

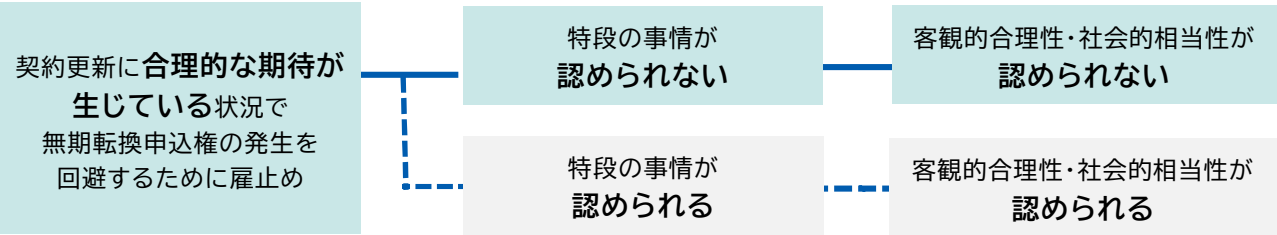
# 無期転換ルール

## 1. 無期転換前の雇止め等

### 1 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め



契約更新について合理的な期待が生じている状況で、無期転換申込権の発生を回避するために雇止めを行った場合、特段の事情がないときは、当該雇止めに客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。



主な裁判例 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件 ▼



### 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件 令和2年6月10日宇都宮地判 労判1240号83頁

【概要】  
有期契約労働者が、会社に6回目の労働契約の更新の申込みを拒絶され、雇止めを受けたことについて、本件雇止め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ず、かつ、労働契約法18条1項により無期労働契約に転換されたものとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
契約更新への合理的な期待が認められるか	認められる	<ul style="list-style-type: none"><li>• 常用的な業務であったこと</li><li>• 雇用期間の定めも名目的なものとなりつつあったこと</li><li>• 更新手続きも形式的なものであったこと</li></ul> ⇒ 契約更新を期待することについて合理的理由があり、労働契約法19条2号に該当。
特段の事情が認められるか	認められない	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 労働契約法19条2号に該当しており、特段の事情なく合理的期待を否定することは認められない。</li><li>◆ 本件の雇止めは人員整理的な雇止めであり、整理解雇法理が妥当するとした上で、<ul style="list-style-type: none"><li>• 雇止め回避努力</li><li>• 被雇止め者の選定</li><li>• 手続の妥当性</li></ul>について何らの検討を加えた形跡がなく、特段の事情は存在しない。</li></ul>

➡➡➡ 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は認められない

※ 本件は、有期労働者が労働契約法18条1項に基づき無期労働契約への転換申込みをしており、これにより当該有期労働者とその使用者には、有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の条件による無期労働契約が締結されたものとみなされると判断された。

# 1. 無期転換前の雇止め等

## 2 無期転換申込権発生前に新たに(一方的に)更新上限を設定して上限を理由に雇止め



契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に更新上限を設定しても合理的期待が失われることにはならず、当該上限到達のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。

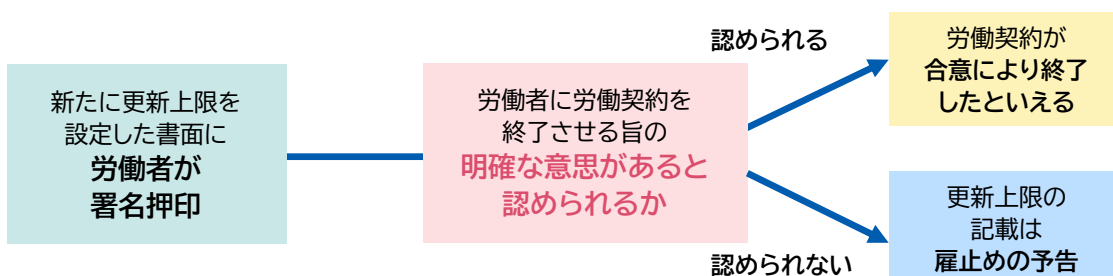
※1 労働基準法第15条及び労働基準法施行規則5条により、更新上限の有無とその内容は、契約締結時及び契約更新のタイミングごとに書面の交付による明示が必要。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリ送信、電子メール等の送信により明示することも可能。

※2 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準1条により、使用者は有期労働契約の変更又は更新に際して、更新上限を定める場合には、その理由を説明することが求められる。

### 個別契約による場合



使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約書に労働者が署名押印したことをもって直ちに労働契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当でなく、労働者に労働契約を終了させる旨の明確な意思があると認められない場合は、労働契約が合意により終了したとはいえず、更新上限の記載は雇止めの予告と判断され得る。



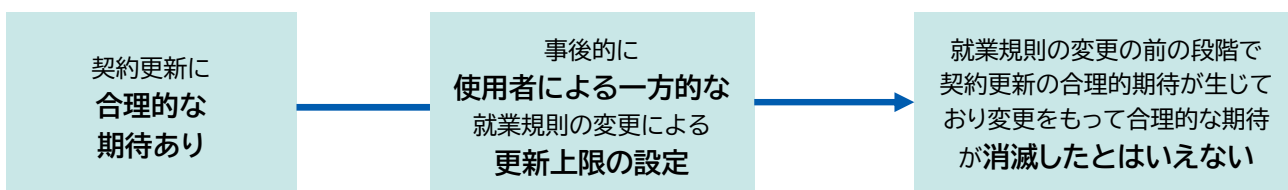
#### 主な裁判例 博報堂事件……P3

※ 契約更新について合理的な期待が認められる場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。

### 就業規則による場合



契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、就業規則の変更の前の段階で契約更新の合理的期待が生じており変更をもって合理的期待が消滅したとは認められないと判断され得る。



#### 主な裁判例 地方独立行政法人山口県立病院機構事件……P4

※ 契約更新について合理的な期待が生じている状況で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利益変更として労働契約法9条・10条も適用されると考えられる。



### 【概要】

1年の有期労働契約を29回にわたって更新してきた労働者が雇止めをされたことについて、労働契約法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、賞与、遅延損害金の支払いを求めた。

なお、会社は契約社員に適用される就業規則を改訂し、新たに「更新により労働契約期間が最初の労働契約開始から通算して5年を超える場合、原則として労働契約を更新しない。」という条項(以下「最長5年ルール」という。)を設けた。改訂時点ですでに5年超雇用されていた当該労働者については、就業規則とは別途、雇用契約書に更新上限が記載されており、当該雇用契約書に署名押印していた。

判断のポイント	判断	理由
労働者に労働契約を終了させる旨の明確な意思があると認められるか	無	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、当該労働者にとって、労働契約が更新できないことを意味するため、不更新条項のある雇用契約書に署名押印があることをもって直ちに当該労働者が労働契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当ではない。</li> <li>◆ 当該労働者は <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社に雇止めは困ると述べ、労働局へ相談し、会社に契約が更新されないことの理由書を求めた</li> <li>・ 社長に対して雇用継続を求める手紙を送付するなどの行動をとっており、これらは当該労働者が労働契約の終了に同意したとことと相反する事情である。</li> </ul> </li> </ul> <p>⇒ 以上から、本件労働契約が合意により終了したとはいえず、不更新条項は雇止めの予告とみるべきであるから、会社は当該労働者を雇止めしたというべきである。</p>
契約更新への合理的期待が認められるか	有	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 形骸化した契約更新を繰り返されていることから契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられている。</li> <li>・ 最長5年ルールには、一定の例外が設けられており、契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえない。</li> </ul> <p>⇒ 契約更新への期待は労働契約法19条2号で保護。</p>

》》》 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は認められない



## 地方独立行政法人山口県立病院機構事件

山口地判令和2年2月19日  
労判1225号91頁

### 【概要】

有期契約労働者が、会社に平成30年4月からの8回目の労働契約を更新されず雇止めされたことについて、労働契約法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

なお、就業規則には、平成29年3月まで労働契約の更新に関する規定はなかったところ、同年4月1日付け改正により、原則として5年を超えない範囲内とする旨の通算雇用期間の上限制限規定が設けられていた。

判断のポイント	判断	理由
契約更新への合理的な期待が認められるか	認められる	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 当該有期契約労働者は、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成23年4月以降、反復継続して本件労働契約を更新されてきた</li> <li>・ その手続は形式的で、勤務態度等を考慮した実質的なものではなかった</li> <li>・ 従事していた業務は恒常的業務であった</li> <li>・ 本件事業所における有期職員と契約期間の定めのない職員との間で勤務実態や労働条件に有意な差があるものとは認められない</li> </ul> </li> <li>⇒ 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。</li> <li>◆ 当該期待は、平成29年4月1日以前から生じていたものというべきであり、就業規則の改正や当該改正内容の具体的な説明の時期からして、本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したとはいえない。</li> </ul>
契約更新の有無の判断過程に合理性が認められるか	認められない	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人事権に当然に内在する制約として、契約更新の有無の判断は公正に行われなければならない。</li> <li>◆ 本件については、雇止めの根拠となった面接試験に合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みが存在せず、契約更新の有無の判断過程は合理性に欠けるものといわなければならない。</li> </ul>

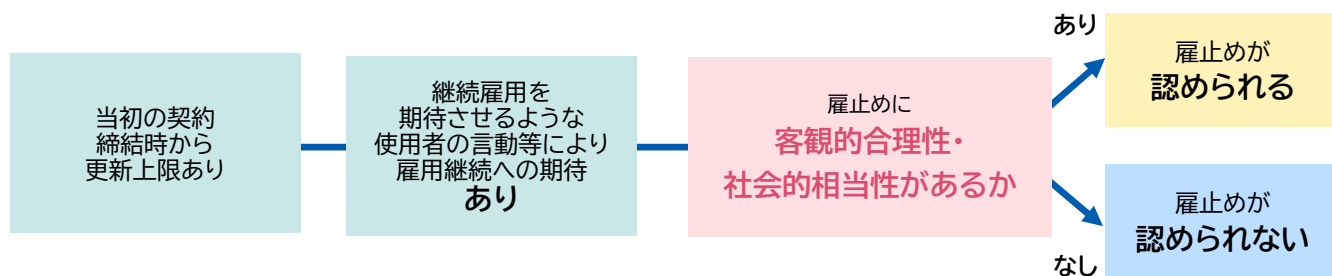
➤➤➤ 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は認められない

# 1.無期転換前の雇止め等

## 3 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め



当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることは、それ自体としては直ちに違法になるものでないが、雇用継続を期待させるような使用者側の言動がある等、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。



### 主な裁判例 日本通運(川崎)事件 ▼

※ 労働基準法15条及び労働基準法施行規則5条により、更新上限の有無とその内容は、契約締結時及び契約更新のタイミングごとに書面の交付による明示が必要。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリやメール等の送信により明示することも可能。

## 日本通運(川崎)事件

東京高判令和4年9月14日  
労判1281号14頁

### 【概要】

労使間で最初の労働契約開始日から通算して5年を超えて更新することはない(以下「不更新条項」という。)旨の労働契約を締結しており、当初の労働契約から5年の期間満了に当たる平成30年6月30日付けで雇止めされたことについて、有期契約労働者が本件雇止めは無効であるなどとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
契約更新への合理的期待が認められるか	認められない	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である労働契約締結当初から、<ul style="list-style-type: none"><li>・ 雇用契約書等により雇用期間が5年を超えない条件であることは一義的に明確であり、</li><li>・ 担当者が当該労働者と面談し、そのことを明示・説明し、</li><li>・ 当該労働者もそれを認識の上労働契約を締結している</li></ul></li></ul> 等の状況下では、雇用満了時までの間に、契約更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難い。 ⇒ 労働契約法19条2号該当性を否定。
不更新条項は公序良俗に反し無効か	直ちに違法に当たるものではない	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 労働契約法18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期労働契約を無期労働契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。</li></ul> ⇒ 使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から雇用上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。

▶▶▶ 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は問うまでもなく有効



## 1. 無期転換前の雇止め等

### 4 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用



クーリング期間経過後に再雇用することを約束して雇止めを行うことは、「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」という労働契約法18条の趣旨に照らして望ましいものではない。

### 5 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え



無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、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、労働契約法18条の趣旨を潜脱するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用者」と解される。

### 6 無期転換後の労働条件について(一方的に)不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制



労働契約法18条1項の「別段の定め」をする場合においても、労働契約法7条～10条が適用されるものであり、一方的に不合理な定めをすることはできない。

就業規則により「別段の定め」をする場合は、特段の事情もなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として一方的に不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。

個別合意により「別段の定め」をする場合は、労働契約法8条により、無期転換申込みの際に提示された労働条件に労働者が合意しない限り「別段の定め」は成立せず、転換前の有期労働契約と(契約期間以外は)同一の労働条件で無期労働契約が成立することとなる。労働条件の不利益変更について個別合意が認定されるには、判例を踏まえると、労働者が自由な意思に基づいて同意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する必要がある。

## 1. 無期転換前の雇止め等

### 7 無期転換申込みの拒否



労働者が無期転換申込権を行使したことにより、使用者の承諾があったとみなされる（労働契約法18条1項）。現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期労働契約が成立しており、使用者が現実には申込みを拒否する行動に出ても、当該無期労働契約の成立を妨げることはない。

#### 無期転換申し込みの成立

労働者が無期転換申込権を行使  
＝使用者が承諾したものと同みなす

（現在の契約期間満了日の翌日から）  
無期労働契約の成立



使用者による申込みを拒否する行動は  
無期労働契約の成立を妨げない



使用者による無期転換申込みの拒否が、成立した無期労働契約の解約（解雇）の趣旨と解される場合には、当該解約（解雇）について、客観的合理性・社会的相当性を欠けば、権利濫用に該当するものとして無効と解され得る。

#### 無期転換の拒否と解雇

申込みの拒否  
＝無期労働契約の解約（解雇）  
と解される場合

申込み拒否に  
客観的合理性・  
社会的相当性があるか

あり

権利の  
濫用に該当せず  
有効

なし

権利の  
濫用に該当し  
無効

### 8 無期転換申込権の事前放棄の強要



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あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、労働契約法18条の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。

### 9 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職



無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、労働契約法18条の趣旨に照らして望ましくない。