

2. 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い



無期転換の申込みをしたことその他無期転換の申込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益な取扱いは、その内容に応じて労働契約法、民法の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となる。

※ 無期労働契約への転換に当たり、労働契約法18条1項の「別段の定め」をすることにより、待遇の引上げと併せて、相応な職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことは、労働者のキャリアアップにもつながり、一般的には不利益取扱いとは解されないが、職務の内容などが変更されないにも関わらず、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではない。

【参考 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いの整理】

労働者が無期転換申込みをしたこと等(※1)を理由とする不利益取扱い						
不利益取扱いとなり得る行為(例)の具体的な内容	不利益取扱いが無期転換以前に行われたケース		不利益取扱いが無期転換後に行われたケース			
	問題となるケース	現行法における対応	問題となるケース	現行法における対応		
	(A) 解雇・雇止め	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、 ①有期労働契約の期間途中で当該労働者を解雇する場合 ②有期労働契約の期間満了時点まで当該労働者を雇止め／解雇する場合	①労働契約法17条1項の判断基準による。 ②労働契約法16条(無期転換申込みをした時点で始期付無期労働契約が成立するため)の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換したことを理由に、使用者が無期雇用の状態にある当該労働者を解雇する場合	労働契約法16条の判断基準による。	
	(B) 事実行為	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期労働契約の期間中、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為(解雇・雇止めや配転・降格等)があれば、当該行為を争うことが可能。	無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換したことを理由に、使用者が、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為(解雇・雇止めや配転・降格等)があれば、当該行為を争うことが可能。	
	(C) 労働条件配転・降格	有期労働契約期間中	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期労働契約の期間中、不适当に当該労働者を配置転換や(人事権に基づき)降格する場合	権利濫用法理(※2、※3)の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換したことを理由に、使用者が、配置転換や(人事権に基づき)降格をする場合	権利濫用法理(※2、※3)の判断基準による。
		無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換のタイミングで、不适当に当該労働者を配置転換や(人事権に基づき)降格をする場合	①個別合意(労働契約法8条)の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労働契約法9条・10条の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換した労働者に対して、使用者が、転換後の無期労働契約の労働条件(賃金等)について、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則によって引き下げる場合	①個別合意(労働契約法8条)の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労働契約法9条・10条の判断基準による。
	無期転換のタイミング	無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換のタイミングで、不适当に当該労働者を配置転換や(人事権に基づき)降格をする場合	権利濫用法理(※2、※3)の判断基準による。	※1 無期転換ルールに関して問い合わせ等をしたこと、無期転換申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換した(無期労働契約の始期が到来したこと等)に対する不利益取扱いも問題となりうる。	※1 無期転換ルールに関して問い合わせ等をしたこと、無期転換申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換した(無期労働契約の始期が到来したこと等)に対する不利益取扱いも問題となりうる。
		無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換後の労働条件(賃金等)を ①個別合意によって引き下げる場合 ②既に設定している就業規則や、就業規則の新設・変更によって、引き下げた場合	①個別合意の真意性によって判断することとなる。使用者が提示した条件に労働者が同意しなければ、労働契約法18条1項の「別段の定め」は成立しないので、有期労働契約時の労働条件が存続することとなる。 ②労働契約法7条又は9条・10条の判断基準による。	※2 配置転換については、「適切な労務管理のポイント」(https://www.mhlw.go.jp/content/001244629.pdf)P3参照	※2 配置転換については、「適切な労務管理のポイント」(https://www.mhlw.go.jp/content/001244629.pdf)P3参照
					※3 裁判例によると、労働契約の枠内の降格であっても、相当な理由のない降格で、賃金が相当程度下がるなど本人の不利益も大きいという場合には、人事権の濫用となり得る。	※3 裁判例によると、労働契約の枠内の降格であっても、相当な理由のない降格で、賃金が相当程度下がるなど本人の不利益も大きいという場合には、人事権の濫用となり得る。
					※4 労働契約法18条1項に規定する「別段の定め」を指す。	※4 労働契約法18条1項に規定する「別段の定め」を指す。