に則して司法判断がされるものと考えている。

【第19条関係】

問19-6 労働者から更新の申込みがなかったことを奇貨として、事業主が契約期間満了日に労働者を雇止めした場合、労働者が契約期間満了日後、法第19条の存在を知った時点で、事業主に対し雇止めは無効である旨を主張し、有期労働契約の締結を改めて請求することは可能か。

答

- 個別具体的な事例に則して判断されるものと解されるが、法第19条の申込みは、有期労働契約の契約期間の満了後であっても、正当な又は合理的な理由による遅滞は許容されるものと解される。

【第19条関係】

問19-7 「反復して更新」とは、2回以上更新のことか、あるいは、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」第1条（平成25年3月までは第2条）の3回以上更新のことか。

答

- 「反復して更新」とは、1回以上の更新（契約が2以上）のことである。

【第19条関係】

問19-8 労働基準法施行規則の改正により、更新の判断基準が書面明示事項となったが、他方、改正高年齢者雇用安定法では、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止された。この両者の関係はどのように把握すればよいか。嘱託職員（有期契約）の契約更新に当たっての判断基準を明示することは、改正後の高年齢者雇用安定法に抵触しないか。

答

○ 改正高年齢者雇用安定法では、あくまで「継続雇用制度の対象者を限定する基準」を設定することが認められなくなっている。

嘱託社員に関する契約更新の判断基準は、継続雇用制度の対象者となった後に用いられるので、年齢を理由として更新拒否をするものではない限り、改正高年齢者雇用安定法に抵触するものではない。

【第20条関係】

問20-1 法第20条は、有期契約労働者が有利な労働条件にあることをも禁止する規定なのか。

答

- 法の趣旨（有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化するもの）から、有期契約労働者が有利な労働条件にあることについては、法第20条に反しないと解される。

【第20条関係】

問20-2 ある企業において、労働者の福利厚生のため、労働者が「共済会」を組織し、運動会などのイベントの開催、宿泊所・食堂の運営等を行っているが、この共済会の会員は正社員に限定しているため、イベントの参加や宿泊所・食堂の利用は会員（正社員）に限定されている。

このような場合、法第20条の不合理性について、どのように判断すればよいのか。

答

- 使用者から特段の便宜を受けていない共済会には、法第20条の規定は適用されないと解される。

【第20条関係】

問20-3 経営不振などによる整理解雇が行われる際に、無期労働契約である正社員に先んじて、準社員、パートタイム労働者又は派遣労働者等の有期契約労働者を対象とする雇用調整が行われているが、このような有期労働契約の労働者を対象にした雇用調整については、労働契約法第20条に違反する行為に該当するのか。

答

- 個別具体的な事例に則して判断されるものと解されるが、一般的には、整理解雇の際、無期契約労働者に先んじて有期契約労働者の雇止めを行うことは、法第20条の不合理な労働条件には該当しないと解される。

【第20条関係】

問20-4 「不合理な労働条件の禁止」となっているが、「当該業務に伴う責任の程度」を謳えば、いくらでも労働条件を相違させることは可能であると思料するが如何。

答

- 法第20条に掲げられている業務の内容、当該業務に伴う責任の程度等は、労働条件の相違が不合理と認められるか否かを考慮する際の要素である。したがって、これらの要素の一つが異なっていることをもって、労働条件の相違が「不合理ではない」と認められるというものではない。

【第20条関係】

問20-5 次のような場合に、法第20条に違反し不合理と認められることになるのか。

- ① 有期契約労働者だけに、退職する場合は制服返却時にクリーニングを義務付ける
- ② 各種資格の受講料に対して会社から補助をしない
- ③ 有期労働契約者の職務が比較的軽易な業務であることを理由として、無期契約労働者に支給している通勤手当を支給しない
- ④ 有期労働契約者の職務が短時間の業務であること等を理由として、無期契約労働者に支給している通勤手当を支給しない

答

- 個別具体的な事例に則して判断されるものと解されるが、一般論としては次のとおり。

- ①については、有期労働契約か無期労働契約かにより差が生じているのであれば不合理と解される。
- ②については、当該資格が現に従事している業務に必須のものか、中長期的な人材育成の観点から有用なものか等により個別判断となると解される。
- ③については、特段の理由がない限り不合理と解される（施行通達第5の6（2）オを参照）。
- ④については、有期であることを理由とするものでなく、短時間労働者であることを理由とするものであるならば、法第20条ではなくパートタイム労働法の適用があるか否か、適用される場合は、パートタイム労働法に基づき均等・均衡待遇が確保されているか否かが検討されることとなる。

【第20条関係】

問20-6 期間の定めなく雇用されていた労働者が、60歳の定年以降、1年の有期契約によって継続雇用する場合、従前の業務内容及び業務に伴う責任の程度などが全く同じで賃金のみ下げて契約する場合には、有期契約を理由とした不利益変更には該当するのか。

本来、定年により労働契約は一旦終了しているものであるから、60歳以降の労働契約については新たに労使間で決定できるものであり、同一業務内容等の条件であっても、定年前の賃金より下げてはならないということにはならないのではないかと考えられる。

答

- 個別具体的な事例に則して判断されるものと解される。なお、一般的には、企業に60歳定年後の継続雇用の仕組みがある場合、定年前後で基本給や賞与の内容を変更する取扱いについては、「定年の到達」あるいは年齢によって労働条件を相違させているものとして、正当な労働慣行としての社会的評価が確立しているものと認められ、こうした事情を考慮すれば、法第20条の問題とはならないものと考えられる。

【第20条関係】

問20-7 法第20条は、パートタイム労働法第8条を事実上修正するのか。つまり、パートタイム労働法第8条は、均等待遇を義務付ける労働者を無期又は無期と同視できるものに限定しているが、法第20条によって、期間の定めの有無だけに基づく差別待遇が禁じられると解すると、パートタイム労働法第8条も期間の定めに関係なく適用するといった解釈に変更されるのか。

答

- 今回の労働契約法の改正により、パートタイム労働法に係る解釈が変更されるものではない。

【第20条関係】

問20-8 派遣労働者については、就業場所である派遣先事業場が常に変わるため、労働者派遣の対象とならない派遣会社の正社員と異なり、派遣労働者に対して通勤手当を支給していないこともある。このような有期労働契約である派遣労働者に対し「通勤手当」を支給しない行為は、改正労働契約法第20条の違反になるのか。

答

- 個別具体的な事例に則して判断されるものと解されるが、派遣労働者であることを理由とすると認められる場合（例えば派遣労働者については有期・無期間問わず通勤手当が支給されない場合等）には、有期・無期間の不合理な労働条件の相違を禁止する法第20条の問題ではないと解される。

【第20条関係】

問20-9 有期契約労働者の職務の内容や配置の変更範囲等が、正社員等の無期契約労働者と同一と認められるならば、賞与や退職金等、従来、正社員のみに支給されてきたような賃金に関する労働条件が今回の改正によって当該有期契約労働者にも適用が及ぶものか。

答

- 個別具体的な事例に則して判断されるものと解される。（施行通達第5の6（2）を参照のこと）

【第20条関係】

問20-10 不合理な労働条件について、「通勤手当については、有期雇用の場合、上限あり。無期雇用の場合は実費支給」としている場合、有期から無期へ転換した際、有期雇用時のまま通勤手当の上限を設けたままとすると不合理な労働条件の禁止事項に抵触するか。

答

- 特定の職種の労働者について無期・有期を問わず通勤手当を支給しないとすることは法第20条の問題ではないと解されるが（問20-8参照）、実態として有期契約労働者であることを理由とする不合理な労働条件であると解される場合もあり得ることから、いずれにせよ個別具体的な事例に則して司法判断されるものと解される。

【第20条関係】

問20-11 無期労働契約である社員には転勤があるが、有期労働契約の非正規労働者には転勤させていない場合、このような労働条件の相違は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止する労働契約法第20条に違反するか。

答

- 個別具体的な事例に則して判断されるものと解されるが、一般的には該当しないものと解される。

【第22条関係】

問22-1 国又は地方公共団体が採用した非常勤職員（例えば、庁費支弁職員）等については、本法が適用されるのか。

答

- 施行通達第6の2(1)のとおり、国家公務員及び地方公務員は、任命権者との間に労働契約がないことから、法が適用されない。このことは非常勤職員であっても同様である。

平成25年2月14日
労働基準局労働条件政策課

「労働契約法の一部を改正する法律に係る質疑応答」について
(部内限)

【第18条関係】

部内問18-1 通算契約期間が5年を超えた労働者について、労働者が無期転換の申込みを行っていたにもかかわらず、使用者が契約期間満了をもって一方的に以後の労働契約の成立を否定し、就労を拒否した場合、労働基準法第20条の解雇となるか。

また、使用者があくまで契約満了による終了を主張した場合、同第20条の違反は指摘できるのか。

答

- 平成24年8月10日付基発0810第2号「労働契約法の施行について」(以下、「施行通達」という。)記の第5の4(2)キのとおり、無期転換申込権の行使の時点で無期労働契約が成立していることから、この場合に、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をもって当該有期契約労働者との契約関係を一方的に終了させようとすることは、解雇に当たり、事業主の認識の有無にかかわらず、労働基準法第20条の適用がある。

労働基準法第20条違反に係る申告・相談等への対応については、平成20年2月19日基監発第0219001号「労働契約法の施行に伴う監督業務運営上の留意点について」記の2(2)によること。

【第18条関係】

部内問18-2 労働者が無期労働契約への転換の申込みを行った後、実際に転換される日の30日前までに解雇予告を行えば、労働基準法上の違反は問われないということでしょうか。

答

- 無期転換申込権の行使の時点で、無期労働契約が成立していることから、その後に解雇しようとする場合には、解雇日の30日前までに解雇予告を行うことが必要になる。

また、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をもって当該有期労働契約者との契約関係を一方的に終了させようとする場合には、貴見のとおり、実際に転換される日の30日前までに解雇予告を行えば、労働基準法第20条違反とはならない。

【第19条関係】

部内問19-1 短期の有期契約の継続的な更新に関して、昭24.9.21基収第2751号をもって実質において期間の定めのない契約と同一に取り扱うべき基準が示されている。同通達の改廃を含めて、労働基準法上の取り扱いにおいて、どのように整理されているのか御教示願いたい。

答

- 御指摘の昭和24年9月21日付け基収第2751号は労働基準法第21条について、今回の施行通達記の第5の5（2）ウは労働契約法第19条について、それぞれ示したものであり、改廃の予定はない。

【第20条関係】

部内問20-1 有期契約労働者のうちパートタイム労働者については、パートタイム労働法において均衡処遇が規定されていることから、相談者等に対して所管部署（雇用均等室）における行政指導が実施されるとの説明でよろしいか。

答

- 有期契約労働者のうち短時間労働者（パートタイム労働者）である者が、パートタイム労働法に基づき、短時間労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保について行政指導を求めてきた場合は、雇用均等室の所掌である旨教示されたい。
- なお、その者が、
 - ・ パートタイム労働法第20条に規定する事項に係る紛争解決の援助を求めてきた場合には雇用均等室
 - ・ 有期契約労働者であることを理由に労働契約法第20条に係る民事上の相談あるいは紛争の解決の援助を求めてきた場合には総合労働相談コーナーを教示されたい。