

労働契約等 解説セミナー

「安心」して「働く」ためのルール

～使用者と労働者の約束事＝「労働契約」とは～



基礎編

P.001

PART 1

労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎について P.005

PART 2

無期転換ルールについて P.043

PART 3

副業・兼業について P.055

判例・事例集

P.073

基礎編

この章ではワークライフバランスの実現に向け、労働契約等に関するルールをはじめ、パートや契約社員等が長期的に活躍できる制度「無期転換ルール」、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について、分かりやすく解説します。



本セミナーの構成	004
PART 1 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎について	005
① 労働契約に関する基本情報 ～労働契約法と労働契約～	005
1.1. 労働契約に関する法律	005
1.2. 労働契約法とは	006
1.2.1. 労働契約法制定の背景	006
コラム 民事的なルール（民事ルール）とは？	006
1.2.2. 労働契約法の目的【労働契約法第1条】	007
1.3. 労働契約とは	008
1.3.1. 労働契約の原則と役割【労働契約法第3条】	008
1.3.2. 労働契約の確認と理解【労働契約法第4条】	009
1.3.3. 労働者の安全への配慮（使用者の安全配慮義務）【労働契約法第5条】	010
働く各場面における労働契約に関するポイント	011
② 働き始めるとき ～労働契約の成立～	011
2.1. 労働契約が成立するためには【労働契約法第6条、労働基準法第15条】	012
コラム 内定通知の取扱い	013
コラム 試用期間	014
コラム 自宅待機について	014
2.2. 労働契約締結時の労働条件は何によって決まるか（就業規則と労働契約） 【労働契約法第7条／第12条】	015
③ 就労時に守るべきルール ～労働条件の変更に関するルールなど～	017
3.1. 労働契約を変更するときは【労働契約法第8条／第9条／第10条】	017
3.2. 就業規則の変更による労働契約の変更	018
3.2.1. 就業規則変更までの手続【労働契約法第11条、労働基準法第89条／第90条】	018
3.2.2. 就業規則の変更による労働契約の変更が認められる場合、認められない場合 【労働契約法第9条／第10条】	018
3.3. 懲戒【労働契約法第15条】	022
3.4. 出向【労働契約法第14条】	023
コラム 配置転換（配転）・転勤	024
コラム 転籍	024
コラム 労働条件の最低基準について	024
3.5. 労働時間・休日等に関するきまり	025
3.5.1. 労働時間【労働基準法第32条】	025

3.5.2. 時間外労働、36 協定【労働基準法第36条】	025
3.5.3. 休憩・休日のきまり【労働基準法第34条／第35条】	026
3.5.4. 年次有給休暇【労働基準法第39条】	026
3.5.5. 変形労働時間制【労働基準法第32条の2～第32条の5】	027
3.6. 賃金に関するきまり	028
3.6.1. 最低賃金【最低賃金法】	028
3.6.2. 賃金の支払方法【労働基準法第24条】	028
3.6.3. 割増賃金（いわゆる残業代など）【労働基準法第37条】	029
3.6.4. 減給の定めへの制限【労働基準法第91条】	029
3.6.5. 賃金台帳の調製及び記録の保存【労働基準法第108条／第109条】	030
コラム 配偶者手当が「年収の壁」になっているかも？	030
4 労働契約の終了	031
4.1. 労働者から労働契約を終了する場合	032
4.2. 使用者から労働契約を終了する場合	033
4.2.1. 解雇できない／認められない場合【労働契約法第16条／第17条など】	033
コラム 整理解雇にあたって求められる要素	034
コラム 使用者から労働者への退職勧奨	034
4.2.2. 解雇の予告【労働基準法第20条／第21条】	035
4.2.3. 期間の定めがある労働契約の終了【労働契約法第17条／第19条、労働基準法第20条／第21条、 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準、派遣先が講ずべき措置に関する指針】	036
コラム 労働者派遣契約が中途解約された場合	038
〔参考〕有期労働契約の雇止めに関する判例の傾向	038
5 個別の労働紛争に直面したら	041
PART 2 無期転換ルールについて	043
6 無期転換ルールについて	043
6.1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換【労働契約法第18条】	043
6.2. 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について	045
6.3. 高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について	047
7 有期契約労働者の円滑な無期転換のために	048
PART 3 副業・兼業について	055
8 副業・兼業の促進に関するガイドライン	055

本セミナーの構成

ワークライフバランスの実現に向けた、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に係る労使の自主的な取組を実効あるものとするためには、労使双方が労働時間や労働契約に関するルールを十分に理解する必要があります。本セミナーでは、労働者と使用者をつなぐ“労働契約”について、仕事を始める時から辞める時までの各段階でどのように関係しているのか、また法律等ではどのようなルールが定められているのかを、〈パート1〉、〈パート2〉、〈パート3〉に分け、解説します。

〈パート1〉では、①で労働契約に関する基礎的な情報を整理した後、②から⑤では労働契約が成立してから終了するまでの各段階におけるポイントや、個別の労働に関するトラブルや問題がある場合の解決を支援するサービスを解説・紹介します。

〈パート2〉では、⑥で無期転換ルールを確認した後、⑦では円滑な無期転換に向けた企業の取組方法などを紹介します。

〈パート3〉では、副業・兼業の促進に関するガイドラインを紹介します。

PART 1 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎について

① 労働契約に関する基本情報 ～労働契約法と労働契約～	005
② 働き始めるとき ～労働契約の成立～	011
③ 就労時に守るべきルール ～労働条件の変更に関するルールなど～	017
④ 労働契約の終了	031
⑤ 個別の労働紛争に直面したら	041

PART 2 無期転換ルールについて

⑥ 無期転換ルールについて	043
⑦ 有期契約労働者の円滑な無期転換のために	048

PART 3 副業・兼業について

⑧ 副業・兼業の促進に関するガイドライン	055
----------------------	-----

PART
1労働契約法をはじめとした
労働関係法令の基礎について

この章では、本セミナーの主たるテーマである「労働契約」に関する、基本的な情報を解説します。

1 労働契約に関する基本情報 ～労働契約法と労働契約～

1.1. 労働契約に関する法律

会社に就職しようとする場合、働く人（労働者）と雇う人（使用者）との間で、「働きます」「雇います」という約束＝労働契約が結ばれます。どういう条件で働くかといった契約内容も労働者と使用者の合意で決めるのが基本です。

労働契約は労使の合意で成立しますが、すべてを自由に任せると立場の弱い労働者に不利な条件となるおそれがあります。

労働者はどこかに雇ってもらって給料をもらわなければ、生計を立てていくことができません。したがって、雇ってもらうためには、給料や働く時間に不満があっても、会社の提示した条件どおりに契約を結ばざるを得ないかもしれません。また、もっと高い給料で働きたいと言って、会社と交渉しようとしても、「ほかにも働きたい人はいるから、嫌なら働かなくていい」と会社に言われてしまえば、結局会社の一方的な条件提示に従わざるを得なくなることもあるでしょう。

このように、全くの自由にしてしまうと、実際には立場の弱い労働者にとって、低賃金や長時間労働など劣悪な労働条件のついた、不利な契約内容となってしまうかもしれません。そうしたことにならないよう、労働者を保護するために労働契約法などの法律が定められています。

労働契約に関する規定を含む主な法律として、**労働基準法**と**労働契約法**があります。

労働基準法は、労働条件に関する基本的な法令であり、労働条件の最低基準を定めています。労働基準法の各規定に違反があった場合は、労働基準監督署における監督指導等の対象となり、罰則が適用される場合もあります。

労働契約法は、労働契約に関し、労働者と使用者が守るべき民事的なルールを定める法律で、平成20年3月から施行されています。その概要は、**1.2. 労働契約法とは**で紹介します。

また、労働契約法は、平成24年8月に改正され、有期労働契約に関するルール（無期転換ルール）が定められました。

1.2. 労働契約法とは

1.2.1 労働契約法制定の背景

2000年代、就業形態が多様化し、労働条件が各労働者に合わせて個別に決定・変更される場合が増加し、それに伴い労働関係の紛争も増加していました。

それまでは、個別の労働紛争が生じた場合には、それぞれの事案に、過去に行われた裁判の結果（判例）を当てはめて司法で判断されることが一般的でした。しかし、このような過去の裁判の結果は労働者及び使用者の多くにとって十分に知られておらず、また、司法の手続を踏むこと自体が一般の市民にとっては高いハードルであり、個別労働紛争が生じた場合の解決への道筋の予測可能性の低さが、問題視されていました。

このような中、個別の労働関係の安定のため、

- 労働契約の基本的な理念
- 労働契約に共通する原則
- 判例法理に沿った労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール 等

を、1つの体系として定めることが必要となり、幾多の審議を経て、平成20年3月に労働契約法が施行されました。

COLUMN

民事的なルール（民事ルール）とは？

行政機関が取締りを行っている労働基準法のようなルールとは異なり、民事ルールは、労働基準法のように行政機関が罰則を前提に取り締まるルールとは性質が異なります。裁判などで権利関係を判断する際の基準となるものです（これに違反した場合に直ちに刑事罰が科されるものではありません）。

民事ルールは、労働者や使用者といった私人の立場の人たち同士が、契約締結や紛争解決などの法的な行為を行う際に基準となるルールです。私人の立場の人たち同士の裁判上での争いは、民事ルールに従って判断されることとなります。

労働契約法は、労働契約に関する民事ルールを明らかにしています。



1.2.2 労働契約法の目的【労働契約法第1条】

労働契約法は、労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定または変更が円滑に行われるようにすることで、労働者の保護・個別の労働関係の安定を図ることを目的としています。

そもそも、労働契約が存在する現場では、労働紛争が生じることのない、円滑な関係が最も望ましい状態であるといえます。労働者を保護しつつ、そのような円滑な関係を築くことが、労働契約法の目的となっています。

参考 個別の労働紛争の状況

各都道府県労働局、労働基準監督署などには、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応するため、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条に基づき総合労働相談コーナーが設置されています。令和6年度の1年間に寄せられた相談は1,201,881件と、前年度比で0.7%減少しています。このうち、民事上の個別労働紛争（労働基準法等の違反を伴わない、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争）の相談は267,755件であり、前年度比で0.6%増加しました。なお、総合労働相談の件数は、5年連続で120万件を超え、高止まりしています。

また、総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が54,987件と、13年連続で最多となりました。

ちなみに、本制度が創設された当初（平成13年10月）は、相談件数の最多は「解雇」でした。ここにも時代の流れを感じることができます。

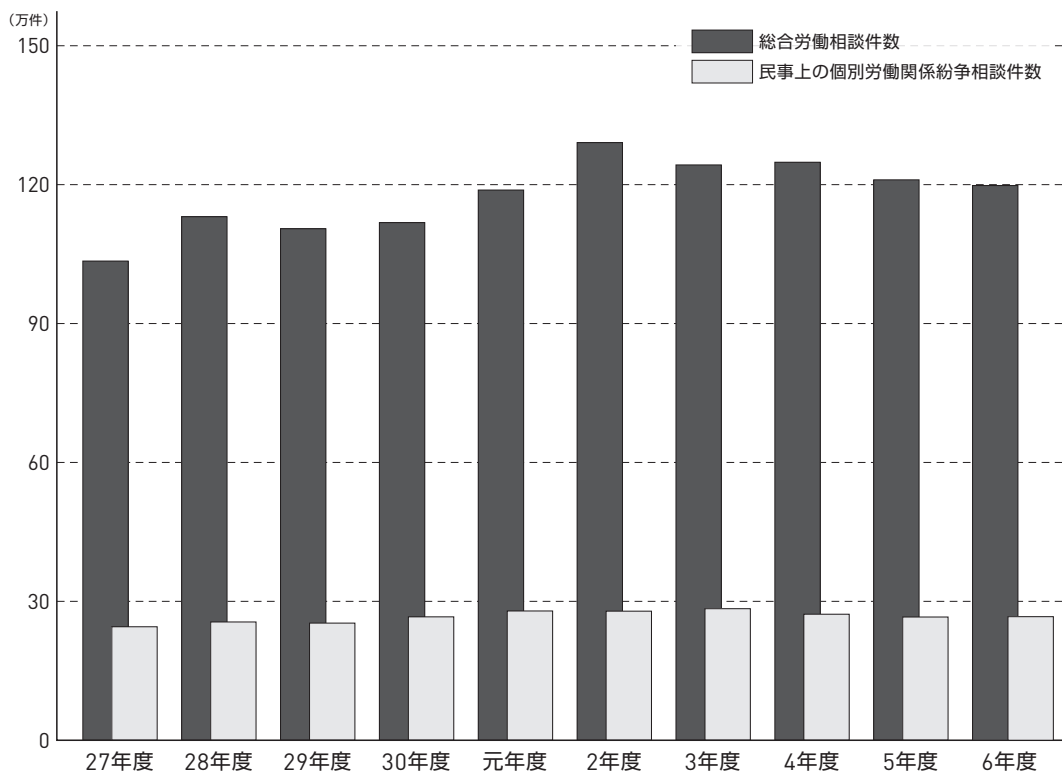


図 相談件数の推移（10年間）

厚生労働省「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より作成

1.3. 労働契約とは

1.3.1 労働契約の原則と役割【労働契約法第3条】

労働契約とは、当事者の一方（労働者）が相手方（使用者）に使用されて労働し、相手方がこれに対して賃金を支払うことを内容とする契約のことで、労働者及び使用者には、労働契約を遵守することが求められます。

労働契約は、対等な立場で締結されるべきものですが、一般的に、使用者は、労働者より、その経済力、情報量等の大きさから、有利な立場にあることが多く、労働者にとっては不利な内容で労働契約が締結されがちです。したがって、労働者の保護を図りつつ、労働者と使用者の間での紛争が起きにくい、よりよい職場環境を実現するために、労働契約法では、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則として以下の事項を挙げています。

【労働契約の5つの原則】

- ① 労働者と使用者が、対等の立場で合意した上で締結・変更すること（労使対等の原則）
- ② 労働者と使用者が、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すること（均衡考慮の原則）
- ③ 労働者と使用者が、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結・変更すること（仕事と生活の調和への配慮の原則）
- ④ 労働者及び使用者は、労働契約を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、義務を履行すること（信義誠実の原則）
- 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、それを濫用してはいけないこと（権利濫用の禁止の原則）

✓ “労働者”と“使用者”の定義【労働契約法第2条】

労働契約法では、労働者と使用者をそれぞれ以下の図に示すように定義しています。



「労働者」に該当するかどうかは、労務提供の実態などを考慮して、使用従属関係があるか否かが総合的に判断され、使用従属関係があると判断される場合は、労働者に該当することとなります。これは、労働基準法第9条における「労働者」の判断の考え方と同様の考え方です。

1.3.2 労働契約の確認と理解【労働契約法第4条】

労働者が契約の内容を十分に理解しないまま労働契約を締結してしまうと、労働者と使用者の間に認識のズレが生じてしまい、個別労働紛争を引き起こしかねません。

労働契約法は、契約内容があいまいなまま、労働契約関係が継続することがないように、使用者に対し、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求めています。また、労働者及び使用者に対し、労働契約の内容をできる限り書面で確認することも求めています（2.1.労働契約が成立するためには も参考にしてください。）。



労働契約の内容をできる限り書面で確認

1.3.3 労働者の安全への配慮（使用者の安全配慮義務）【労働契約法第5条】

使用者には、労働者が生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をすることが労働契約法で義務付けられています。“必要な配慮”は、一律的に決まるものではありませんが、労働者の職種、業務内容、勤務場所等の具体的な状況に応じて、必要な配慮をすることが求められます。

また、職場における熱中症対策については、令和7年6月1日から改正労働安全衛生規則が施行され、一定の暑熱環境下で行われる作業について、報告体制の整備、対応手順の作成、関係作業員への周知が義務付けられています。

令和8年4月1日からは、職場における治療と就業の両立支援に関する取組について、事業主の努力義務とされています。

ここ数年、問題となっている“職場のいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント”といった点でも、安全配慮義務として、労働者の業務遂行が安全に行われるよう、使用者には、設備や作業環境だけでなく、職場の人間関係も含め、労働者が安全に働ける環境を整える義務があります。労働者への安全教育や適切な業務命令を行う義務があります。いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントを放置すれば、使用者が労働者に対し労働契約上負っている債務不履行責任（安全配慮義務違反。民法第415条など）が問われる場合があります。加えて、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2の規定により、パワーハラスメント防止措置が義務化されています。

なお、今後の動向として、令和8年10月1日からは、カスタマーハラスメント対策および求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策についても、事業主に雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられる予定です。

また、使用者や労働者が、いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの加害者の場合、不法行為責任（民法第709条、第715条）を問われ、損害賠償義務を負う可能性もあります。

労働者の立場から見たポイント

使用者は、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、必要な配慮をしなければなりません。必要な配慮がなされていないと考えられる場合は、必要に応じて使用者と交渉したり、最寄りの総合労働相談コーナーに相談してみましょう。

働く各場面における労働契約に関するポイント

②から④では、実際に労働者の皆さんが働く場面を働き始めから労働契約の終了時までの各段階に分け、それぞれの段階において法律に規定されているルールなどについて解説します。

労働契約法等のルールに沿って、労働者の権利を守り適切な労使関係を築くために、労働者の皆さんが取るべき具体的なアクションを、各章の冒頭で「労働者の立場から見た、この章の主なポイント」としてまとめています。

2 働き始めるとき ～労働契約の成立～

この章では、新たに会社採用され働き始める際に、気をつけるべきルールについて、解説します。

働き始めるときは、自分自身がどのような契約内容に基づいて仕事をするのかを明確にしておくことが重要です。



労働者の立場から見た、この章の主なポイント

- ✓ 働き始める時には、その労働条件を書面で確認しましょう。
- ✓ 働き始める時には、就業規則の内容もよく確認しましょう。
- ✓ 働き始める時には、労働条件などが法令に違反していないか確認しましょう。

2.1. 労働契約が成立するためには【労働契約法第6条、労働基準法第15条】

労働契約は、

- 労働者が使用者に使用されて労働すること
- 使用者がこれに対して賃金を支払うこと

の2点について、労働者及び使用者が合意することによって成立します。この2点について合意がなければ、労働契約は成立しません。

労働基準法では、労働契約を結ぶ際、使用者は労働者に対して労働時間や賃金などの労働条件を明示しなければならないと定めています。また、内定の際、内定通知を交付する場合のように内定がいわゆる始期付解約権留保付労働契約の成立に該当するような場合には、その時点でわかる範囲の労働条件を明示しなければなりません。

特に、下記①～⑥（⑤の昇給に関する事項を除く。）に書かれている労働契約の期間や、労働時間、賃金などについては原則として書面で明示することが必要です。

なお、労働者が希望した場合は、FAXや電子メール、SNSメッセージ機能等（労働者が印刷するなどして保管できるものに限る。）での明示も可能です。

【労働条件の明示事項】

必ず明示しなくてはならない事項	制度がある場合には明示しなくてはならない事項
①労働契約の期間に関する事項 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。^{※1}） ③就業の場所、従事すべき業務に関する事項^{※2}（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。） ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項 ⑤賃金（退職手当及び⑨を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締め切り及び支払いの時期、昇給に関する事項 ⑥退職に関する事項（解雇の場合の事由を含む。） ⑦無期転換の申込みに関する事項^{※3}	⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法、退職手当の支払いの時期に関する事項 ⑨臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与等、最低賃金額に関する事項 ⑩労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事項 ⑪安全及び衛生に関する事項 ⑫職業訓練に関する事項 ⑬災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑭表彰及び制裁に関する事項 ⑮休職に関する事項

※1 最初の契約締結より後に通算契約期間又は更新回数に上限を設ける場合、最初の契約締結の際に設けていた通算契約期間又は更新回数の上限を短縮する場合については、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければなりません。

※2 全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

※3 無期転換の申込みができることとなる契約の締結のタイミングごとに、無期転換を申込みことができる旨と無期転換後の労働条件を明示することが必要です。また、無期転換後の労働条件を決定するに当たっては、他の通常の労働者（正社員等の正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項について、労働者に説明するよう努めなければなりません。

また、これら以外の事項についても、前述したとおり、労働契約法第4条第2項においては、労働者と使用者が契約内容について正しく理解するため、契約内容をできるだけ書面で確認することを求めています。

働き始めた後に、労働条件の実態が契約締結時に明示されていた労働条件と違っていたら

実際に働き始めた後、労働条件の実態が労働契約を結ぶ際に明示されていた労働条件と違っていた場合、労働者は労働条件を契約どおりに変更するように要求することができます。また、相違があることを理由として、すぐに契約を解除することが認められています。

たとえ有期労働契約の契約期間途中でであっても、退職することができます。

労働基準法が示す基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その基準に達していない部分について無効となり、無効となった部分は、労働基準法で定める基準となります（労働契約の全てが無効になるわけではありません）。

- 例えば、労働基準法により、1日の労働時間が8時間を超える場合には、使用者は労働者に対して少なくとも60分の休憩を勤務時間の途中で与えなくてはなりません。もし個別の労働契約で1日の労働時間が8時間を超えるにも関わらず、休憩時間が45分しか労働者に与えられないことが決まっていたとしたら、その規定は無効となり、勤務時間の途中で与えられる休憩時間は60分となります。

労働者の立場から見たポイント

働き始めるときには、自分自身の労働条件を書面で確認し、必要な労働条件が明示されているか、また法令に違反する条件が定められていないか等を確認しましょう。

また、労働契約書や労働条件通知書などは、保存しておくことが望まれます。労働条件についての詳しい内容は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

→ [https:// www.check-roudou.mhlw.go.jp/](https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/)



COLUMN

内定通知の取扱い

採用内定の実態は様々であるため一義的に論断することはできませんが、判例では、採用内定通知のほかに、労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていない場合、採用内定通知は、労働者からの労働契約の申込みに対する企業の承諾となるとされています。さらに、労働者から誓約書が提出されれば、始期付解約権留付労働契約（仕事を始める時期が定められており、かつ仕事を始めるまでの期間に企業側が一定の範囲で契約を解約する権利を留保した労働契約）が成立するという判断が示されています。

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、労働契約法や労働基準法などの様々な規定が適用されることとなります。例えば、内定取消しは解雇と同様、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、権利を濫用したものとして無効となります。

もっとも、実際に働き始めた後の解雇よりは解約理由が広く認められるとされていますので、学校を卒業できなかった場合や所定の免許・資格が取得できなかった場合、健康状態が悪化し働くことが困難となった場合、履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があった場合、刑事事件を起こしてしまった場合などには、内定取消しが正当と判断され得ます。



COLUMN

試用期間



日本では、主に新卒者の採用において、入社後一定期間を試用期間（仮採用）とし、この間に労働者の人物・能力を評価して本採用するか否かを決定する制度をとることが多いです。

判例では、試用期間中の労働契約は、労働者が不適格と判断された場合等、一定の範囲で使用者に契約を解約する権利を留保した「解雇権留保付労働契約」（試用期間中の労働契約は、一定の場合に使用者が本採用を拒否できる余地（解雇権を留保した性質）を有する契約）とされています。ただし、使用者の解約権は無制限に認められるものではありません。試用期間中の解約は、通常の解雇より解約理由が広い範囲で認められるものですが、他の企業への就職機会を放棄していることを踏まえると、「解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認される場合」にのみ許されるとされています。

例えば、採用決定後の調査や、試用期間中の勤務態度等により当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、その者を引き続き企業に雇用しておくことが適当でないと判断することが、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められるような場合などです。こういった場合以外に、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の解約は、権利を濫用したものとして無効となります。

なお、試用期間中は、労働者にとって身分が不安定な状況であり、期間を定めず試用期間を続けたり、合理的な範囲を越えて試用期間を長く設定することなどは、公序良俗に反し無効と判断されることがあります。

COLUMN

自宅待機について



使用者の都合によって休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働基準法第26条に定める休業手当^{*}を支払う必要があります。

採用内定の際に定められていた入社日を変更せずに、使用者の都合によって勤務開始日が遅れる場合も、同様にその休業期間は休業手当の支払対象となります。使用者の都合によって、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、原則として採用内定者の同意を得る必要があります。

^{*}使用者の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当（休業させた日について少なくとも平均賃金の100分の60以上）を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

2.2. 労働契約締結時の労働条件は何によって決まるか (就業規則と労働契約)【労働契約法第7条／第12条】

日本では、個別に締結される労働契約ごとに詳細な労働条件を定めることはせず、その職場で働く人たち全てに共通の労働条件を定めることが多くあります。そのような共通の労働条件は「就業規則」に定められることが一般的となっています。

就業規則は、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律等について、労働者の意見を聴いた上で使用者が作成するルールブックです。

一方、就業規則は使用者が作成するルールであることから、使用者が労働者の労働条件を一方的に不利に規定することのないよう、労働契約法では、就業規則に定める労働条件が、労働契約の労働条件として認められるためには、以下の2点を満たすことが必要とされています。

(1) 合理的な労働条件を定めていること

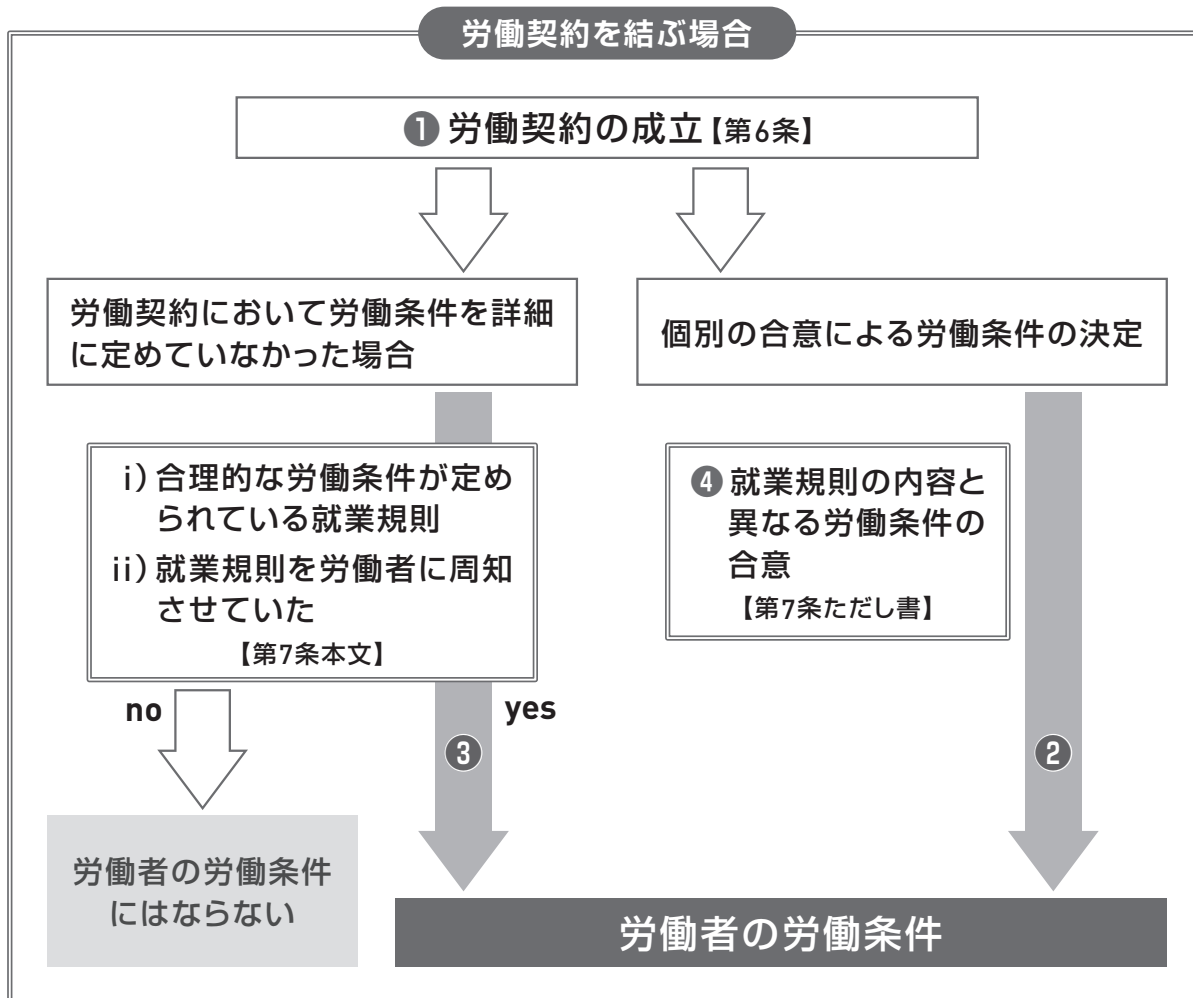
就業規則が合理的であるか否かは、個々の労働条件について、背景となる状況などを勘案し、最終的には裁判所において判断されることになります。過去の判例では、就業規則の作成・変更についてどのような場合が合理的であるとみなされるかについて、判断基準が示されています（P.020事例Ⅱ-5、P.021事例Ⅱ-6参照）。

(2) 使用者が就業規則を労働者に周知していること

労働契約法でいう“周知”とは、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の内容を知ることができるようにしておくことを意味しています。“周知”の具体的な方法のご参考として、労働基準法第106条では、就業規則や労働基準法の内容などについて、下記3つの周知方法のいずれかによって、労働者に周知することが使用者に義務付けられています。

- 常時各作業所の見やすい場所へ掲示し、又は備え付ける方法
- 書面を労働者に交付する方法
- 電子計算機に備えられたファイル等に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置

労働者と使用者が、就業規則の他に、個別に労働契約を結んでいる場合は、原則として、就業規則ではなく個別の労働契約の内容に従うことになります。しかし、就業規則が定めている基準よりも低い基準の労働条件を定めている個別の労働契約は、その低い基準の部分については無効となります（契約全体が無効となるわけではありません）。そして無効になった部分については、就業規則に定める基準によることになります（労働契約法第12条）。



- ① 労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働」することと「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことについて、労働者と使用者が合意することにより成立します。
- ② 労働者と使用者の合意により労働者の労働条件が決定します。
- ③ 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」であることに加え、「就業規則を労働者に周知させていた」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、その就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ④ ただし、「就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分」は、その合意が優先することとなります（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます）。

労働者の立場から見たポイント

働き始めるときには、自分自身の労働条件が就業規則によって決められるものであるか否かを確認しましょう。労働条件が就業規則による場合は、就業規則に記載されている事項をよく確認しましょう。就業規則は、その内容が合理的であり、きちんと周知されていることが必要です。

労働条件を就業規則ではなく、使用者と個別に合意して決定する場合は、就業規則の基準と比べ、低い条件となっていないか確認しましょう。

3 就労時に守るべきルール ～労働条件の変更に関するルールなど～

この章では、仕事を始めた後に、労働条件などを変更する（労働契約の内容を変更する）場合などにおけるルールを解説します。

仕事をしていく中で、労働条件が変わることはあります。しかし、どのようにでも変更していいというわけではありません。



労働者の立場から見た、この章の主なポイント

- ✓ 使用者が一方的に労働条件を変えていないか気をつけましょう。
- ✓ 変更後の労働契約、就業規則などの内容をよく確認しましょう。
- ✓ 変更後の労働契約、就業規則などが法令に違反していないか確認しましょう。

3.1. 労働契約を変更するときは【労働契約法第8条／第9条／第10条】

労働者及び使用者の合意があれば、労働契約の内容である労働条件を変更することができます。労働者の合意なく、労働者の不利益となる内容に労働条件を変更することはできません（後に説明する就業規則による労働条件の変更が認められる場合を除きます）。

仮に労働者と使用者の合意があったとしても、2.2.で述べたとおり就業規則に満たない条件での労働契約は、その部分について無効となります。

労働者の立場から見たポイント

使用者が、一方的に労働条件を変更していないか気をつけましょう。労働者の合意なく、労働者に不利益となる変更がなされていないか確認しましょう。

3.2. 就業規則の変更による労働契約の変更

3.2.1 就業規則変更までの手続【労働契約法第11条、労働基準法第89条／第90条】

就業規則を変更する際に、使用者は労働基準法に定められた手続を取らなくてはなりません。

労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用する使用者に対して、就業規則の作成を義務付けるとともに、作成・変更の際には所轄の労働基準監督署長に届け出ることとしています。

さらに、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見を聴くことが使用者に対して義務付けられており、労働基準監督署長への就業規則作成・変更の届出の際には、労働組合等の意見書を添付することも義務付けられています。この意見については、協議や同意を求めることまでは要求しておらず、全部又は一部の反対意見が付されていたとしても効力発生要件の他の要件を具備する限り、就業規則の効力には影響はありません。ただ、これらの意見聴取を含む手続きは就業規則の合理性を判断する上で考慮されます（労働契約法第11条参照）。

3.2.2 就業規則の変更による労働契約の変更が認められる場合、認められない場合

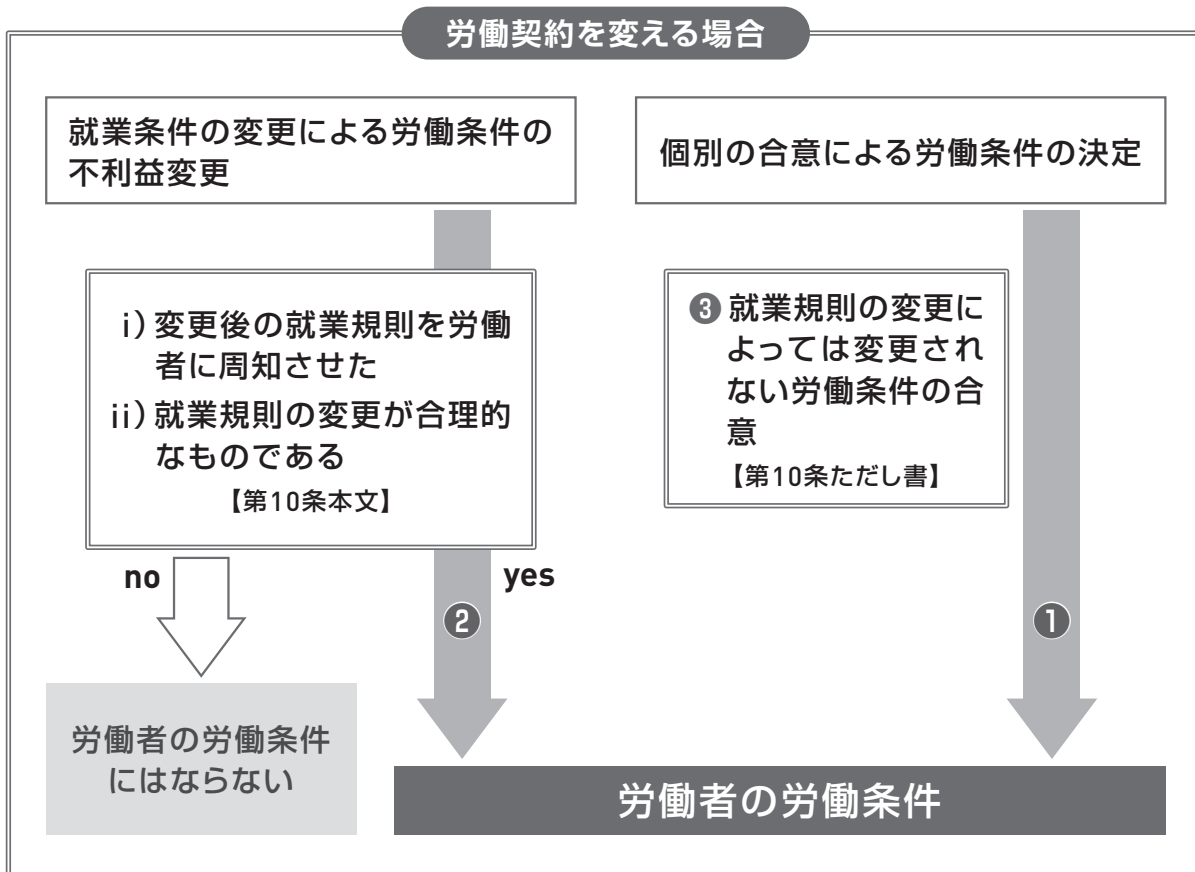
【労働契約法第9条／第10条】

前述のとおり、労働条件の変更は、労働者と使用者が合意して行う必要があり、原則として、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、労働者の不利益となる内容に労働条件を変更することはできません。しかし、日本においては、就業規則によって労働条件を統一的に設定し、労働条件の変更も就業規則の変更によることが広く行われているという現状から、一定の場合に限り、労働者の合意がなくとも、使用者が就業規則の変更によって労働者の不利益となる内容に労働契約を変更できるとされています。この場合、以下の2点を満たさなくてはなりません。

- 変更後の就業規則を労働者に周知すること
- 就業規則の変更が、合理的なものであること

（就業規則の変更の合理性については、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等の事情に照らして判断される。）

P.020 事例Ⅱ-5、P.021 事例Ⅱ-6 参照



- ① 労働者と使用者の合意により、労働者の労働条件は変更されます。
- ② 就業規則の変更により労働条件を変更する場合には、原則として労働者の不利益に変更することはできません。しかし、使用者が「変更後の就業規則を労働者に周知させた」ことに加え、「就業規則の変更が合理的なものである」という要件を満たす場合には、労働者の労働条件は、変更後の就業規則に定める労働条件によることとなります。
- ③ ただし、「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」は、その合意が優先することとなります（合意の内容が就業規則で定める基準に達しない場合を除きます）。

労働者の立場から見たポイント

労働条件の変更は、労働者と使用者の合意によりなされることが原則です。就業規則の変更により、不利益となる内容に労働条件が変更される場合がありますが、その場合は、その内容が合理的であり、きちんと周知されていることが必要です。

過去の判例では、就業規則の作成・変更について、どのような場合が合理的であるとみなされるかについて、以下のような判断がなされています。

**事例Ⅱ-4 秋北バス事件**

(最高裁昭和43年12月25日大法院判決)

就業規則の変更によって新たに定年制度の対象となり解雇されることになった労働者に対して、就業規則が合理的なものであるため、解雇された労働者が就業規則の適用を拒否することは許されないとした事例

〔事例のポイント〕

- 労働条件を定型的に定めた就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものであるかぎり、経営主体と労働者との間の労働条件は、その就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められる。
- 労働者は、就業規則の存在及び内容を現実を知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に、その適用を受けるものというべきである。
- 新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方向的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。

**ココもチェック!**

判例・事例集 P.082

**事例Ⅱ-5 大曲市農業協同組合事件**

(最高裁昭和63年2月16日第三小法廷判決)

組織の合併に伴い就業規則が変更された際に、ある労働者に対して以前の退職給与規定より不利益であったとしても、その就業規則の変更には合理性があるとして、その不利益を受ける労働者に対しても新規規程は効力を生ずるとした事例

〔事例のポイント〕

- 賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。
- 新規規程への変更によって原告らが被った不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規規程への変更は、それによって被上告人らが被った不利益を考慮しても、なお労使関係においてその法的規範性を是認できるだけの合理性を有する。新規規程への変更は原告らに対しても効力を生ずるものというべきである。

**ココもチェック!**

判例・事例集 P.083



事例Ⅱ-6 第四銀行事件

（最高裁平成9年2月28日第二小法廷判決）

就業規則の変更によって定年を延長する代わりに給与が減額された労働者について、就業規則の変更は合理的であるとして、当該労働者にも就業規則の変更は効力を生ずるとした事例

〔事例のポイント〕

- 就業規則の作成又は変更の合理性の有無は、具体的には、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべき



ココもチェック!

判例・事例集 P.085



事例Ⅱ-7 みちのく銀行事件

（最高裁平成12年9月7日第一小法廷判決）

労組（従業員の73%が加入）の同意を得て実施された就業規則の変更によって、管理職の肩書を失い給与も減額された労働者（就業規則の変更について同意していない）について、その賃金改定による不利益の程度や内容を勘案すると、労組の同意のみでは賃金減額に関する就業規則等の変更は当該労働者には効力が及ばないとした事例

〔事例のポイント〕

- 本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。



ココもチェック!

判例・事例集 P.086

3.3. 懲戒【労働契約法第15条】

会社が労働契約に関するルールをきちんと守ることはもちろんですが、一方で働く側も一定のルールを守らなくてはなりません。遅刻をしないこと、勤務時間中に無断で職場を離れないこと、勤務時間内は上司の指示に従って誠実に職務を遂行しなければならないのはもちろんのこと、その他にも、例えば、会社の備品を無断で持ち出さないこと、会社の秘密を外部に漏らさないことといったルールがあります。

正当な理由がないのにこうしたルールを守らず、会社の秩序を乱すような行為をした場合には、就業規則の定めにより、減給（給料を減額する処分）、懲戒解雇（一方的に会社を辞めさせる処分）等の制裁を受けることがあります。これを懲戒処分といいます。

使用者は就業規則に記載すれば自由に懲戒処分ができるというのではなく、使用者が行った懲戒が、労働者の行ったことの程度や事情に照らして、客観的に合理的な理由がなく、相当でない場合は、権利の濫用として無効となります。

さらに、その前提として当該就業規則が法的規範としての性質を有するものとして効力を生じるためには、その内容を適用される事業場の労働者に周知させておかねばなりません。

労働基準法によれば、就業規則において懲戒（制裁）の定めを設けるときは、その種類及び程度に関する事項を定めなければなりません（労働基準法89条第9号）。

3.4. 出向【労働契約法第14条】

（在籍）出向とは、使用者（出向元）との間の労働契約が終了することなく、労働者が出向元に命じられて出向先（関連会社など）に使用されて業務に従事することをいいます。

出向の場合に特に注意しておくべき点として、

- ① 出向元と出向する者の間で労働契約に基づく関係が継続していること
- ② 出向元と出向先との間で出向に関する契約（出向契約など）が結ばれていること
- ③ 出向者と出向先には労働契約に基づく関係が生じること

の3点があります。出向の場合、出向元と労働者の労働契約の一部が出向先に移転し、出向元と出向先双方の間で労働契約による関係が成立すると解されています。

使用者が労働者に対して出向を命令することができる場合でも、その命令が、必要性等に照らして、使用者の権利の濫用であると認められる場合は、その命令が無効となります。

労働者の立場から見たポイント

懲戒・出向命令に直面し、その懲戒・命令が権利の濫用に該当すると考えられる場合には、使用者と交渉したり、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

COLUMN

配置転換（配転）・転勤

「配置転換（配転）」とは、同一使用者のもとでの人事異動のうち、同一事業所内での部署の変更のこと、「転勤」とは、同一使用者の元での人事異動のうち転居を伴うものをいいます。

配置転換や転勤を命ずる権限が使用者に認められるか否かは、労働契約の内容（勤務地が限定されている等）によって判断されます。当該命令権が認められる場合でも、業務上の必要性がない場合や、不当な動機・目的による場合などには、権利濫用として無効となると解されています。



COLUMN

転籍

転籍は、移籍を伴う出向であり、出向元との労働契約が終了する点が特徴です。

労働者との個別の合意なく出向元との労働契約を終了することはできません。そのため、使用者は一方的に労働者に転籍を命令することはできないことが原則です。



COLUMN

労働条件の最低基準について

これまで説明してきたように、労働条件は、原則として労働者と使用者の合意や、就業規則の内容によって決まりますが、いくつかの労働条件については、法律（労働基準法、最低賃金法等）によって最低基準が定められています。法律の定める基準に達しない労働条件の部分は無効になり、無効になった部分は法定基準によって補充されます。また、労働条件の最低基準を定める法令については、労働基準監督署による監督指導や罰則によって、その履行が確保されています。

最低基準の定められている労働条件としては、労働時間、休日・休暇、賃金などがあります。こうした労働条件についての詳しい内容は、厚生労働省のホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/index.html）をご覧ください。

また、これらの法律違反が疑われる場合には、近くの労働基準監督署に相談してみましょう。



※上記のサイトにURLからアクセスされる場合は、アドレスバーにURLをコピー＆ペーストして検索してください。

3.5. 労働時間・休日等に関するきまり

3.5.1 労働時間【労働基準法第32条】

どんな仕事でも、長時間続けて働くことは心身ともに大きな負担となります。最近では、過労による健康障害なども大きな問題となっています。労働者が働きすぎにならないように、労働時間や休憩・休日についても、決まりがあります。

働く時間の長さは法律で制限されています。労働基準法では、労働時間を1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはならないと定めています。これを、法定労働時間といいます。

また、労働時間の適正な把握については、平成29年1月20日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定されており、使用者は労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することとされています。

3.5.2 時間外労働、36協定【労働基準法第36条】

使用者が法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合（時間外労働）には、あらかじめ労働者の過半数で組織する労働組合または過半数を代表する者との間で、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署長に届け出なければいけません。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「36協定（サブロク協定）」と呼ばれています。

36協定により延長できる労働時間の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません（このことを定めた36協定の条項のことを「特別条項」といいます）。また、特別条項を定めていた場合であっても、①時間外労働は年720時間を超えて定めることはできず、また、休日労働を含め、②月100時間未満、③2から6月までの平均ですべて1月あたり80時間以内としなければなりません。これらに抵触する36協定は、協定そのものが無効となります。したがって、協定で定め得る時間は、①～③の範囲内でなければならず、加えて、実労働時間（実際に働かせた労働時間のこと）においても協定で定めた時間を超えたならば、すべて罰則の対象となり、労働基準監督署による監督指導の対象となります。

さらに、「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」（36指針）等により、特別条項で定める時間数は労働者の健康・福祉を確保するため、法定労働時間にできる限り近づける努力が求められることから、例えば、②について「99時間」などと定めることは望ましくありません。

このように様々に規制されている36協定ですので、この締結・届出なしに時間外労働をさせることは、当然に許されないことです。

3.5.3 休憩・休日のきまり【労働基準法第34条／第35条】

使用者は1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を勤務時間の途中で与えなければなりません。休憩時間は労働者が自由に利用できるものでなければならないので、休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されていれば、それは休憩時間ではなく労働時間とみなされます。

また、労働契約において労働義務を免除されている日のことを休日といいます。使用者は労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を休日を与えなければなりません。

3.5.4 年次有給休暇【労働基準法第39条】

年次有給休暇とは、所定の休日以外の日に仕事を休んでも賃金が支払われる休暇のことです。労働者の心身の疲労を回復させ、また、仕事と生活の調和を図るためにも、まとまった休暇の取得は重要です。労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の8割以上を出勤していれば、10日間の年次有給休暇を取ることができます。さらに勤続年数が増えていくと、8割以上の出勤の条件を満たしている限り、1年ごとに付与される休暇日数は増えていきます（下表を参照。）。

【年次有給休暇の付与日数（一般の労働者）】

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年次有給休暇は、原則として労働者が請求する時季に利用目的を問われることなく取得することができます。しかし、会社の正常な運営を妨げるようなことになる時に限っては、会社が別の時季に休暇を取るようにより休暇日を変更させることができます（時季変更権）。なお、会社は年次有給休暇を取得した労働者に対して、不利益な取扱いをしてはなりません。

アルバイト（パートタイム労働者）でも、①6か月間の継続勤務、②全労働日の8割以上出勤、③週5日以上または年間所定労働日数が217日以上（所定労働日数がこれらに満たなくても週の所定労働時間が30時間以上）という3つの要件を満たせば、年次有給休暇は正社員と同じだけ与えられます（上表を参照。）。加えて、週の所定労働時間が4日以下かつ週の所定労働時間が30時間未満の場合でも、その所定労働日数に応じた日数の年次有給休暇が与えられることになります。

また、全ての企業において、年10日以上の日を年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければなりません。この場合の時季については、使用者が一方向的に指定することは許されず、労働者の意見を聴かなければなりません。また、その意見を尊重するよう努力する必要があります。

【週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数】

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数（年）						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

3.5.5 変形労働時間制【労働基準法第32条の2～第32条の5】

変形労働時間制とは、一定の要件の下、一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で、特定の日の労働時間が8時間を超えたり、特定の週の労働時間が40時間を超えたりしても労働させることができる制度です。

変形労働時間制には、1か月単位、1年単位等の変形労働時間制、1週間以内の非定型的変形労働時間制、フレックスタイム制があります。

変形労働時間制は、会社の繁閑に合わせて労働時間を工夫することで業務の効率をよくする反面、労働者の生活が不規則となるなどの問題点もあります。このため、変形労働時間制の導入には法で定める一定の要件があり、変形労働時間制といっても全く自由に長時間連続で働かせることができるわけではありません。

労働者の立場から見たポイント

働く時間の長さは、法律上の決まりがあります。また、企業には、条件を満たす労働者に年次有給休暇を与える義務があります。適切な労働時間になっているか、年次有給休暇が与えられているか確認しましょう。

3.6. 賃金に関するきまり

3.6.1 最低賃金【最低賃金法】

使用者が支払わなければならない賃金の最低限度額は、「最低賃金法」によって定められています。最低賃金額は、都道府県や業種ごとに決まっていて、例えば東京都では、時給1,226円です（令和7年10月現在）。この最低賃金は、労働者の大事な権利であり、たとえ労働者が同意したとしても、それより低い賃金での契約は認められません。

もし、労働者が時給500円で働くことに同意してしまったとしても、その契約は法律によって無効となり、最低賃金額と同額の契約をしたものとみなされます。したがって、使用者は最低賃金との差額 × 働いた時間分（東京都なら $1,226 - 500 = 726$ 円 × 時間）を支払わなければなりません。

3.6.2 賃金の支払方法【労働基準法第24条】

賃金が全額確実に労働者に渡るように、支払方法にも決まりがあり、次の5つの原則が定められています。

【賃金支払いの5原則【労働基準法第24条】】

① 通貨払いの原則

賃金は通貨で支払わなければならない、原則現物（会社の商品など）で支払ってはけません。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込み等の方法によることができます。また、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払も認められています（いわゆるデジタル払い）。ただし、使用者がこれを強制することはできません。

② 直接払いの原則

賃金は労働者本人に支払わなければなりません。代理人にも支払うことはできません。

③ 全額払いの原則

賃金は全額支払われなければなりません。したがって「積立金」などの名目で強制的に賃金の一部を控除（天引き）して支払うことは禁止されています。ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。それ以外は、労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者との間で結んだ労使協定で定めた、事理明白なものに限って認められます。

④ 毎月払いの原則

賃金は、毎月1回以上支払わなければいけません。したがって、数ヶ月分をまとめて支払うということは認められません。

⑤ 定期日払いの原則

賃金は、一定の期日を定めて支払わなければいけません。したがって支払日を「毎月20日～25日の間」や「毎月第4金曜日」など、変動する期日とすることは認められません。

3.6.3 割増賃金（いわゆる残業代など）【労働基準法第37条】

使用者が労働者に時間外労働等をさせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

- ✓ 法定労働時間を超えて働かせた時（時間外労働）は25%以上増*
- ✓ 法定休日に働かせた時（休日労働）は35%以上増
- ✓ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時（深夜労働）は25%以上増

※1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。中小企業については、令和5年4月から適用されています。

例えば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合、支給される賃金は50%（25%+25%）以上割増で支払わなければなりません。

この割増賃金は、雇用形態にかかわらず、全ての労働者に適用され、アルバイト（パートタイム労働者）にも支払わなくてはなりません。

法定労働時間を超えて働いているのに割増賃金（時間外手当）が支払われない、いわゆる「サービス残業」は労働基準法違反になります。

3.6.4 減給の定め の制限【労働基準法第91条】

労働者が、例えば、「無断欠勤や遅刻を繰り返した」、「職場の秩序及び風紀を乱した」、「職場の備品を勝手に私用で持ち出した」などの規律違反をしたことを理由に、制裁として賃金の一部を減額することを減給といいます。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数回にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

3.6.5 賃金台帳の調製及び記録の保存【労働基準法第108条、第109条】

使用者は、事業場ごとに各労働者の賃金台帳を調製し、次の事項を記入しておかなければなりません。

- ① 氏名
- ② 性別
- ③ 賃金計算期間
- ④ 労働日数
- ⑤ 労働時間数
- ⑥ 時間外、休日労働時間数及び深夜労働の時間数
- ⑦ 基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額
- ⑧ 賃金控除の額

記載事項を満たしていれば様式は問いませんので、例えば賃金台帳と源泉徴収簿を合わせて調製しても構いません。いずれの台帳も電子データで記録・保存することができます。

なお、令和2年4月1日からは、賃金台帳などの記録の保存期間について、5年に延長しつつ、**当分の間はその期間は3年**となっています。

労働者の立場から見たポイント

地域、職種に応じて、法令で最低賃金が定められています。また、使用者が労働者に時間外労働をさせた場合、残業代を支払わなければなりません。適切な賃金や残業代が支払われているか、確認しましょう。

COLUMN

配偶者手当が「年収の壁」になっているかも？

企業によっては、配偶者がいる従業員に対して「配偶者手当」※¹を支給する制度があります。この配偶者手当について、配偶者の収入要件※²があると、社会保障制度とともに、配偶者の就業調整の要因（いわゆる「年収の壁」）になっていると指摘されています。また、男女同一賃金を定める労働基準法第4条に基づいて、支給に当たって男女で異なる取扱いをしてはならないとされています。

配偶者の収入要件のある配偶者手当を支給する企業は減少傾向にあり、働く意欲のあるすべての人が、その能力を十分に発揮できるよう、働き方に中立的な制度へと見直しを進めることが望まれます。

配偶者手当見直しに当たっては、厚生労働省HP※³に見直しの際の留意事項等参考となる資料をまとめているため、ご参照ください。

※¹ 企業によって「家族手当」「扶養手当」など名称は様々

※² 例えば、配偶者の年収が130万円以上だと配偶者手当を支給しない等

※³ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigussha.html>



4 労働契約の終了

この章では、労働契約が終わるとき、つまり仕事を辞めるときにおけるルールについて解説します。

労働者から労働契約を終了する場合、使用者から労働契約を終了する場合（解雇や期限付きで働いている場合の雇止めなど）、それぞれに、必要な手続きが定められています。



労働者の立場から見た、この章の主なポイント

- ✓ 期間の定めのない労働契約の解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は無効となることから、解雇された場合はその理由についてよく確認しましょう。また、法律で解雇が禁止されている場合に該当するかどうかについて、よく確認しましょう。
- ✓ 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）における契約期間中は、やむを得ない事由がない限り解雇できません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。この場合も、解雇の理由について、よく確認しましょう。
- ✓ 解雇にあたって、解雇予告または解雇予告手当の支払いなど使用者が行わなくてはならないことが、きちんと実施されているか確認しましょう。
- ✓ 有期労働契約の終了（雇止め）については、雇止めの予告などが必要となる場合があります。また、その雇止めが解雇と社会通念上同視できる場合や有期労働契約の更新が合理的に期待できる場合など、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、その雇止めは無効とされます。

4.1. 労働者から労働契約を終了する場合

労働者からの申し出によって労働契約を終了することを自己都合退職といいます。

会社を退職する場合に、予告もせず、いきなり会社に行かなくなるというようなことは望ましくありません。一般的に就業規則等に「退職する場合は退職予定日の1か月前までに申し出ること」などと定めている会社も多いので、就業規則で退職の規定がどうなっているか確認することも必要です。また退職の申し出にあたっては、契約期間の定めがある労働契約を結んでいた場合と、そうでない場合とで法律上異なったルールが定められています。

いわゆる正社員などのように、あらかじめ契約期間が定められていないとき（無期労働契約）は、一般的に、労働者は少なくとも2週間前までに退職届を提出するなど退職の申し出をすれば、法律上（民法第627条）はいつでも辞めることができます。

1年間などあらかじめ契約期間の定めがあるとき（有期労働契約）は、契約期間の満了前に退職することは契約違反ですから、やむを得ない事情がない限り、契約期間の途中で退職することはできません（民法第628条）。ただし、この規定は、労働基準法第137条により、修正されており、1年を超える有期労働契約の場合、当分の間、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる退職の自由が保障されています。

ここまでは、原則の話です。しかし、実務では、無期雇用の労働者も有期雇用の労働者も就業規則に定めるルールに従って退職していると思います。それは何故でしょうか。実は、原則の話は、労働者からの一方的な意思表示である「辞職」のケースのことであり、実務で行われているのは、労働者から使用者に退職を願い出る「合意退職」（合意解約ともいいます）のケースがほとんどだからです。この合意退職については、願い出る期日については、法律上の制約はありませんから、例えば、就業規則に「3か月前に退職願を提出すること」と定めても法律上問題はないことになります。ただし、「辞職」の意思表示を使用者が受理した後は撤回できないのに対し、合意退職の願い出、すなわち「退職願の提出」は使用者の承諾の意思表示がなされるまでの間は撤回できるとされています。そこで、就業規則に退職手続を定める場合は、退職願を受領した後の手続も詳細に定めておく必要があるでしょう。

4.2. 使用者から労働契約を終了する場合

4.2.1 解雇できない／認められない場合【労働契約法第16条、第17条など】

解雇とは、使用者からの申し出により一方的に労働契約を終了させることをいいますが、労働基準法やその他の法令では、**使用者が労働者を解雇してはならない場合**が規定されています。

【解雇が禁止されている主な場合】

- 業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- 産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）
- 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）
- 労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）
- 労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第7条）
- 女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条／第9条）
- 育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したこと等を理由とする解雇（育児・介護休業法第10条／第16条）
- 通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム・有期雇用労働法第9条）
- 個別労働関係紛争の解決の援助等を求めたことを理由とする解雇（個別労働関係紛争解決促進法第4条／第5条）
- 公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）など

これらの解雇が禁止されている主な場合に該当しない場合であっても、労働契約法により、**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、権利を濫用したものとして、その**解雇は無効**となります。解雇の有効性について、実際の裁判例では、解雇回避努力の程度などを考慮して判断を行っています。

また、労働契約法第17条では、期間の定めのある労働契約については、やむをえない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間、解雇をすることができないとしています（4.2.3参照）。

労働者の立場から見たポイント

解雇が禁止されている場合に解雇されたり、解雇権の濫用に該当すると考えられる場合は、最寄りの総合労働相談コーナーに相談しましょう。

COLUMN

整理解雇にあたって求められる要素



使用者が、不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇を整理解雇といいますが、これも他の解雇と同様に客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用としてその解雇は無効となります。

これまでの判例から、整理解雇を行う場合は、余剰人員となったというだけで解雇が可能なわけではなく、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、以下のことを慎重に検討することが使用者に求められています。

- ・ 人員削減を行う必要性
- ・ できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ・ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること
- ・ 解雇手続が妥当であること

COLUMN

使用者から労働者への退職勧奨



解雇と間違いやすいものに退職勧奨があります。退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇とは異なります。退職勧奨に応じるかは労働者の自由であり、その場ですぐ答える必要もありませんし、辞める意思がない場合は、応じないことを明確に伝えることが大切です。

退職勧奨の場合は応じてしまうと、解雇と違って合理的な理由がなくても退職という扱いになってしまいます。複数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた判例もあるので、執拗に退職を勧められたりして対応に困った場合には、最寄りの総合労働相談コーナーに相談しましょう。

4.2.2 解雇の予告【労働基準法第20条／第21条】

使用者が労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に労働者に対してその予告をしなくてはなりません。30日前に予告をしない場合は、解雇までの日数に応じて不足した日数分の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。例えば、全く予告をしない場合は30日分以上、解雇の10日前に予告をする場合は20日分以上の解雇予告手当の支払いが必要です。

ただし、一部例外として、以下の労働者を解雇する場合は30日前の解雇予告が必要ありません。

- **日々雇い入れられる者**

ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った場合は、解雇予告が必要

- **2か月以内の期間を定めて使用される者**

ただし、所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は、解雇予告が必要

- **季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者**

ただし、所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は、解雇予告が必要

- **試用期間中の者**

ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った場合は、解雇予告が必要

労働者の立場から見たポイント

解雇の場合には、30日前までに解雇が予告されているか、あるいは解雇予告手当が支払われるか確認しましょう。必要な手続き等がとられていないと感じたら、使用者に対して解雇日、解雇予告日、解雇予告手当の支払の有無を確認するなどしましょう。

4.2.3 期間の定めがある労働契約の終了【労働契約法第17条／第19条、労働基準法第20条／第21条、 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準、派遣先が講ずべき措置に関する指針】

使用者は、期間の定めがある労働契約（有期労働契約）においては、その契約期間中は、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はできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。また、有期労働契約においても、解雇する場合は基本的に解雇予告（あるいは、解雇予告手当の支払）が必要です。

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了とともに終了します。これを「雇止め」と言います。更新が何回も繰り返し行われるなど、事実上、期間の定めのない契約と異ならないといえる場合や、雇用継続への合理的期待が認められる場合には、雇止めについて、解雇と同様に客観的・合理的な理由が必要になります（P.038「参考：有期労働契約の雇止めに関する判例の傾向」参照）。

雇止めについては、過去の最高裁判例により、一定の場合にこれを無効にする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。平成24年8月の労働契約法改正で、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化されました。

その内容は以下のとおりです。

【法定化された雇止め法理の対象となる有期労働契約】

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
（最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決（東芝柳町工場事件）の要件を規定したもの）
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその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※があると認められるもの
（最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決（日立メディコ事件）の要件を規定したもの）

- ※ 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。
2. 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、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が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合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。

【要件と効果】

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

【必要な手続き】

- ✓ 労働契約法第19条の雇止め法理が適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも、遅滞なく申込みをすれば対象となります）。こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。
- ✓ また、雇止めの効力について紛争となった場合における「申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接または間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。

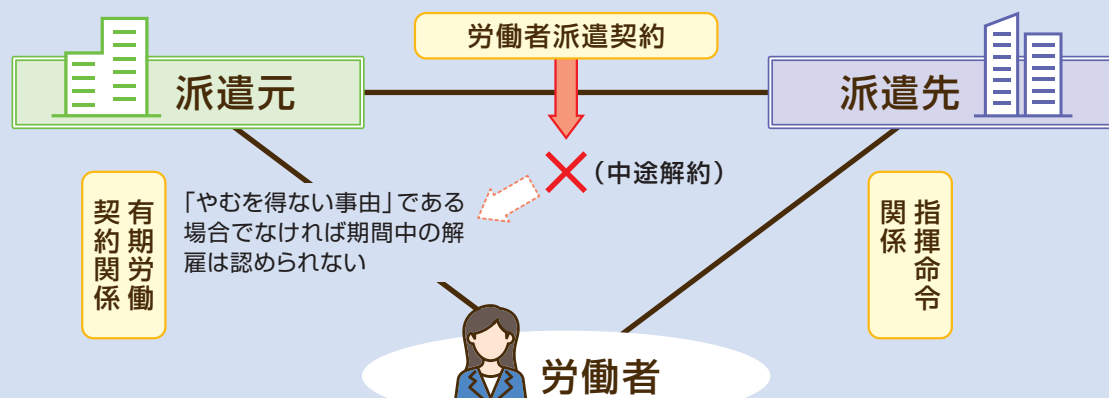
なお、以下のいずれかを満たす場合、使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する30日前までに、雇止めの予告をしなければならないとされています。

- ✓ 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ✓ 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ✓ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

COLUMN

労働者派遣契約が中途解約された場合

派遣労働者が派遣元と有期労働契約を結んでいる場合、派遣先と派遣元（派遣会社）の労働者派遣の契約が中途解除された場合でも、そのことが直ちに、派遣元と当該派遣労働者の間において労働契約期間途中の解雇が認められる「やむを得ない事由」には該当するものではないため、派遣元は、当該派遣労働者を即座に解雇できるものではありません。



参考 有期労働契約の雇止めに関する判例の傾向

有期労働契約の雇止めについて争われた過去の判例をみると、以下の6つの判断要素を用いて当該契約関係の状況を総合的に判断しています。（平成24年の労働契約法改正で、判例法理であったものが法定化されました。）

6つの判断要素	具体的な情報例
業務の客観的内容	✓ 従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等）
契約上の地位の性格	✓ 地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師等） ✓ 労働条件についての正社員との同一性の有無
当事者の主観的態様	✓ 継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明等）
更新の手続・実態	✓ 契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等） ✓ 契約更新時における手続の厳格性の程度（更新手続の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等）
他の労働者の更新状況	✓ 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等
その他	✓ 有期労働契約を締結した経緯 ✓ 勤続年数・年齢等の上限の設定等

これらの状況を考慮した結果、契約関係の終了に制約を加え、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくありません。有期労働契約を4つのタイプに分類すると、各タイプの判断要素に関する状況や雇止めの可否について、以下のような裁判の傾向が見られます。

有期労働契約のタイプ	判例の傾向	補足（事案の特徴）
純粋有期契約タイプ 期間満了後の雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められないもの	原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、 雇止めの効力は認められる 。	✓ 業務内容が臨時的な事案があるほか、臨時社員など契約上の地位が臨時的な事案が多い。 ✓ 契約当事者が期間満了により契約関係が終了すると明確に認識している事案が多い。 ✓ 更新の手続が厳格に行われている事案が多い。 ✓ 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案が多い。
実質無期契約タイプ 期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約であると認められたもの	解雇に関する法理の類推等により契約関係の終了に制約	✓ 業務内容が恒常的であり、更新手続が形式的な事案が多い。 ✓ 雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。 ✓ 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない事案が多い。
期待保護（反復更新）タイプ 雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの		✓ 業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。 ✓ 業務内容が正社員と同一でない事案、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案がある。
期待保護（継続特約）タイプ 雇用継続への合理的な期待が当初の契約締結時から生じていると認められる契約であるとされたもの		✓ 更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事例が多い。



事例Ⅲ-15 【純粋有期契約タイプ】 亜細亜大学事件

（東京地裁昭和63年11月25日判決）

〔事例のポイント〕

20回更新されて21年間にわたった非常勤講師の雇用契約につき、専任教員との職務・待遇・拘束性の相違等から、それが期間の定めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約と異ならない状態で存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性があるとも認められないとした。



ココもチェック!

判例・事例集 P.106

**事例Ⅲ-16 【実質無期契約タイプ】東芝柳町工場事件**

(最高裁昭和49年7月22日最高裁第一小法廷判決)

〔事例のポイント〕

各労働契約は、期間の終了ごとに当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異ならない状態で存在しており、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その効力の判断に当たっては解雇に関する法理を類推すべきものであるとした原審の判断を是認した。

🔍ココもチェック! 判例・事例集 P.107**事例Ⅲ-17 【期待保護(反復更新)タイプ】日立メディコ事件**

(最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決)

〔事例のポイント〕

臨時的作業のために雇用されるものではなく、雇用関係はある程度の継続が期待されており、5回にわたり契約更新がされていることから、雇止めに当たっては解雇に関する法理が類推されるとした原審の判断が認定された（しかし、比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約であったことが、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している者とはおのずから合理的な差異があるべきとされた）。

🔍ココもチェック! 判例・事例集 P.108**事例Ⅲ-18 【期待保護(継続特約)タイプ】立教女学院事件**

(東京地裁平成20年12月25日判決)

〔事例のポイント〕

被告が運営する短期大学において、派遣労働者として3年間勤務した後に、従前と同様の業務に有期嘱託職員として勤務していた原告が、2回更新後に雇止めされた事案について、担当していた業務の恒常性、契約更新時の合意内容、更新時の事務局長等の説明等から本件契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるとされた。

嘱託職員の雇用継続期間の上限を3年とするという方針を理由として雇止めとするためには、当該方針が出された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有している嘱託職員に対しては、当該方針を的確に理解され、その納得を得る必要があるところ、本件雇止めは、当該方針を形式的に適用した一方的なものであり継続雇用に対する原告の合理的な期待利益をいたずらに侵害するものであって客観的に合理的な理由がないこと等から無効とされた。

🔍ココもチェック! 判例・事例集 P.110

5 個別の労働紛争に直面したら

労働契約法に定められた事項を含めた民事ルールに関する個別の労働紛争に対しては、簡易・迅速に解決するための仕組みとして、「個別労働紛争解決システム」が用意されています。これは、労働問題に関する高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供するもので、

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん

があります。

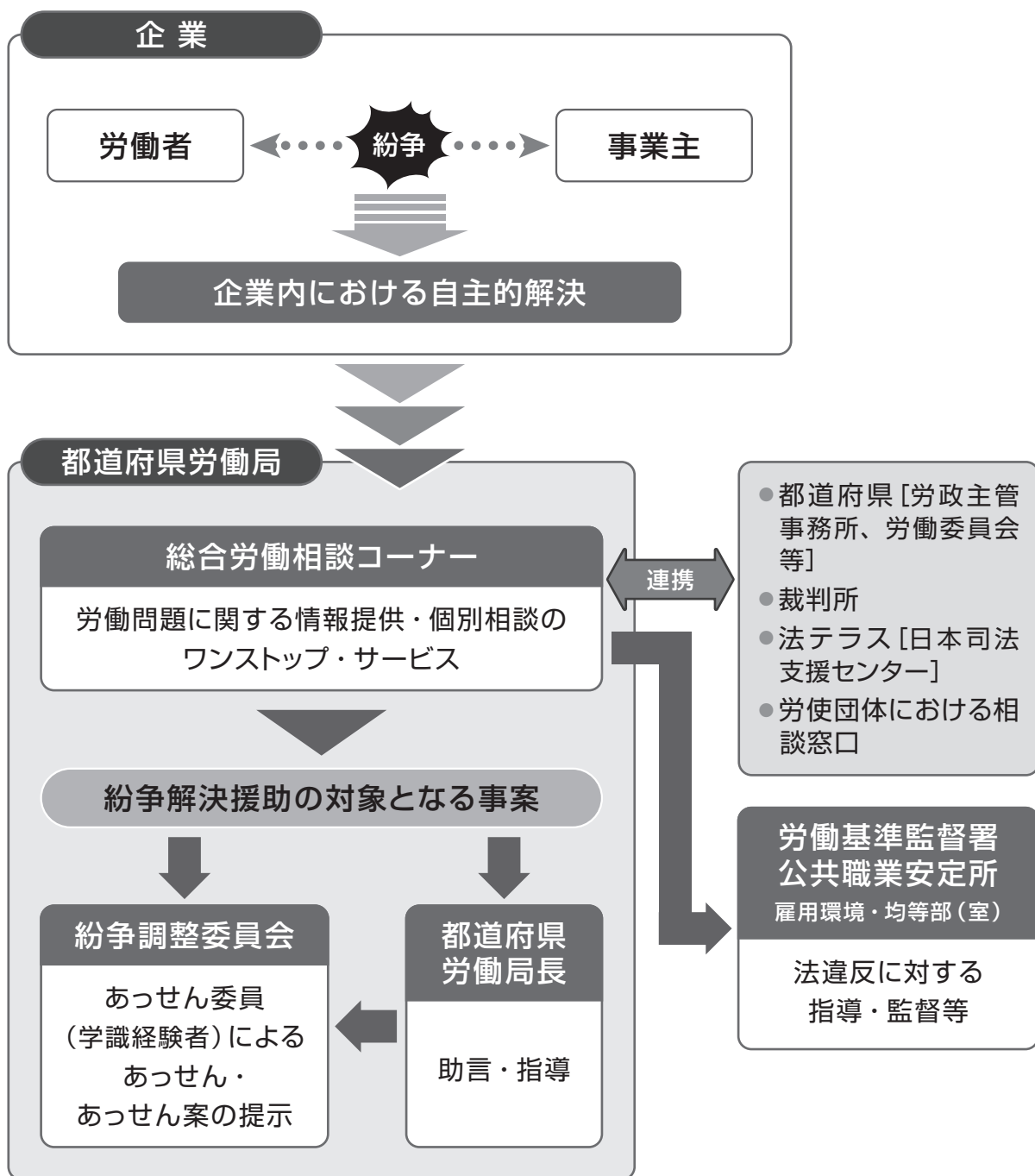
具体的な個別の労働紛争に直面した場合は、総合労働相談コーナーに相談し、これらの制度をご利用ください。

このほか、個別労働紛争の解決の手段として、労働審判※、民事訴訟の提起といったものが考えられます。

※労働審判について

労働審判手続は、労働審判官（裁判官）1人と労働関係に関する専門的な知識と経験を有する労働審判員2人で組織された労働審判委員会が、個別労働紛争を、原則として3回以内の期日で審理し、適宜調停を試み、調停による解決に至らない場合には、事案の実情に即した柔軟な解決を図るための労働審判を行うという紛争解決手続です。労働審判に対して当事者から異議の申立てがあれば、労働審判はその効力を失い、労働審判事件は訴訟に移行します。

労働基準法違反（解雇予告違反等）については罰則があり、労働基準監督署による監督指導の対象となります。労働基準法違反が疑われる事案については、労働基準監督署にお問い合わせください。



PART
2

無期転換ルールについて

6 無期転換ルールについて

この章では、平成20年3月から施行され、平成24年8月及び平成30年7月に一部が改正された「労働契約法」の内容を確認し、特に、有期労働契約の無期転換ルールに焦点を当てて解説します。

無期転換ルールについては、平成30年4月以降、多くの有期契約労働者に「期間の定めのない労働契約への転換」を申し込むことができる権利が発生していることから、労働者・使用者双方がルールを正しく理解し、円滑な無期転換を進める必要があります。

6.1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

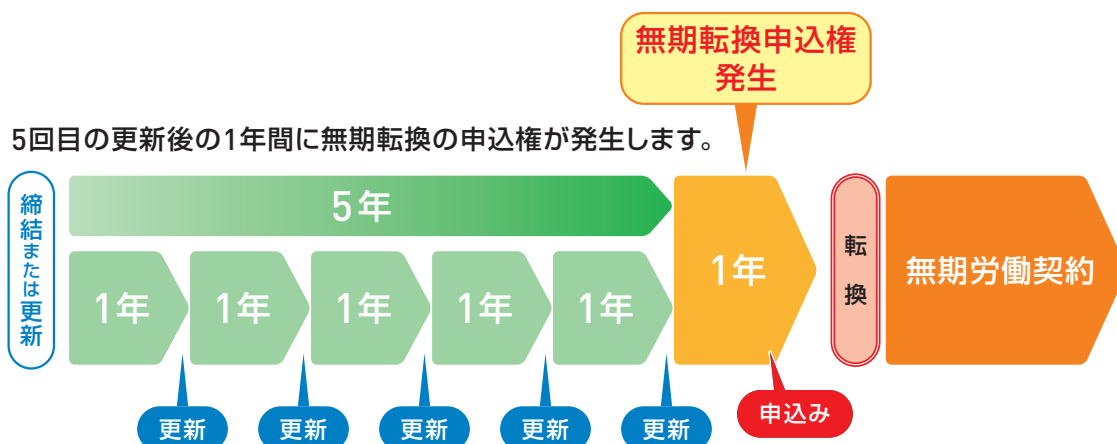
【労働契約法第18条】

有期労働契約が通算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に転換させる仕組みを設けることにより、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ています。

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の契約期間を通算した期間が5年を超える有期契約労働者が、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、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者が当該申込みを承諾したものとみなされ、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の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立します。

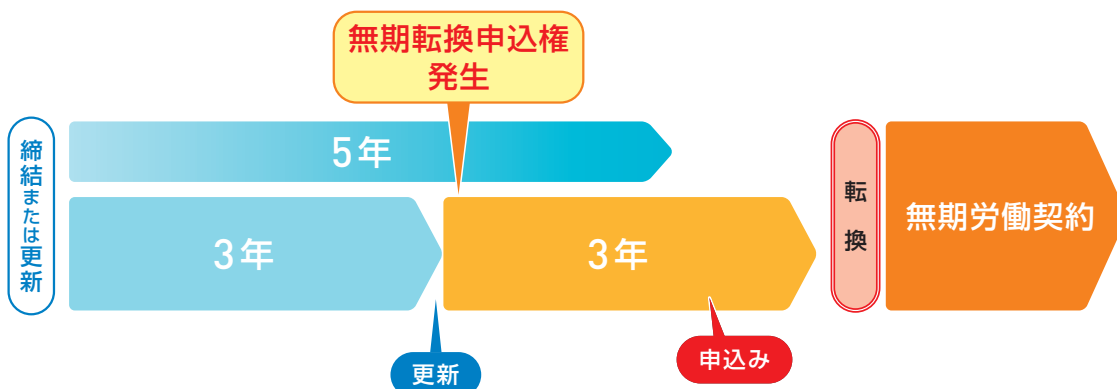
契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



※平成25(2013)年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

6.2. 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について

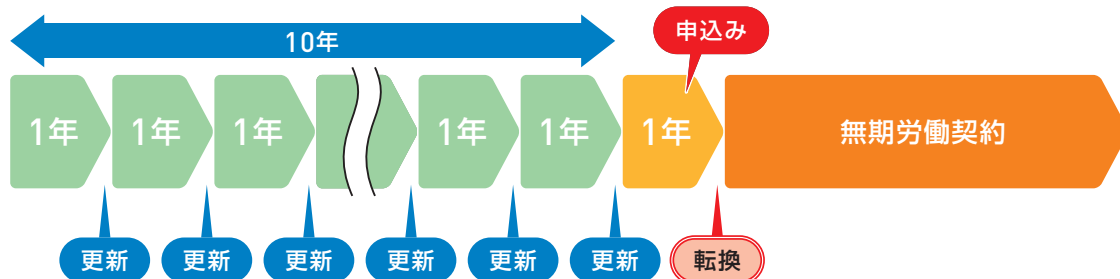
「無期転換ルール」について、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律*」が平成25年12月13日に公布され、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられています。（平成26年4月1日施行）

※研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律については、平成30年12月の法改正により、法律名が「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（科技イノベ活性化法）に変更されています。

無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

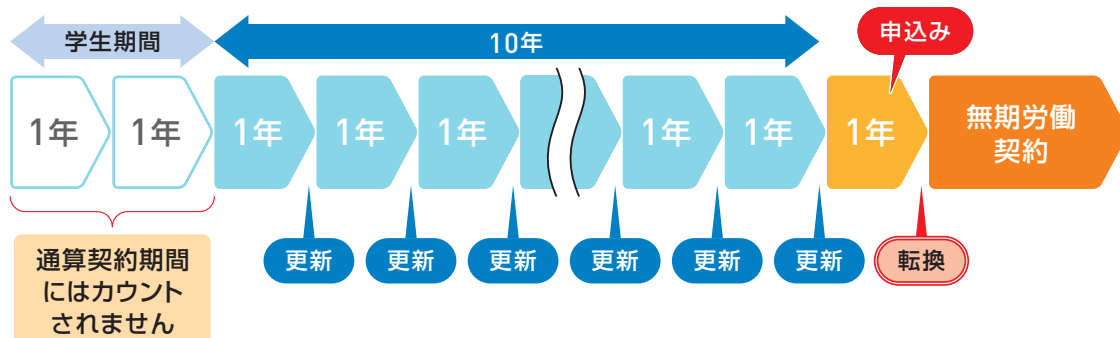
契約期間が1年の場合の例

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



【特例の対象者】

- ① 研究者等^{※1}であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結した者

※1 科学技術^{※2}に関する研究者及び技術者（研究開発の補助を行う人材を含む。）をいいます。

※2 人文科学のみに係るものも含まれます。

- ② 研究開発等^{※3}に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結した者

※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。

- ③ 大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する研究者等であって当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結した者

- ④ 共同研究開発等に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の共同研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。）に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結した者

- ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

※ 大学と有期労働契約を締結した教員等であっても、任期法に基づいて労働契約を締結した者以外は対象となりません。

【特例の適用にあたって留意すべき事項】

- 科技イノベーション法第15条の2による特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象者となる旨等を原則として書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用をお願いいたします。
- 特例の対象者のうち、③及び④の者についての特例は、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、共同研究等に「専ら従事する者」に限定されているものであることに留意する必要があります。
- 国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等は、今回の改正法に係る就業規則及び任期に関する規則等の制定又は改正等を行うに当たっては、労働関係法令及び任期法の規定に従う必要があります。また、大学等と有期労働契約を締結した教員等であることをもって一律に特例の対象者となるものではないことに留意する必要があります。
- 本特例は、通算契約期間が10年に満たない場合に無期転換ができないこととするものではありません。
- 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止め等を行うことは、「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」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

6.3. 高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

専門的知識等を有する有期契約労働者等の能力の維持向上及び活用を通じ、その能力の有効な発揮と、活力ある社会の実現を目指す観点から、平成27年4月1日に「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（有期雇用特別措置法）が施行されました。

この有期雇用特別措置法により、①専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）と、②定年に達した後引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されることとなりました。

なお、高年齢者雇用確保措置については、継続雇用制度の対象者を労使協定により限定できる経過措置が2025年3月31日で終了しています。2025年4月1日以降は、定年制の廃止、65歳までの定年引上げ、または希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度のいずれかの措置が必要です。有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

有期雇用特別措置法による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、事業主は、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して、①高度専門職に対しては、プロジェクトに係る期間が（最長10年）が、継続雇用の高齢者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間が、それぞれ無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示するとともに、②高度専門職に対しては、特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲も書面で明示することが必要となります。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の概要

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。【施行日：平成27年4月1日】

主な内容

1 特例の対象者

- I) 「5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」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続して同じ事業主(※)に雇用される高齢者
※定年まで雇用していた事業主との間で当該高齢者を継続して雇用する契約を締結した特殊関連事業主(元の事業主の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等)を含む。

2 特例の効果

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）を延長
 →次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者：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 IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等

の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

【要件を満たした上で定年後に有期契約で継続雇用される高齢者の場合】



7 有期契約労働者の円滑な無期転換のために

この章では、前章で確認した無期転換ルールについて、メリットと意義、導入に向けた4つのステップを解説します。

無期労働契約に転換すると何が変わる？

○現在、あなたの会社で働いている有期契約労働者が無期労働契約に転換することで次の2つのメリットが期待されます。

意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

【企業にとって】

あなたの会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の労働者を比較的容易に獲得できる。

【労働者にとって】

雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

【企業にとって】

有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って社員育成を実施することが可能になる。

【労働者にとって】

長期的なキャリア形成を図ることができる。

正社員等に転換すると支援が受けられます

⇒ 助成金の概要については、最新の「無期転換ルールハンドブック」等、各種パンフレットをご参照ください。

「無期転換制度の導入」を、人事管理のあり方を見直すきっかけとして捉えることが大切です

- 企業は、多様な人材の労働意欲と能力を高め、活用するための人事管理の仕組みを真剣に考えるべき時期を迎えています。
- その際、有期契約労働者の処遇についても、いわゆる「正社員」や「多様な正社員」※との関係を考慮して、その位置付けを明確にすることも求められてきます。
- 無期転換した労働者（無期転換社員）と有期契約労働者との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれもあります。
- 今回の無期転換ルールへの対応を、持続的な人材戦略構築の好機として積極的に捉える視点を持つことが大切です。

※いわゆる「正社員」とは、契約期間の定めがなく、勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員のことをいいます。「多様な正社員」とは、「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件を限定している正社員をいいます。

STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる**STEP 2** 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える**STEP 3** 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る**STEP 4** 運用と改善を行う**STEP 1** 有期契約労働者の就労実態を調べる

～まず、あなたの会社で働いている有期契約労働者の現状を把握しましょう～

- あなたの会社には、通常の正社員以外にどのようなタイプ（契約社員、アルバイトなど）の有期契約労働者がどの程度いますか。
- 有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算の契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

- ・無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止め等を行うことは、「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」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましくありません。
- ・有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されないと判断される場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- ・契約更新上限を設けた上で、無契約期間（空白期間）を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

ポイント

有期契約労働者の定義や労働条件が就業規則で明確になっているか、正社員の就業規則と異なる定めをする場合には有期契約労働者に適用される就業規則が明確になっているかの確認が必要です。

STEP 2 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

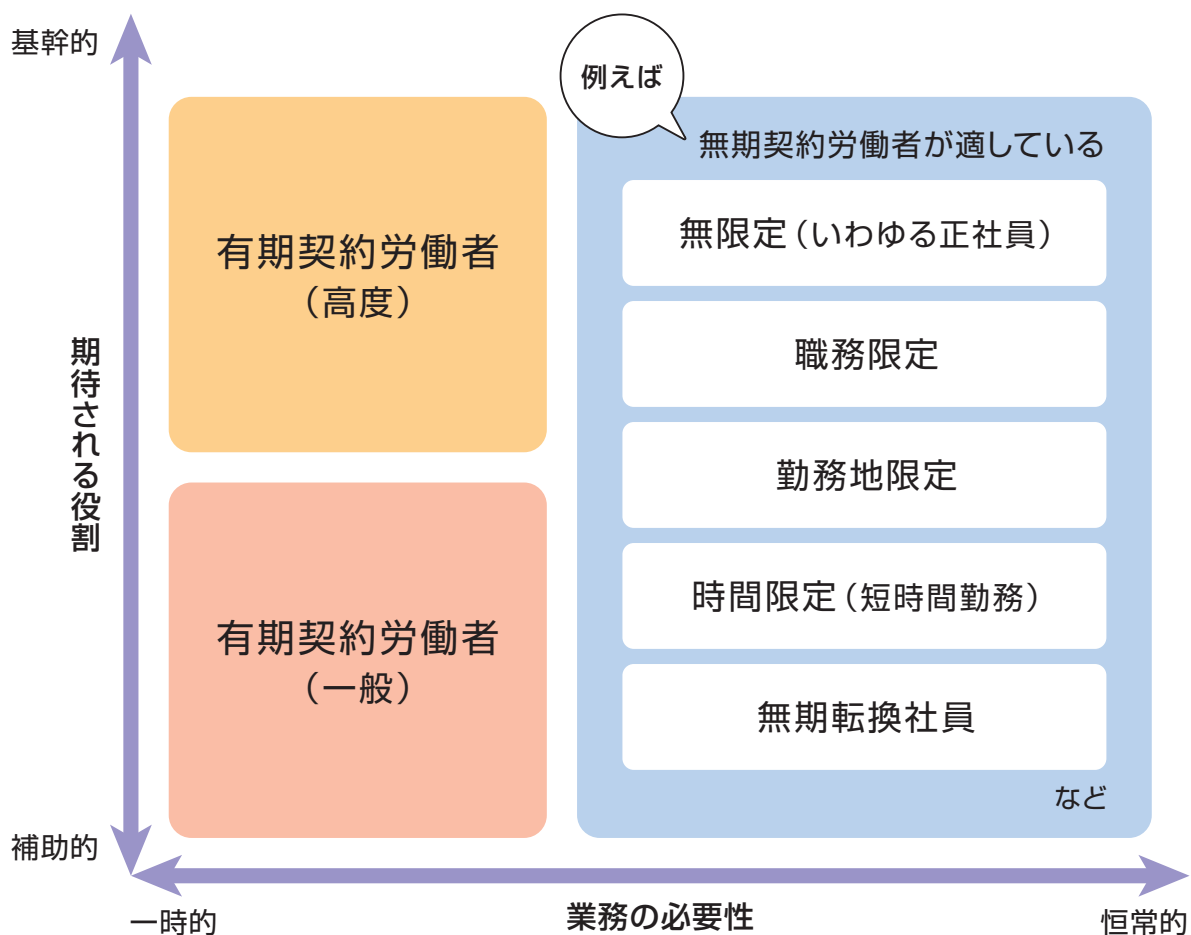
～次に、有期契約労働者の計画的な活かし方を考えましょう～

人材活用を戦略的に行いましょう

- 人事管理は、人材活用戦略に基づいて実施されるものです。
- これまでは、一般に「正社員」とは、無期契約労働者を指すことが多く見られました。
- 有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」と役割や責任を明確に区分しておかないと、トラブルが発生するおそれがあります。

仕事の内容を分類する

- 下の図は、業務の特性の違いに着目して、仕事をタイプ分けしたものです。
- 基幹的な業務／補助的な業務（縦方向）と、業務の必要性が一時的／恒常的（横方向）の2つの観点で分類すると、大きく3つのタイプに分けることができます。
- 「業務の必要性」が一時的な仕事（左側）の場合は、（単発・短期であることから）任せる業務内容に応じて、適した有期契約労働者を活用することになります。
- 「業務の必要性」が恒常的な仕事（右側）は、いわゆる「正社員」や契約期間の定めのない無期転換社員などの無期契約労働者が担うのが適切でしょう。



有期契約労働者の転換後の役割を考える

- 人材の有効活用という観点から、現在、あなたの会社で雇用する個々の有期契約労働者の活用方法を検討してみましょう。
- あなたの会社の有期契約労働者一人ひとりをそれぞれどのように位置付け、活用していくかを考える際の視点に役立ててください。
- 無期への転換方法には、主に次の3タイプがあります。

① 契約期間の変更

別段の定めがない限り、契約期間のみを変更する転換です。無期転換の申込みがなされると、有期労働契約が無期労働契約となります。労働契約の中では、「契約期間」を「期間の定めがないもの」とすることで足りります。なお、定年制を定めることは認められます。

- 無期労働契約の労働条件（賃金等）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

※待遇の均衡

労働契約法第3条第2項が規定する「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。」との考え方は、すべての労働契約に適用され、無期転換者の労働契約も含まれます。均衡を考慮した事項について、労働者の理解を深めるため、労働者に十分な説明をするよう努めてください。また、無期転換した短時間勤務労働者（いわゆる無期雇用のパートタイム労働者）については、引き続きパートタイム・有期雇用労働法の対象になることにも留意するようにしましょう。

検討の視点

- 「多様な正社員」や、いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠を明らかにしましょう

② 多様な正社員への転換

いわゆる「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件を限定した正社員（「多様な正社員」）への転換です。多様な正社員では、転勤や、残業時間を限定することなどで、働き方に制約がある労働者が働き続けやすいなどのメリットがあります。

- 子育てや介護と仕事の両立を図りたい労働者や、特定職務の仕事を希望する労働者などが活躍できます。
- 職務能力や職務内容はいわゆる「正社員」と同等でありながらも、家庭の事情等から、転居・転勤を伴う異動が行えないために勤務地に制約があったり、正社員と同じ時間だけ働くことができないような労働者が対象です。
- 登用試験や面接などでの確に能力などを見極めた上で、「多様な正社員」として処遇する方法が考えられます。

検討の視点

以下の点を明らかにしましょう。

- 「多様な正社員」の内容（時間限定、勤務地限定、職務限定…等）
- 処遇、労働条件
- いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠
- これまでの有期契約労働者との処遇の差異とその根拠
- 転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）

③ 正社員への
転換

業務内容に制約がなく、入社後定年に達するまで勤務することを想定した、「正社員」「総合職」等と呼ばれるいわゆる「正社員」への転換です。

- キャリアアップを図り、中核的な役割としてより会社に貢献したいと考える労働者が活躍できます。
- 登用試験や面接などでの確に能力などを見極めた上で、「正社員」として処遇する方法が考えられます。

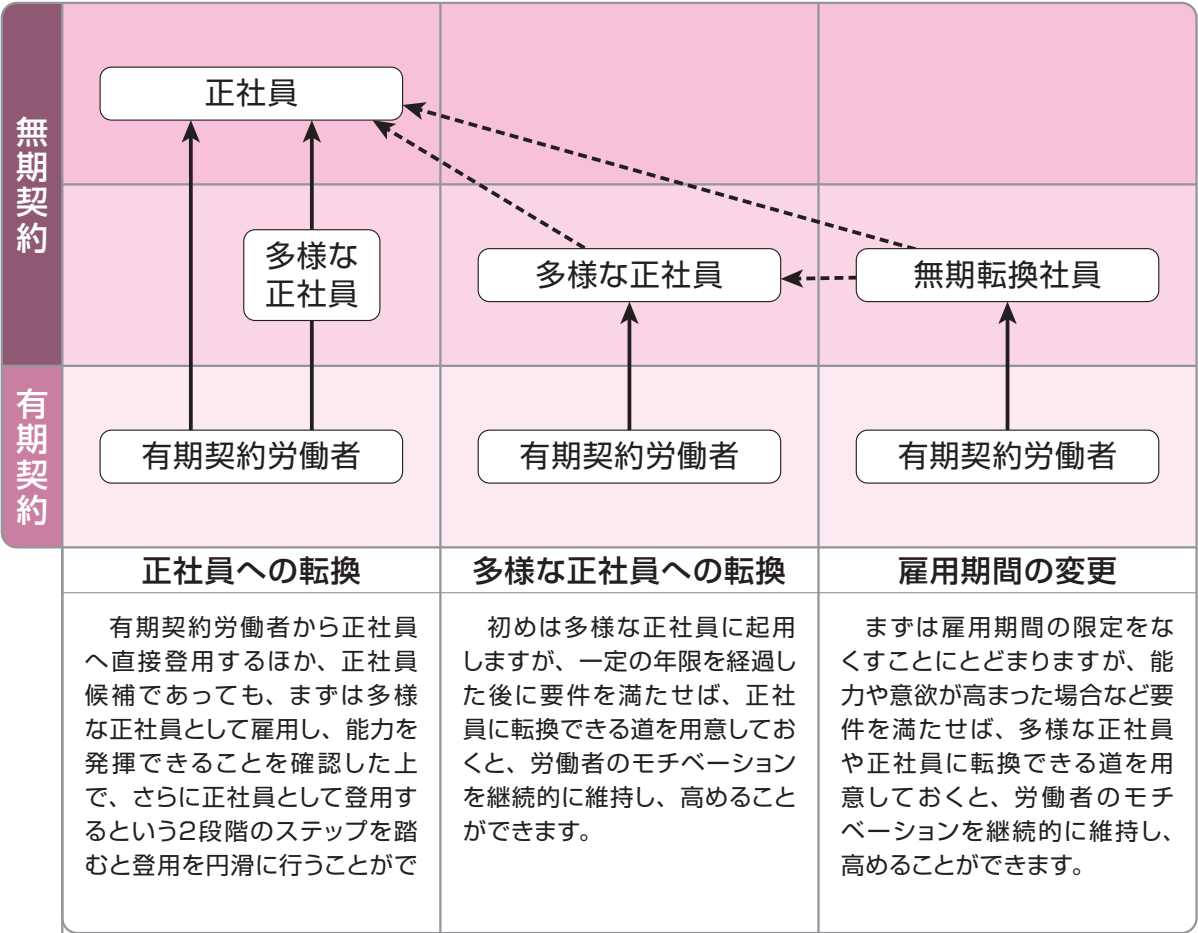
検討の視点

- 以下の点を明らかにしましょう。
- 転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）
 - 転換時の職位（既存の職務等級表のどこに位置付けるか）

中長期的な登用の方法例

- すでに雇用している有期契約労働者やこれから採用する有期契約労働者を無期転換していく際に、前述①～③の3タイプのいずれがふさわしいのかを、労働者本人の意向等を踏まえつつ決定していくことと同時に、その後の登用のあり方をあらかじめ想定していくことも大切です。
- 以下では、それぞれのタイプの労働者の中長期的な登用における考え方を示しています。各社の状況に合わせて検討してください。

有期契約労働者の登用の考え方



STEP 3 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

～無期転換時に適用される就業規則を整備しましょう～

- 長期的視点に立つ場合、有期契約労働者と労働条件が同一の無期契約労働者が増加する可能性があるため、雇用形態・労働条件を含めて、導入前に検討することが望ましいです。
- また、すでに「多様な正社員」の仕組みがある場合は、企業がすでに転換の仕組みを持っているのか、新たに作るのか、新しい制度の対象を誰にするのか（有期契約労働者の無期転換後の受け皿として設けた新たな雇用区分を、新規採用区分として設けるのか等）を含めて検討しましょう。
- 無期転換社員用の就業規則を作成した場合には、これらの規程の対象となる労働者を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があるため、正社員の就業規則の見直しも検討しましょう。
- なお、無期転換社員と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異がないにもかかわらず、特に賃金などの処遇や評価に差異がある場合は、同一労働・同一賃金の法規定等をふまえ、妥当性や労働者の納得性に留意した処遇や評価制度にすることを検討してください。

STEP 4 運用と改善を行う

～密なコミュニケーションが円滑な実施につながります～

- 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に取ることです。
- 労働組合との協議を行うことや、労働組合がない場合は労働者の過半数代表など、労働者との協議を行う場を持ち、労使双方に納得性のあるものを作っていくことが、導入・運用をスムーズに運ばせることにつながります。
- このようなとき、労働者側から不満や反発が出ることもないよう、丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行うことが望まれます。

有期労働契約の無期転換ルールをよくある質問

1. 契約期間が通算5年を超えたら、自動的に無期労働契約に転換されるか

〔回答〕

法律上は、契約期間が通算5年を超えた労働者が会社に対して「申込み」をした場合に、無期労働契約が成立する（無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から）。そのため、無期労働契約への転換にあたっては、労働者ご自身で「申込み」を行うことが必要。

2. 無期転換の申込み後の労働条件について

〔回答〕

無期転換後の雇用区分については会社によって制度が異なるため、一概には言えないが、給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となる。

3. A社を定年退職後、有期契約でB社（A社のグループ会社ではない）に入社し、その中に無期転換した者など、有期特措法の特例の対象とならない高年齢者について、B社が定年を定めることは可能か

〔回答〕

労働契約において、労働者が一定の年齢に達したことを理由として労働契約を終了させる旨（定年）を定めることは可能。

もっとも、就業規則における定年の定めについては、労働契約法第7条、第9条及び第10条に定められている就業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合って十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定（定年の定め）をする必要がある。

4. 有期契約の更新上限を5年と設定し、雇止めすることは問題ないか

〔回答〕

有期労働契約において更新年限や更新回数の上限（更新上限）などを設けることが、直ちに法律違反となるものではない（使用者と労働者との間で合意がなされた場合には、労働契約として成立することとなる）。

もっとも、就業規則でそれらが定められている場合や、就業規則の変更によってそれらが定められた場合には、使用者側がその就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要がある。

また、雇止めの有効性については、雇止め法理（労働契約法第19条）に基づき最終的には司法判断されることとなる（有期契約の満了前に使用者側が更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、雇止めをすることは許されない場合もある。）。

PART
3

副業・兼業について

8 副業・兼業の促進に関するガイドライン

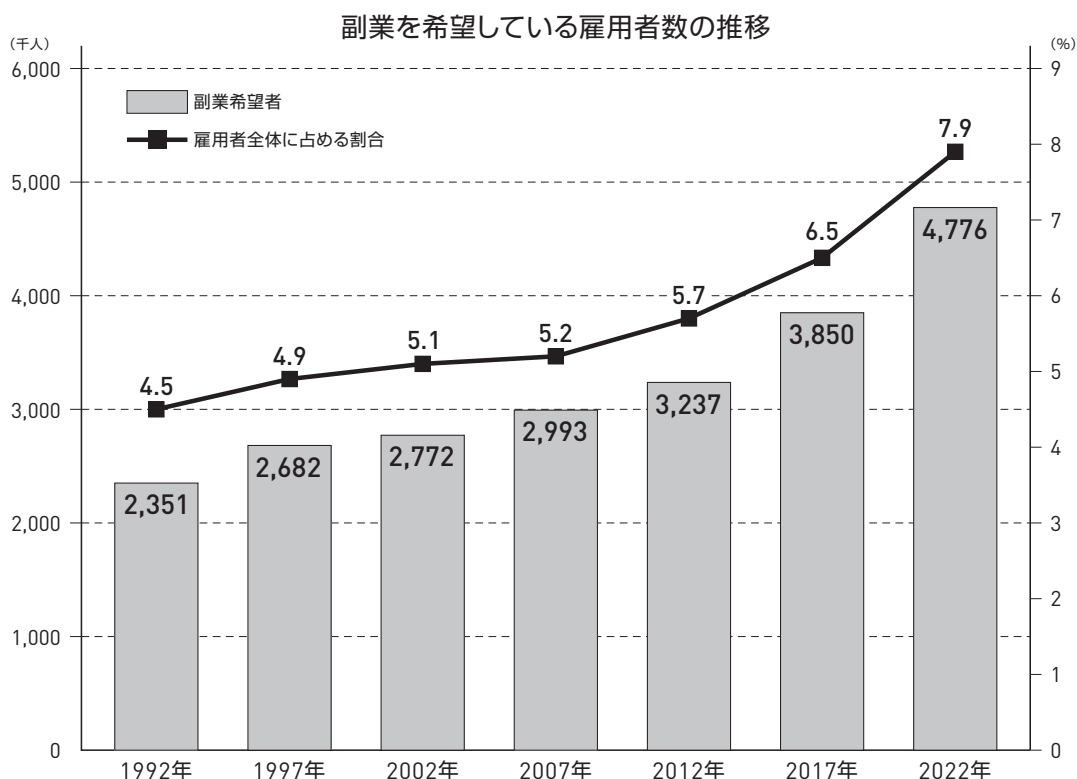
スキルアップや収入の確保のために副業・兼業を希望する者は一定数存在し、副業・兼業を認める企業も増えているものの、企業の中には、自社での業務がおろそかになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等の課題・懸念点が払拭できず、副業・兼業を認めていないところもあります。

本セミナーでは、副業・兼業について、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点を現行の法令や解釈をまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に基づき説明します。

副業・兼業の促進に関するガイドライン

1 副業・兼業の現状

- (1) 副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる、様々な分野の人とつながりができる、時間のゆとりがある、現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。



出典：総務省「就業構造基本調査」

- (2) 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合
- ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

に該当する場合と解されている。

- (3) 厚生労働省が平成30年1月に改定したモデル就業規則においても、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。

2 副業・兼業の促進の方向性

- (1) 副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

【労働者】

メリット：

- ① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。
- ② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。
- ③ 所得が増加する。
- ④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

留意点：

- ① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。
- ② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。
- ③ 1週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

【企業】

メリット：

- ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。

留意点：

- ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

(2) 人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

(3) これらを踏まえると、労働者が副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、1つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる等さまざまであり、業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいなどの希望を持つ労働者がいることから、こうした労働者については、長時間労働、企業への労務提供上の支障や業務上の秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、業務委託やフリーランス等の雇用されない働き方も含め、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

また、いずれの形態の副業・兼業においても、労働者の心身の健康の確保、ゆとりある生活の実現の観点から法定労働時間が定められている趣旨にも鑑み、長時間労働にならないよう、以下の3～5に留意して行われることが必要である。

なお、労働基準法（以下「労基法」という。）の労働時間規制、労働安全衛生法の安全衛生規制等を潜脱するような形態や、合理的な理由なく労働条件等を労働者の不利益に変更するような形態で行われる副業・兼業は、認められず、違法な偽装請負の場合や、請負であるかのような契約としているが実態は雇用契約だと認められる場合等においては、就労の実態に応じて、労基法、労働安全衛生法等における使用者責任が問われる。

3 企業の対応

(1) 基本的な考え方

裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできない。加えて、企業の副業・兼業の取組を公表することにより、労働者の職業選択を通じて、多様なキャリア形成を促進することが望ましい。

また、労働契約法第3条第4項において、「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。」とされている（信義誠実の原則）。

信義誠実の原則に基づき、使用者及び労働者は、労働契約上の主たる義務（使用者の賃金支払義務、労働者の労務提供義務）のほかに、多様な付随義務を負っている。

副業・兼業の場合には、以下の点に留意する必要がある。

ア 安全配慮義務

労働契約法第5条において、「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。」とされており（安全配慮義務）、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使

用する全ての使用者が安全配慮義務を負っている。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、使用者が、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合等が考えられる。

このため、

- ・就業規則、労働契約等（以下この（１）において「就業規則等」という。）において、長時間労働等によって労務提供上の支障がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・副業・兼業の届出等の際に、副業・兼業の内容について労働者の安全や健康に支障をもたらさないか確認するとともに、副業・兼業の状況の報告等について労働者と話し合っておくこと
- ・副業・兼業の開始後に、副業・兼業の状況について労働者からの報告等により把握し、労働者の健康状態に問題が認められた場合には適切な措置を講ずること等が考えられる。

イ 秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている（秘密保持義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する場合や、他の使用者の労働者（自らの労働者が副業・兼業として他の使用者の労働者である場合を含む。）が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合が考えられる。

このため、

- ・就業規則等において、業務上の秘密が漏洩する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起すること等が考えられる。

ウ 競業避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている（競業避止義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合が考えられる。

したがって、使用者は、競業避止の観点から、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができるが、競業避止義務は、使用者の正当な利益を不当に侵害してはならないことを内容とする義務であり、使用者は、労働者の自らの事業場における業務の内容や副業・兼業の内容等に鑑み、その正当な利益が侵害されない場合には、同一の業種・職種であっても、副業・兼業を認めるべき場合も考えられる。

このため、

- ・就業規則等において、競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・副業・兼業を行う労働者に対して、禁止される競業行為の範囲や、自社の正当な利益を害しないことについて注意喚起すること
- ・他社の労働者を自社でも使用する場合には、当該労働者が当該他社に対して負う

競業避止義務に違反しないよう確認や注意喚起を行うこと等が考えられる。

エ 誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請される。

このため、

- ・就業規則等において、自社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと
- ・副業・兼業の届出等の際に、それらのおそれがないか確認すること等が考えられる。

オ 副業・兼業の禁止又は制限

(ア) 副業・兼業に関する裁判例においては、

- ・労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であること
- ・例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができることとされた場合としては
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競業により自社の利益が害される場合
 - ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

が認められている。

このため、就業規則において、

- ・原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
- ・例外的に、上記①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと等が考えられる。

(イ) なお、副業・兼業に関する裁判例においては、就業規則において労働者が副業・兼業を行う際に許可等の手続を求め、これへの違反を懲戒事由としている場合において、形式的に就業規則の規定に抵触したとしても、職場秩序に影響せず、使用者に対する労務提供に支障を生ぜしめない程度・態様のものは、禁止違反に当たらないとし、懲戒処分を認めていない。

このため、労働者の副業・兼業が形式的に就業規則の規定に抵触する場合であっても、懲戒処分を行うか否かについては、職場秩序に影響が及んだか否か等の実質的な要素を考慮した上で、あくまでも慎重に判断することが考えられる。

(2) 労働時間管理

労基法第38条第1項では「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む（労働基準局長通達（昭和23年5月14日付け基発第769号））とされている。

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合における労基法第38条第1項の規定の解釈・運用については、次のとおりである。

ア 労働時間の通算が必要となる場合

(ア) 労働時間が通算される場合

労働者が、事業主を異にする複数の事業場において、「労基法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に、労基法第38条第1項の規定により、それらの複数の事業場における労働時間が通算される。

次のいずれかに該当する場合は、その時間は通算されない。

- ・ 労基法が適用されない場合（例 フリーランス、独立、起業、共同経営、アドバイザー、コンサルタント、顧問、理事、監事等）
- ・ 労基法は適用されるが労働時間規制が適用されない場合（農業・畜産業・養蚕業・水産業、管理監督者・機密事務取扱者、監視・断続的労働者、高度プロフェッショナル制度）

なお、これらの場合においても、過労等により業務に支障を来さないようにする観点から、その者からの申告等により就業時間を把握すること等を通じて、就業時間が長時間にならないよう配慮することが望ましい。

(イ) 通算して適用される規定

法定労働時間（労基法第32条）について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働（労基法第36条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（同条第6項第2号及び第3号）については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働の上限規制（労基法第36条第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。））が適用除外（同条第11項）又は適用猶予（労基法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項若しくは第142条）される業務・事業についても、法定労働時間（労基法第32条）についてはその適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

なお、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

(ウ) 通算されない規定

時間外労働（労基法第36条）のうち、労基法第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）により延長できる時間の限度時間（同条第4項）、36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間の上限（同条第5項）については、個々の事業場における36協定の内容を規制するものであり、それぞれの事業場における延長時間を定めることとなる。

また、36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されない。

休憩（労基法第34条）、休日（労基法第35条）、年次有給休暇（労基法第39条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されない。

イ 副業・兼業の確認

(ア) 副業・兼業の確認方法

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。

その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。

使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

(イ) 労働者から確認する事項

副業・兼業の内容として確認する事項としては、次のものが考えられる。

- ・ 他の使用者の事業場の事業内容
- ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
- ・ 労働時間通算の対象となるか否かの確認

労働時間通算の対象となる場合には、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましい。

- ・ 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- ・ 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- ・ 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- ・ 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- ・ これらの事項について確認を行う頻度

ウ 労働時間の通算

(ア) 基本的事項

a 労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（ア（ア）において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、労基法第38条第1項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要がある。

b 通算される労働時間

労基法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行う。

c 基礎となる労働時間制度

労基法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間と通算することによって行う。

週の労働時間の起算日又は月の労働時間の起算日が、自らの事業場と他の使用者の事業場とで異なる場合についても、自らの事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した各期間における労働時間を通算する。

d 通算して時間外労働となる部分

自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が、時間外労働となる。

(イ) 副業・兼業の開始前（所定労働時間の通算）

a 所定労働時間の通算

副業・兼業の開始前に、自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。

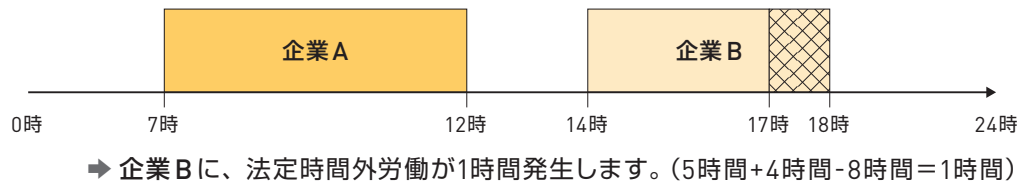
b 通算して時間外労働となる部分

自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、時間的に後から労働契約を締結した使用者における当該を超える部分が時間外労働となり、当該使用者における36協定で定めるところによって行うこととなる。

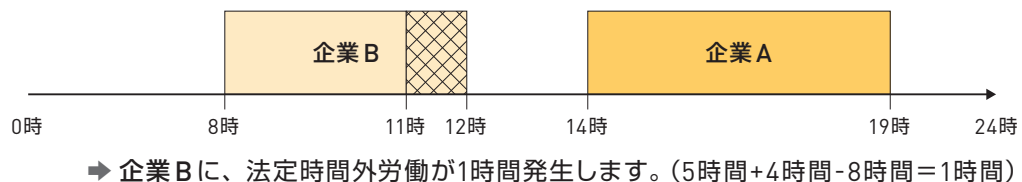
c 所定労働時間の把握

他の使用者の事業場における所定労働時間は、イ（イ）のとおり、副業・兼業の確認の際に把握しておくことが考えられる。

例 1 企業A：時間的に **先に** 労働契約を締結、所定労働時間 1日5時間（7:00～12:00）
企業B：時間的に **後に** 労働契約を締結、所定労働時間 1日4時間（14:00～18:00）



例 2 企業A：時間的に **先に** 労働契約を締結、所定労働時間 1日5時間（14:00～19:00）
企業B：時間的に **後に** 労働契約を締結、所定労働時間 1日4時間（8:00～12:00）



(ウ) 副業・兼業の開始後（所定外労働時間の通算）

a 所定外労働時間の通算

（イ）の所定労働時間の通算に加えて、副業・兼業の開始後に、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分の有無を確認する。

※自らの事業場で所定外労働がない場合は、所定外労働時間の通算は不要である。

※自らの事業場で所定外労働があるが、他の使用者の事業場で所定外労働がない場合は、自らの事業場の所定外労働時間を通算すれば足りる。

b 通算して時間外労働となる部分

所定労働時間の通算に加えて、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを当該所定外労働が行われる順に通

算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、当該超える部分が時間外労働となる。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間のうち、自らの事業場において労働させる時間については、自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とする必要がある。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間（他の使用者の事業場における労働時間を含む。）によって、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件（労基法第36条第6項第2号及び第3号）を遵守するよう、1か月単位で労働時間を通算管理する必要がある。

c 所定外労働時間の把握

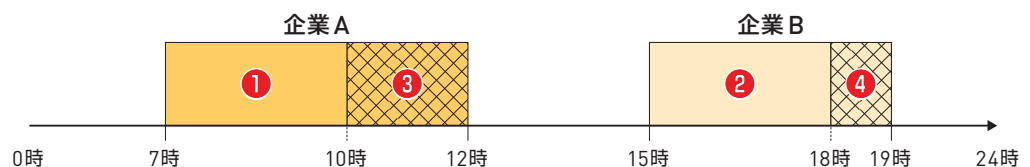
他の使用者の事業場における実労働時間は、ウ（ア）bのとおり、労働者からの申告等により把握する。

他の使用者の事業場における実労働時間は、労基法を遵守するために把握する必要があるが、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はなく、労基法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる。

例えば、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、

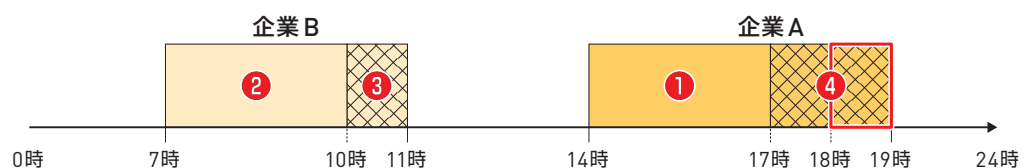
- ・一定の日数分をまとめて申告等させる
（例：一週間分を週末に申告する等）
- ・所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる
（例：所定外労働があった場合等）
- ・時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に申告等させる
などとすることが考えられる。

例 1 企業A：時間的に先に労働契約を締結…所定労働時間1日3時間（7:00～10:00）-①
当日発生した所定外労働2時間（10:00～12:00）-③
企業B：時間的に後に労働契約を締結…所定労働時間1日3時間（15:00～18:00）-②
当日発生した所定外労働1時間（18:00～19:00）-④



→ ①+②+③で法定労働時間に達するので、企業Bで行う1時間の所定外労働（18:00～19:00）は法定時間外労働となり、企業Bにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Bはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

例 2 企業A：時間的に先に労働契約を締結…所定労働時間1日3時間（14:00～17:00）-①
当日発生した所定外労働2時間（17:00～19:00）-④
企業B：時間的に後に労働契約を締結…所定労働時間1日3時間（7:00～10:00）-②
当日発生した所定外労働1時間（10:00～11:00）-③



→ ①+②+③（④のうち1時間）で法定労働時間に達するので、企業Aで行う1時間の所定外労働（18:00～19:00）は法定時間外労働となり、企業Aにおける36協定で定めるところにより行うこととなります。企業Aはその1時間について割増賃金を支払う必要があります。

(エ) その他

労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、上記に記載したところにより、副業・兼業の確認、副業・兼業開始前の所定労働時間の通算、副業・兼業開始後の所定外労働時間の通算を行う。

工 時間外労働の割増賃金の取扱い

(ア) 割増賃金の支払義務

各々の使用者は、自らの事業場における労働時間制度を基に、他の使用者の事業場における所定労働時間・所定外労働時間についての労働者からの申告等により、

- ・ まず労働契約の締結の先後の順に所定労働時間を通算し、
- ・ 次に所定外労働の発生順に所定外労働時間を通算することによって、

それぞれの事業場での所定労働時間・所定外労働時間を通算した労働時間を把握し、その労働時間について、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分のうち、自ら労働させた時間について、時間外労働の割増賃金（労基法第37条第1項）を支払う必要がある。

(イ) 割増賃金率

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、所定外労働の発生順によって所定外労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自ら労働させた時間については、5割以上の率。）となる（労基法第37条第1項）。

オ 簡便な労働時間管理の方法

(ア) 趣旨

副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方については上記のとおりであるが、例えば、副業・兼業の日数が多い場合や、自らの事業場及び他の使用者の事業場の双方において所定外労働がある場合等においては、労働時間の申告等や通算管理において、労使双方に手続上の負担が伴うことが考えられる。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について、上記によることのほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（以下「管理モデル」という。）として、以下の方法によることが考えられる。

(イ) 管理モデルの枠組み

管理モデルは、副業・兼業の開始前に、当該副業・兼業を行う労働者と時間的に先に労働契約を締結していた使用者（以下「使用者A」という。）の事業場における法定外労働時間と時間的に後から労働契約を締結した使用者（以下「使用者B」という。）の事業場における労働時間（所定労働時間及び所定外労働時間）とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させることとするものであること。また、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ自らの事業場における36協定の延長時間の範囲内とし、割増賃金を支払うこととするものであること。

これにより、使用者A及び使用者Bは、副業・兼業の開始後においては、それぞ

れあらかじめ設定した労働時間の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場における実労働時間の把握を要することなく労基法を遵守することが可能となるものであること。

(ウ) 管理モデルの実施

a 導入手順

副業・兼業に関する企業の事例において、労務管理上の便宜や労働者の健康確保等のため、副業・兼業の開始前に、あらかじめ使用者が他の使用者の事業場における労働時間や通算した労働時間について上限を設定し、労働者にその範囲内で副業・兼業を行うことを求めている事例がみられる。

管理モデルについても、一般的には、副業・兼業を行おうとする労働者に対して使用者Aが管理モデルにより副業・兼業を行うことを求め、労働者及び労働者を通じて使用者Bがこれに応じることによって導入されることが想定される。

b 労働時間の上限の設定

使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と、使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定する。

月の労働時間の起算日が、使用者Aの事業場と使用者Bの事業場とで異なる場合には、各々の使用者は、各々の事業場の労働時間制度における起算日を基に、そこから起算した1か月における労働時間の上限をそれぞれ設定することとして差し支えない。

c 時間外労働の割増賃金の取扱い

使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払う。

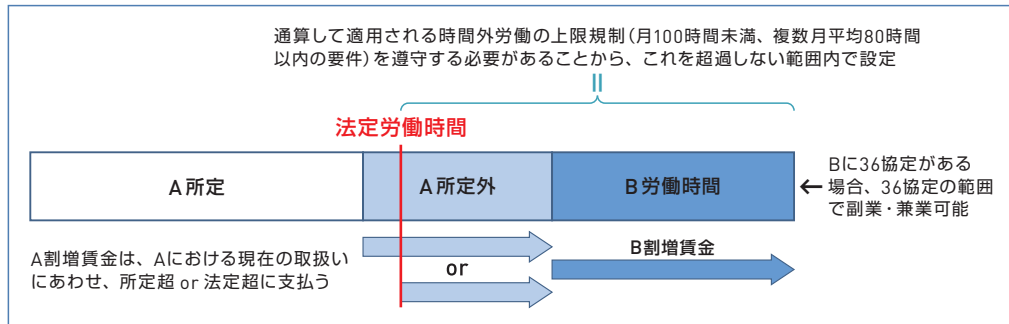
使用者Aが、法定外労働時間に加え、所定外労働時間についても割増賃金を支払うこととしている場合には、使用者Aは、自らの事業場における所定外労働時間の労働について割増賃金を支払うこととなる。

時間外労働の割増賃金の率は、自らの事業場における就業規則等で定められた率（2割5分以上の率。ただし、使用者Aの事業場における法定外労働時間の上限に使用者Bの事業場における労働時間を通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働のうち自らの事業場において労働させた時間については、5割以上の率。）とする。

管理モデルのイメージ

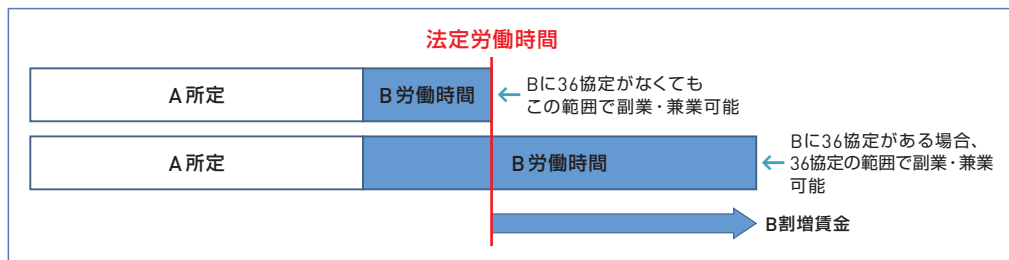
○Aに所定外労働がある場合

(A・Bで所定外労働が発生しうる場合に、互いの影響を受けないようあらかじめ枠を設定)



※上図で示している時間外労働の上限規制(月100時間未満、複数月平均80時間以内)は、あくまでも法律上の上限です。実際の副業・兼業によって、労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましいです。

○Aに所定外労働がない場合



※上図は、Aに所定外労働がない場合のイメージですが、Aが法定労働時間の範囲内で所定外労働の上限を設定するような場合においても、同様の考え方で対応することが可能です。

(エ) その他

- a 管理モデルの導入の際の労働時間の上限の設定において、使用者Aの事業場における1か月の法定外労働時間と使用者Bの事業場における1か月の労働時間とを合計した時間数を80時間を超えるものとした場合には、翌月以降において複数月平均80時間未満となるように労働時間の上限の設定を調整する必要が生じ得る。

このため、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の事務上の負担を軽減し、労基法に定める最低労働条件が遵守されやすくするという管理モデルの趣旨に鑑み、そのような労働時間を調整する必要が生じないように、各々の使用者と労働者との合意により労働時間の上限を設定することが望ましい。

- b 管理モデルの導入後に、使用者Aにおいて導入時に設定した労働時間の上限を変更する必要が生じた場合には、あらかじめ労働者を通じて使用者Bに通知し、必要に応じて使用者Bにおいて設定した労働時間の上限を変更し、これを変更することは可能である。なお、変更を円滑に行うことができるよう、あらかじめ、変更があり得る旨を留保しておくことが望ましい。
- c 労働者が事業主を異にする3以上の事業場で労働する場合についても、使用者Aの事業場における法定外労働時間、使用者Bの事業場における労働時間、

更に時間的に後から労働契約を締結した使用者C等の事業場における労働時間について、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定し、各々の使用者がそれぞれその範囲内で労働させ、使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、使用者B及び使用者C等は自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払うことにより、管理モデルの導入が可能である。

- d 管理モデルを導入した使用者が、あらかじめ設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことによって、時間外労働の上限規制を超える等の労基法に抵触した状態が発生した場合には、当該逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われ得ることとなる。

(3) 健康管理

使用者は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働安全衛生法第66条等に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等（以下「健康確保措置」という。）を実施しなければならない。

また、職場における熱中症対策については、令和7年6月1日から改正労働安全衛生規則が施行され、一定の暑熱環境下で行われる作業について、報告体制の整備、対応手順の作成、関係作業への周知が義務付けられています。

令和8年4月1日からは、職場における治療と就業の両立支援に関する取組について、事業主の努力義務とされています。

また、健康確保の観点からも他の事業場における労働時間と通算して適用される労基法の時間外労働の上限規制を遵守すること、また、それを超えない範囲内で自らの事業場及び他の使用者の事業場のそれぞれにおける労働時間の上限を設定する形で副業・兼業を認めている場合においては、自らの事業場における上限を超えて労働させないこと。

(注) 労働安全衛生法第66条に基づく一般健康診断及び第66条の10に基づくストレスチェックは、常時使用する労働者（常時使用する短時間労働者を含む。）が実施対象となる。

この際、常時使用する短時間労働者とは、短時間労働者のうち、以下のいずれの要件をも満たす者である（平成26年7月24日付け基発0724第2号等抜粋）。

- ・ 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）
- ・ 1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の3／4以上である者

ア 健康確保措置の対象者

健康確保措置の実施対象者の選定に当たって、副業・兼業先における労働時間の通算をすることとはされていない。

ただし、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、当該使用者は、原則として、副業・兼業先の使用者との情報交換により、それが難しい場合は、労働者からの申告により把握し、自らの事業場における労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。

イ 健康確保措置等の円滑な実施についての留意点

使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。また、副業・兼業を行う者の長時間労働や不規則な労働による健康障害を防止する観点から、働き過ぎにならないよう、例えば、自社での労務と副業・兼業先での労務との兼ね合いの中で、時間外・休日労働の免除や抑制等を行うなど、それぞれの事業場において適切な措置を講じることができるよう、労使で話し合うことが適当である。

さらに、使用者の指示により当該副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他の使用者との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

(4) 副業・兼業に関する情報の公表について

企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。

4 労働者の対応

(1) 労働者は、副業・兼業を希望する場合にも、まず、自身が勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。例えば労働者が副業・兼業先の求職活動をする場合には、就業時間、特に時間外労働の有無等の副業・兼業先の情報を集めて適切な就職先を選択することが重要である。なお、適切な副業・兼業先を選択する観点からは、自らのキャリアを念頭に、企業が3（4）により自社のホームページ等において公表した副業・兼業に関する情報を参考にすることや、ハローワークにおいて求人内容の適法性等の確認作業を経て受理され、公開されている求人について求職活動を行うこと等も有効である。また、実際に副業・兼業を行うに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。

(2) (1) により副業・兼業を行うに当たっては、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、労働者（管理監督者である労働者も含む。）が、自ら各事業場の業務の量やその進捗状況、それに費やす時間や健康状態を管理する必要がある。

また、他の事業場の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

(3) そこで、使用者が提供する健康相談等の機会の活用や、勤務時間や健康診断の結果等の管理が容易になるようなツールを用いることが望ましい。始業・終業時刻、休憩時間、勤務時間、健康診断等の記録をつけていくような民間等のツールを活用して、自己の就業時間や健康の管理に努めることが考えられる。ツールは、副業・兼業先の就業時間を自己申告により使用者に伝えるときにも活用できるようなものが望ましい。

- (4) なお、副業・兼業を行い、20万円を超える副収入がある場合は、企業による年末調整ではなく、個人による確定申告が必要である。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

(1) 労災保険の給付（休業補償、障害補償、遺族補償等）

事業主は、労働者が副業・兼業をしているかにかかわらず、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。

労災保険制度は労働基準法における個別の事業主の災害補償責任を担保するものであるため、従来その給付額については、災害が発生した就業先の賃金分のみに基づき算定していたが、複数就業している者が増えている実状を踏まえ、複数就業者が安心して働くことができるような環境を整備するため、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定することとしたほか、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行うこととした。

なお、労働者が、自社、副業・兼業先の両方で雇用されている場合、一の就業先から他の就業先への移動時に起こった災害については、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

（注）事業場間の移動は、当該移動の終点たる事業場において労務の提供を行うために行われる通勤であると考えられ、当該移動の間に起こった災害に関する保険関係の処理については、終点たる事業場の保険関係で行うものとしている。（労働基準局長通達（平成18年3月31日付け基発第0331042号））

補足 労災保険給付額の例

労災保険制度は、①労働者の就業形態にかかわらず、②事故が発生した事業主の災害補償責任を担保するものです。このため、副業・兼業をする者にも労災保険は適用されます。

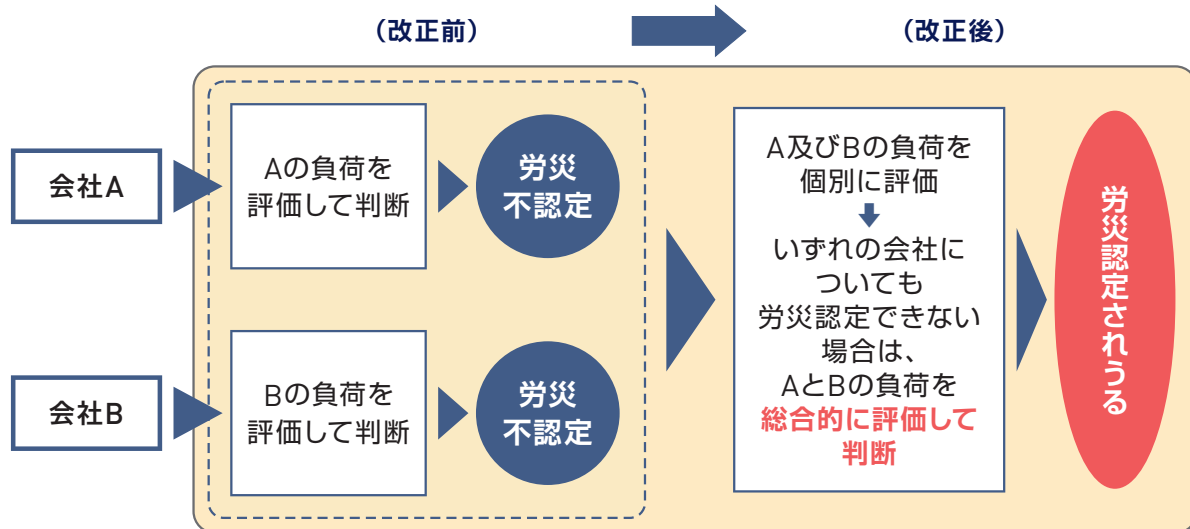
また、副業・兼業をする者への労災保険給付額については、法改正により全就業先の賃金を算定基礎とすることとなりました。

賃金額の合算の具体例



※ 具体的な保険給付額は「給付基礎日額」によって算出し、休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の80%相当額を給付します。給付基礎日額とは、事故等の日（算定事由発生日）以前3ヶ月分の賃金を暦日数で割ったものです。

負荷の総合的評価の具体例



(2) 雇用保険、厚生年金保険、健康保険

雇用保険制度において、労働者が雇用される事業は、その業種、規模等を問わず、全て適用事業（農林水産の個人事業のうち常時5人以上の労働者を雇用する事業以外の事業については、暫定任意適用事業）である。このため、適用事業所の事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続きを行わなければならない。ただし、同一の事業主の下で、①1週間の所定労働時間が20時間未満である者、②継続して31日以上雇用されることが見込まれない者については被保険者とならない（適用除外）。また、同時に複数の事業主に雇用されている者が、それぞれの雇用関係において被保険者要件を満たす場合、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係についてのみ被保険者となるが、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）により、令和4年1月より65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始されている。

社会保険（厚生年金保険及び健康保険）の適用は、事業所毎に加入要件を判断する仕組みとなっているため、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、1つの勤務先で要件を満たさない場合には、複数の勤務先の労働時間等を合算して要件を満たしたとしても、原則として適用されない。また、同時に複数の事業所で就労している者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合、被保険者は、いずれかの事業所の管轄の年金事務所及び医療保険者を選択し、当該選択された年金事務所及び医療保険者において各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を算定し、保険料を決定する。その上で、各事業主は、被保険者に支払う報酬の額により按分した保険料を、選択した年金事務所に納付（健康保険の場合は、選択した医療保険者等に納付）することとなる。

雇用保険の適用の例

労働者甲



事業主A：25時間

▶ 週20時間以上であるため、適用される。

労働者乙



事業主A：15時間

事業主B：10時間

▶ 合計が週25時間でも、いずれも週20時間未満であるため適用されない。

補足 社会保険の適用について

社会保険の適用事業所に使用されており、次の(ア)～(ウ)のいずれかに該当する人は被保険者となります。

(ア) 正社員や法人の代表者、役員

(イ) 1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、同じ事業所で同様の業務に従事している正社員の4分の3以上である人（パートタイマー、アルバイト等）

(ウ) 正社員の4分の3未満の短時間労働者であって、従業員51人以上の事業所（令和6年10月～）において、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8.8万円以上等の一定の要件を満たす人

なお、50人以下の事業所であっても、短時間労働者の適用について労使合意があれば、従業員51人以上の事業所と同様の取扱いとなります。

判例・事例集



「判例・事例集」では労働契約に関する、多くの裁判例に触れながら、事件の事実関係や判決のポイント、使用者と労働者が留意すべき事項を分かりやすく紹介しています。

I 「働き始めるとき」に関する事例	075
1 内定取消	075
事例 I-1 大日本印刷事件	076
【内定取消】に関する労働相談 Q & A	077
2 試用期間	078
事例 I-2 三菱樹脂事件	078
事例 I-3 神戸弘陵学園事件	079
3 入社時期の繰下げ	081
【入社時期の繰下げ】に関する労働相談 Q & A	081
II 「就労時」に関する事例	082
1 労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）	082
事例 II-4 秋北バス事件	082
事例 II-5 大曲市農業協同組合事件	083
事例 II-6 第四銀行事件	085
事例 II-7 みちのく銀行事件	086
【労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）】に関する労働相談 Q & A	088
2 配転・転勤	089
事例 II-8 東亜ペイント事件	089
3 （在籍型）出向	091
事例 II-9 新日本製鐵事件	091
4 転籍	092
5 自宅待機	093
事例 II-10 ノースウエスト航空事件	093
【自宅待機】に関する労働相談 Q & A	095
6 労働時間・休暇、働き方・休み方	096
【労働時間・休暇】に関する労働相談 Q & A	096
【働き方・休み方】に関する労働相談 Q & A	097
III 「労働契約の終了」に関する事例	098
1 退職勧奨	098
事例 III-11 下関商業高校事件	098
2 解雇	100
事例 III-12 日本食塩製造事件	100
【解雇】に関する労働相談 Q & A	102
3 整理解雇	103
事例 III-13 東洋酸素事件	103
事例 III-14 ナショナル・ウエストミンスター銀行事件	104
4 雇止め	106
事例 III-15 亜細亜大学事件	106
事例 III-16 東芝柳町工場事件	107
事例 III-17 日立メディコ事件	108
事例 III-18 立教女学院事件	110
事例 III-19 龍神タクシー事件	112
【雇止め】に関する労働相談 Q & A	114
IV 参考となる情報	116

I 「働き始めるとき」に関する事例

1. 内定取消

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、労働契約法や労働基準法などの様々な規定が適用されることとなり、内定取消は、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、解雇と同様、権利を濫用したものとして無効となります。

【参考条文】

○労働契約法 第16条（解雇）

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のとして、無効とする。

○労働基準法 第20条 第1項（解雇の予告）

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

○労働基準法 第22条 第1項（退職時等の証明）

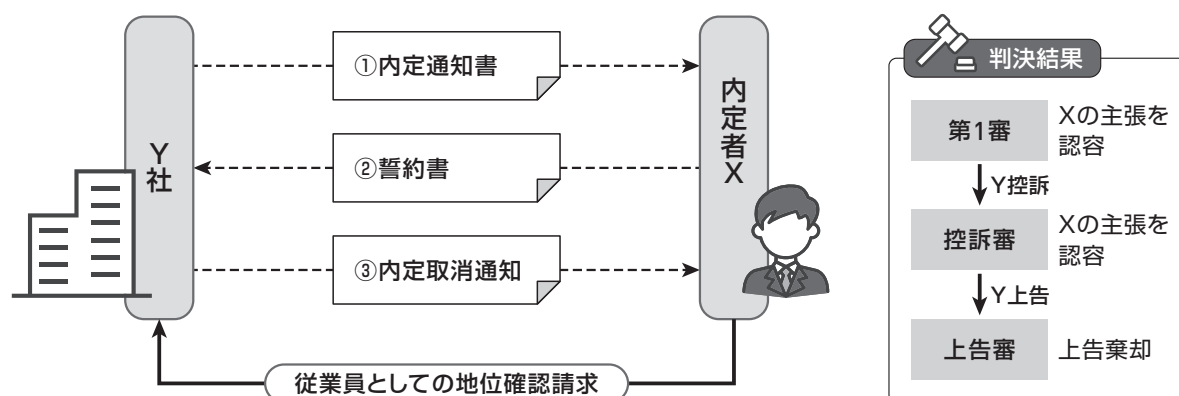
労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。



事例 I-1 大日本印刷事件

判決日：昭和54年7月20日 / 裁判所：最高裁判所第二小法廷

内定していた企業から、大学卒業直前に内定取消を受けた学生が、従業員としての地位確認などを求めた事例。本件における内定取消は解約権の濫用であるとして、学生側の主張が認められた。



事実関係

翌年3月に大学を卒業予定のXは、大学の推薦を受けてY社の求人募集に応じ、7月に筆記試験及び適性検査を受けて身上調書を提出した。Xは試験に合格し、Y社の指示により、数日後に面接試験及び身体検査を受けた上で、Y社から採用内定の通知を受けた。XはY社からの求めに応じて、所要事項を記載した誓約書を提出し、就職を予定していたところ、卒業直前の翌年2月に突然Y社から採用内定取消しの通知を受けた。

Xは、Y社を相手取り、採用内定取消しは合理的理由を欠き無効であると主張して、Y社の従業員としての地位確認等を求めて提訴した。（第1審、控訴審ともにXの主張を認容。本訴訟はY社の上告によるものである。）

判決要旨

本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、Y社からの募集（申込みの誘引）に対し、Xが応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対するY社からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、Xの本件誓約書の提出とあいまって、これにより、XとY社との間に、Xの就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の5項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当としては認めることができるものに限られる。

Y社は、Xがグルーミーな印象なので当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかもしれないので採用内定としておいたところ、そのような材料が出なかったと主張したが、グルーミーな印象であることは当初からわかっていたことであるから、Y社においてその段階で調査を尽くせば、従業員としての適格性の有無を判断することができたのに、不適格と思いながら採用を内定し、その後その不適格性を打ち消す材料が出なかったので内定を取り消すということは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当としては認めることができず、解約権の濫用というべきである。

【内定取消】に関する労働相談Q & A



労働者からのQuestion

来年度から就職を予定していた会社から、内定を取り消されそうです。どうすればよいのでしょうか。



Answer

就職のことで困ったことがあれば、一人で悩まずに学校やお近くの総合労働相談コーナー、ハローワークにご相談ください。なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用の規定が適用されます。したがって、採用内定取消しについても、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、権利を濫用したものとして無効となります。



使用者からのQuestion

事業活動が縮小しています。来年度からの採用を予定している者について、内定を取り消すことは可能ですか。その他内定者の取扱いについて留意すべきことはありますか。



Answer

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消は解雇に当たり、労働契約法第16条の解雇権の濫用の規定が適用されます。

したがって、採用内定取消しについても、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、権利を濫用したものとして無効となります。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

なお、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合に、やむを得ない事情により採用内定取消しを行おうとする場合には、使用者は解雇予告等労働基準法に基づく解雇手続を適正に行う必要があるとともに、採用内定者が採用内定取消しの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する必要があります。このことは、労働条件の最低基準を定める労働基準法上の取扱いであり、上記の採用内定取消しの有効性に関する取扱いを示したものではありません。

また、新規学校卒業者の採用内定取消しを行おうとする場合は、所定の様式により、必ずハローワーク及び学校に通知することが必要となります。

2. 試用期間

労働者の採用に当たっては、試用期間を設けて本採用前に労働者の仕事の適性等を判断することが多くの企業で行われており、正規労働者の採用に当たって試用期間を設けている事業所は約7割となっています。

試用期間中の労働契約は、労働者が不適格と判断された場合等一定の範囲で使用者に契約を解約する権利を留保した「解約権留保付労働契約」とされています。ただし、使用者の解約権は無制限に認められるものではありません。試用期間中の解約は、通常の解雇より解約理由が広い範囲で認められるものですが、「解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合」にのみ許されるとされています。

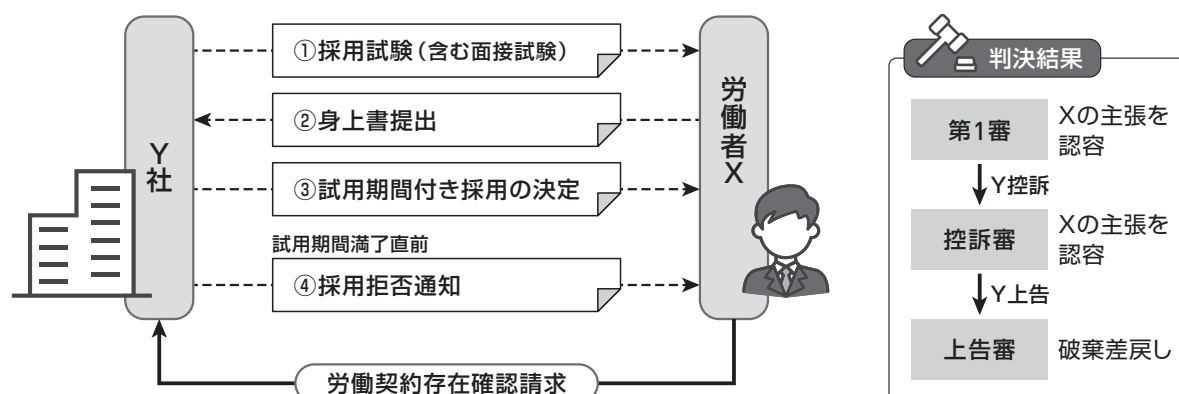


事例 I-2 三菱樹脂事件

判決日：昭和48年12月12日 / 裁判所：最高裁判所大法廷

将来の管理職要員として試用期間を設けて採用された学生が、採用試験の際に学生運動への関与等を秘匿した行為により解雇通知を受けたことについて、労働契約が成立していることの確認などを求めた事例。

本判決の中で、留保解約権の行使が許されるかどうかの判断基準が示された。学生側の主張を認容した原判決が破棄され、原審に差し戻された。



事実関係

Xは大学在学中にY社の採用試験に合格し、将来の管理職要員として、大学卒業と同時に3ヶ月の試用期間を設けて採用された。採用試験の際に、Xが提出した身上書の記載及び面接試験におけるXの回答は、学生運動への関与等に関する事実と相違することが判明したため、Y社は試用期間満了直前にXに対して、本採用拒否を通知し解雇した。XはY社の解雇処分は無効であると主張して、Y社との間の労働契約存在確認請求訴訟を起こした。(第1審、控訴審共にXの主張を認容。本訴訟はY社の上告によるものである。)

判決要旨

本件雇用契約においては、Y社において試用期間中にXが管理職要員として不適格であると認めたときは解約できる旨の特約上の解約権が留保されているが、この留保解約権に基づく解雇は、通常の解雇の場合よりも広い範囲における解雇の事由が認められてしかるべきものとい

わなければならない。この留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるものと解するのが相当である。

Y社は、Xが入社試験に際して一定の事実につき秘匿等をしたことについて、信頼関係をとくに重視すべきY社の管理職要員である社員としての適格性を欠くものとするに十分であると主張するが、この秘匿等の行為が、留保解約権に基づき、Xを解雇しうる客観的に合理的な理由となるかどうかを判断するためには、事実関係等を明らかにし、秘匿等の行為及び秘匿等にかかる事実がXの入社後における行動、態度の予測やその人物評価等に及ぼす影響を検討し、それが企業者の採否決定につき有する意義と重要性を勘案し、これらを総合して行わなければならない。

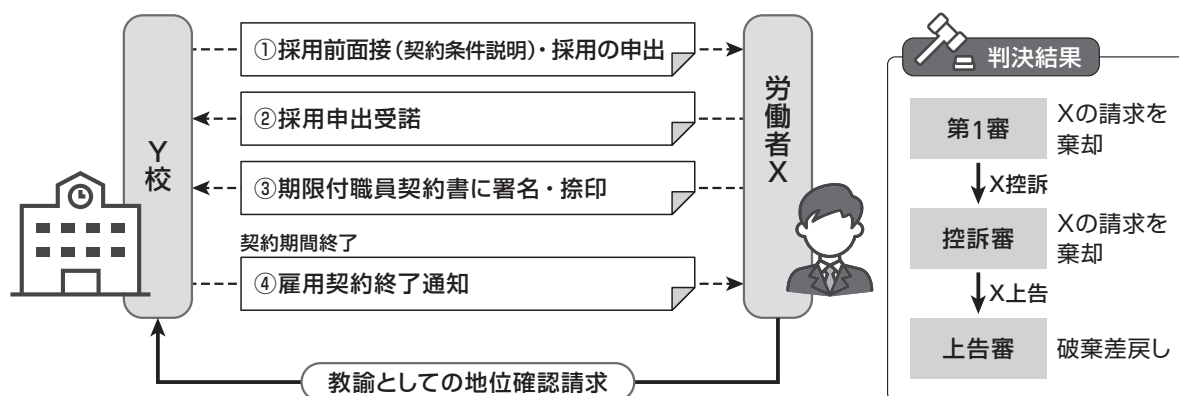


事例 I-3 神戸弘陵学園事件

判決日：平成2年6月5日 / 裁判所：最高裁判所第三小法廷

契約期間を1年間とした雇用契約で学校の常勤講師として採用された労働者が、1年間の期間満了で解雇されたことについて、教諭としての地位確認などを求めた事例。

使用者が労働者を採用するに際し雇用契約に期間を設けた場合、その期間を設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間の満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、この期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当であるとされ、原審では本件が解約権留保付雇用契約の解約権の行使が許される場合に当たるかどうかについて十分な審理が尽くされていないことから、労働者側の請求を棄却した原判決が破棄され、原審に差し戻された。



事実関係

Xは、昭和59年4月1日付けで学校法人Yの常勤講師として採用され、その職務に従事していたが、学校法人Yは昭和60年3月18日にXに対し、XY間の雇用契約は同月31日をもって終了する旨の通知をした。

なお、採用面接の際に、Y理事長は、Xに対し、採用後の身分は常勤講師とし、契約期間が一応昭和59年4月1日から1年とすること及び1年間の勤務状態をみて再雇用するか否かの判定をすることなどにつき説明をするとともに、口頭で採用したい旨申出をした。同月、Xは、勤務時間、給料、担当すべき教科等につき大まかな説明を受けてこれを了承した上、採用申出を受諾した。同年5月中旬には、Xは、学校法人Yから求められるままに、同年4月7日ごろに予

めYより交付されていた「Xが昭和60年3月31日までの1年の期限付の常勤講師としてYに採用される旨の合意がXとYとの間に成立したこと及び右期限が満了したときは解雇予告その他何らの通知を要せず期限満了の日に当然退職の効果を生ずること」などが記載されている期限付職員契約書に自ら署名捺印していた。

Xは、学校法人Yを相手取り、教諭の地位確認等を求めて提訴した。（第1審、控訴審共にXの請求を棄却。本訴訟はXの上告によるものである。）

判決要旨

使用者が、労働者を新規に採用するに当たり、その雇用契約に期間を設けた場合において、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間の満了により雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意が当事者間に成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、この期間は契約の存続期間ではなく、試用期間であると解するのが相当である。そして、試用期間付雇用契約の法的性質については、試用期間中の労働者が試用期間の付いていない労働者と同じ職場で同じ職務に従事し、使用者の取扱いにも格段変わったところはなく、また、試用期間満了時に再雇用（すなわち本採用）に関する契約書作成の手続が採られていないような場合には、他に特段の事情が認められない限り、これを解約権留保付雇用契約であると解するのが相当である。

そして、解約権留保付雇用契約における解約権の行使は、解約権留保の趣旨・目的に照らし、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当として是認される場合に許されるものであって、通常の雇用契約における解雇の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきであるが、試用期間付雇用契約が試用期間の満了により終了するためには、本採用の拒否すなわち留保解約権の行使が許される場合でなければならない。

Yの理事長は契約期間の1年を「一応」のものと述べたというのであり、右理事長が用いたと認定されている「再雇用」の文言も、雇用契約を新たに締結しなければ期間の満了により契約が終了する趣旨で述べたものとは必ずしも断定しがたいのであって、1年の期間の満了により本件雇用契約が当然に終了する旨の明確な合意がXとYとの間に成立していたとすることには相当の疑問が残るといわざるを得ず、このような疑問が残るのにかかわらず、本件雇用契約に付された1年の期間を契約の存続期間であるとし、本件雇用契約は1年の期間の満了により終了したとした原判決は破棄を免れない。本件が留保解約権の行使が許される場合に当たるかどうかにつき、更に審理を尽くさせる必要があるから、本件を原審に差し戻す。

3. 入社時期の繰下げ

採用内定の際に定められていた入社日は変更しないものの、事業主の都合により休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、事業主は、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

事業主の都合により、採用内定の際に定められていた入社日を延期する措置（入社日の延期）を行う場合には、採用内定者の合意を得る必要があります。

【参考条文】

○労働基準法 第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

【入社時期の繰下げ】に関する労働相談 Q & A



使用者からの Question

4月1日付けで採用を予定している者について、自宅待機させるか、入社日自体を延期したいと考えていますが、その場合に労働基準法第26条の休業手当を支払う必要はあるでしょうか。



Answer

採用内定の際に予定されていた入社日に入社させた上で、実際には就業をさせず自宅待機を命じた場合には、当該自宅待機は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たらない天災事変等不可抗力の場合を除き、労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があります。

ここでいう不可抗力とは、

- (1) その原因が事業の外部より発生した事故であること
- (2) 事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしてもなお避けることのできない事故であること

の2つの要件を満たすものでなければならないと解されています。

また、採用内定の際に定められていた入社日自体を延期する措置（入社日の延期）を行う場合は、採用内定者への十分な説明と同意を得る必要があります、これらを行わないまま入社日の延期をすることはできません。同意を得て入社日を変更した場合でも、採用内定者の不利益をできるだけ回避するため、延期期間はできるだけ短くするよう努めていただくことが望まれます。

なお、新規学校卒業者の入社時期繰下げを行おうとする場合は、所定の様式により、必ずハローワーク及び学校に通知することが必要となります。

Ⅱ 「就労時」に関する事例

1. 労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）

労働条件は、労働者と使用者の合意によって変更が可能となります。使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。就業規則によって労働条件を変更する場合には、内容が合理的であることと、労働者に周知させることが必要です。

〔参考条文〕

○労働契約法 第8条（労働契約の内容の変更）

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。

○労働契約法 第9条（就業規則による労働契約の内容の変更）

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。

○労働契約法 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。

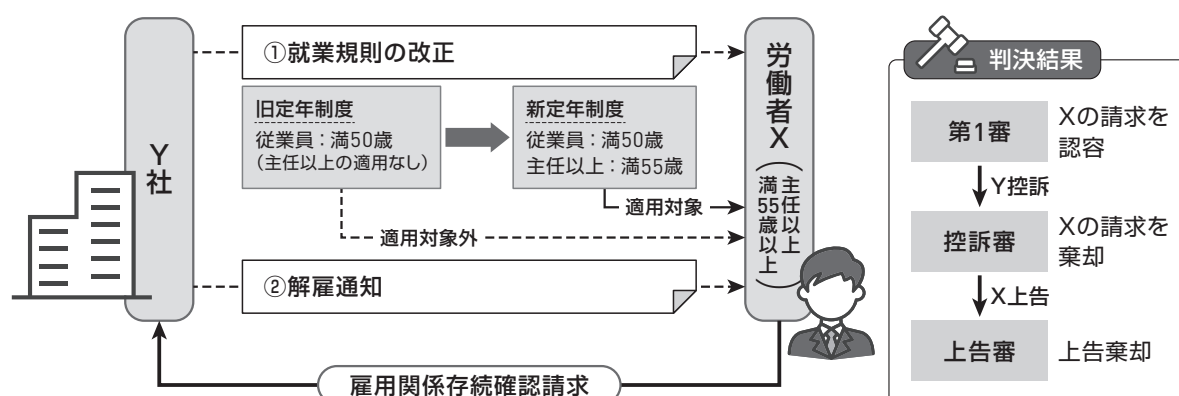


事例Ⅱ-4 秋北バス事件

判決日：昭和43年12月25日 / 裁判所：最高裁判所大法廷

就業規則の変更によって定年制度が改正され、新たに定年制度の対象となって解雇された労働者が、雇用関係の存続確認を求めた事例。

当該規則条項は合理的なものであり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として適用を拒否することは許されないとされ、不利益を受ける労働者に対しても変更後の就業規則の適用が認められ、労働者側の上告が棄却された。



事実関係

Y社は、就業規則を変更し、これまでの定年制度を改正して、主任以上の職にある者の定年を55歳に定めた（一般従業員については50歳）。このため、それまで定年制の適用のなかったXは定年制の対象となり、解雇通知を受けた。（注：55歳という定年は、当時、低きに失するものとはいえなかった。）

Xは、Y社を相手取り、雇用関係存続確認を求めて提訴した。（第1審ではX勝訴、控訴審ではX敗訴。本訴訟はXの上告によるものである。）

判決要旨

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集成的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。

本件就業規則条項は、決して不合理なものということとはできず、同条項制定後、直ちに同条項の適用によって解雇されることになる労働者に対する関係において、Y社がこのような規定を設けたことをもって、信義則違反ないし権利濫用と認めることもできないから、Xは、本件就業規則条項の適用を拒否することができないものといわなければならない。

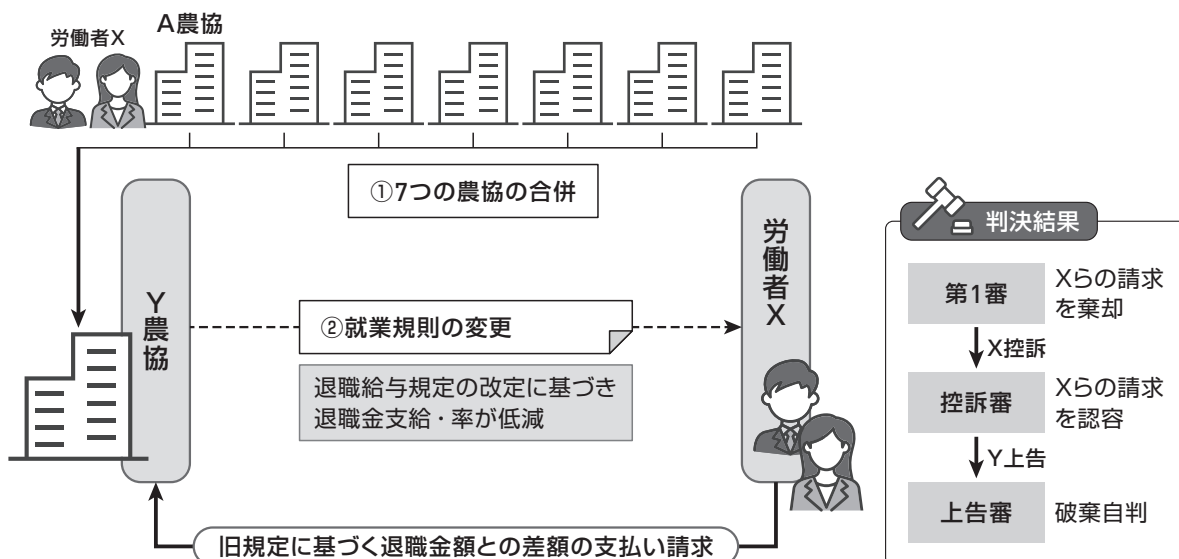


事例Ⅱ-5 大曲市農業協同組合事件

判決日：昭和63年2月16日 / 裁判所：裁判所：最高裁判所第三小法廷

農協の合併に伴い、新たに作成・適用された就業規則上の退職給与規定が、従前の退職給与規定より不利益なものであったことについて、不利益を受ける労働者が旧規定に基づく退職金額との差額の支払いを求めた事例。

本件就業規則の変更は、労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても合理性があり、その不利益を受ける労働者に対しても新規則は効力を生ずるとされた。



事実関係

Y農協は、Xらが在職していた旧A農協等7つの農業協同組合が合併して新設された農業協同組合である。旧A農協には、従来より退職給与規定が存在しており、合併後にY農協が新たに退職給与規定を作成・適用したが、この新規定は、Xらの退職金支給倍率を低減させるものであった。なお、Xらの給与額は合併に伴う給与調整等により相当程度増額されており、退職時までの給与調整の累積額はおおむね本訴の請求額に等しい。また、合併の結果Xは休日・休暇、諸手当等の面で旧A農協当時よりも有利になり、定年も男子は1年間延長された。

Xらは、Y農協を相手取り、旧規定に基づく退職金額との差額の支払いを求めて提訴した。（第1審ではXらの請求を棄却、控訴審はXらの請求を認容。本訴訟はY農協の上告によるものである。）

判決要旨

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない。

当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいうと解される。特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

本件では、新規定への変更によって、Xらの退職金の支給倍率自体は低減されているものの、反面、Xらの給与額は、本件合併に伴う給与調整等により相当程度増額されており、金銭的に評価しうる不利益は、本訴におけるXらの請求額よりもはるかに低額のものである。

他方、一般に、従業員の労働条件が異なる複数の農協、会社等が合併した場合に、労働条件の統一かつ画一的処理の要請から、旧組織から引き継いだ従業員相互間の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならない必要性が高いことはいうまでもない。

新規程への変更によってXらが被った不利益の程度、変更の必要性の高さ、その内容、及び関連するその他の労働条件の改善状況に照らすと、本件における新規程への変更は、それによってXらが被った不利益を考慮しても、なおY農協の労使関係においてその法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものといわなければならない。したがって、新規程への変更はXらに対しても効力を生ずるものというべきである。

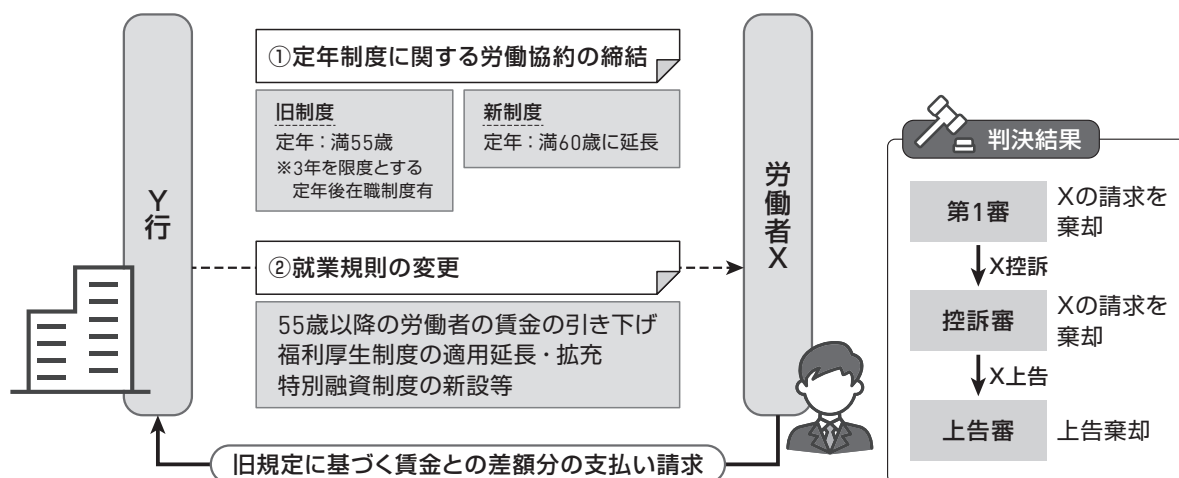


事例Ⅱ-6 第四銀行事件

判決日：平成9年2月28日 / 裁判所：最高裁判所第二小法廷

就業規則の変更により定年が延長される一方、給与が減額された労働者が、旧規定に基づく賃金との差額の支払いを求めた事例。

労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度等、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して合理性の有無を判断すべきとした上で、本件就業規則の変更の必要性及び相当性は肯定することができるとされ、労働者側の上告が棄却された。



事実関係

Xは、昭和28年4月にY銀行に入行し、平成元年11月4日をもって60歳達齢により定年退職したが、Y銀行とY銀行労働組合との間では、昭和58年3月30日に、定年を55歳から60歳に延長するかわりに給与等の減額、特別融資制度の新設等を内容とする労働協約を締結していたため、Xの55歳以後の年間賃金は54歳時の6割台に減額となり、従来の55歳から58歳までの賃金総額が新定年制の下での55歳から60歳までの賃金総額と同程度となった。

Xは、本件就業規則の変更により、従来の制度に基づき支給されることになっていた賃金の減額は、Xの既得権を侵害するものであり、一方的に労働条件を不利益に変更するものであると主張して、Y銀行を相手取り、差額分の支払いを求めて提訴した。（第1審、原審ともにXの請求を棄却。本訴訟はXの上告によるものである。）

判決要旨

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないが、労働条件の集合的处理、特にその統一性かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない。

当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであることをいい、特に賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的

に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。

合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。

本件就業規則の変更によるXの不利益はかなり大きなものであること、Y銀行において、定年延長の高度の必要性があったこと、変更後の賃金水準も、他行の賃金水準や社会一般の賃金水準と比較してかなり高いこと、就業規則の変更は、行員の約90パーセントで組織されている組合との合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであること等を考え合わせると、Y銀行において就業規則による一体的な変更を図ることの必要性及び相当性を肯定することができる。したがって、定年制導入に伴う就業規則の変更は、Xに対しても効力を生ずる。

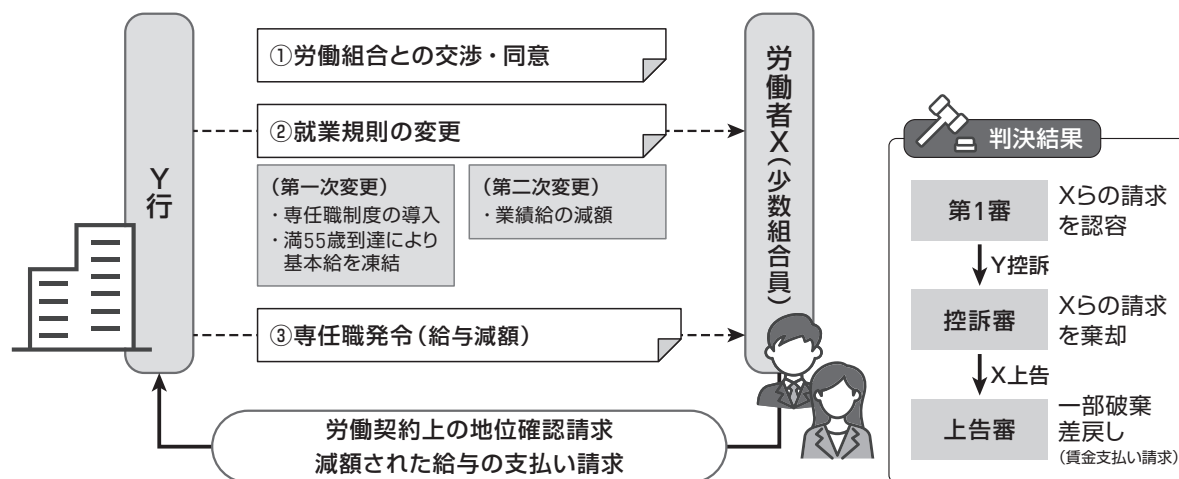


事例Ⅱ-7 みちのく銀行事件

判決日：平成12年9月7日 / 裁判所：最高裁判所第一小法廷

多数労組の同意を得て賃金制度が見直されたが、管理職の肩書きを失い、賃金を減額された労働者が、労働契約上の地位確認や減額された賃金の支払いを求めた事例。

本件就業規則の変更は、変更に同意しない労働者に対し、法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできず、就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、不利益を受ける労働者らにその効力を及ぼすことができないとされ、労働者側の請求を棄却した原判決が一部破棄され、原審に差戻された。



事実関係

Xら6名（少数組合の組合員でいずれも当時55歳以上の管理職・監督職階にあった）は、60歳定年制を採用していた東北地方の中位行Yの銀行員であった。Yは賃金制度の2度にわたる見直しを行う際に、労組（従業員の73%が加入）の同意は得たが、少数組合の同意を得ないまま実施した。この変更に基づいて、専任職発令がXらに出され、Xらは管理職の肩書きを失うとともに賃金が減額した。

Xらは、本件就業規則の変更は、同意をしていないXらには効力が及ばないとして、専任職への辞令及び専任職としての給与辞令の各発令の無効確認、従前の賃金支払を受ける労働契約

上の地位にあることの確認並びに差額賃金の支払を請求する訴えを起こした。(第1審ではXらの主張を認容、控訴審でX敗訴。本訴訟はXの上告によるものである。)

判決要旨

就業規則の作成又は変更によって、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないこと、労働条件の集会的処理、特にその統一的かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されないこと、当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいうこと、労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容が必要なこと、その合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度等を総合考慮して判断すべきである。以上は、当裁判所の判例の趣旨とするところである。

本件就業規則等変更は、多数の行員について労働条件の改善を図る一方で、一部の行員について賃金を削減するものであって、従来は右肩上がりのものであった行員の賃金の経年的推移の曲線を変更しようとするものである。もとより、このような変更も、前述した経営上の必要性に照らし、企業ないし従業員全体の立場から巨視的、長期的にみれば、企業体質を強化改善するものとして、その相当性を肯定することができる場合があるものと考えられる。しかしながら、本件における賃金体系の変更は、短期的にみれば、特定の層の行員にのみ賃金コスト抑制の負担を負わせているものといわざるを得ず、その負担の程度も前示のように大幅な不利益を生じさせるものであり、それらの者は中堅層の労働条件の改善などといった利益を受けないまま退職の時期を迎えることとなるのである。就業規則の変更によってこのような制度の改正を行う場合には、一方的に不利益を受ける労働者について不利益性を緩和するなどの経過措置を設けることによる適切な救済を併せ図るべきであり、それがないままに右労働者に大きな不利益のみを受忍させることには、相当性がないものというほかはない。本件の経過措置は、前示の内容、程度に照らし、本件就業規則等変更の当時既に55歳に近づいていた行員にとっては、救済ないし緩和措置としての効果が十分ではなく、Xらは、右経過措置の適用にもかかわらず依然前記のような大幅な賃金の減額をされているものである。したがって、このような経過措置の下においては、Xらとの関係で賃金面における本件就業規則等変更の内容の相当性を肯定することはできないものといわざるを得ない。

本件では、行員の約73パーセントを組織する労組が本件第一次変更及び本件第二次変更に同意している。しかし、Xらの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである。

専任職制度の導入に伴う本件就業規則等変更は、それによる賃金に対する影響の面からみれば、Xらのような高年層の行員に対しては、専ら大きな不利益のみを与えるものであって、他の諸事情を勘案しても、変更に同意しないXらに対しこれを法的に受忍させることもやむを得ない程度の高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるということとはできない。したがって、本件就業規則等変更のうち賃金減額の効果を有する部分は、Xらにその効力を及ぼすことができないというべきである。

【労働条件の不利益変更（賃金の引下げ等）】に関する労働相談 Q & A



使用者からの Question

飲食店を経営していますが、来客数が激減し、売上げが大幅に下がっています。このため、従業員の賃金を引き下げようと考えていますが、問題がありますか。



Answer

労働契約や労働協約、就業規則、労使慣行に基づき従来支払われていた賃金、手当等を引き下げるとは、労働条件の不利益変更にあたります。

このため、労働者との合意など、賃金について定めている労働契約や労働協約、就業規則等のそれぞれについての適法な変更ルールによらずに、賃金の引下げをすることはできません。

すなわち、賃金引下げなどの労働条件の変更は労働者と使用者の個別の合意があればできますが、就業規則の変更により賃金の引下げを行うには、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況等に照らして合理的であること、また、変更後の就業規則を労働者に周知させることが必要です。

また、労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用している場合、就業規則の変更の際には、労働者の代表等の意見を聴くこととともに、労働基準監督署への届出が義務付けられています。

2. 配転・転勤

労働協約や就業規則に配転の定めがある場合、採用時に勤務場所や職種を限定する合意がなされていなかった場合等には、使用者は、配転を命じることができます。ただし、業務上の必要性が認められない場合、あるいは不当な動機・目的がある場合、労働者に著しい不利益を与える場合には、その配転命令は権利の濫用として無効とされます。

なお、育児・介護を行う労働者については、子の養育や家族の介護の状況に配慮することが求められます。

【参考条文】

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 第26条

（労働者の配置に関する配慮）

事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない。

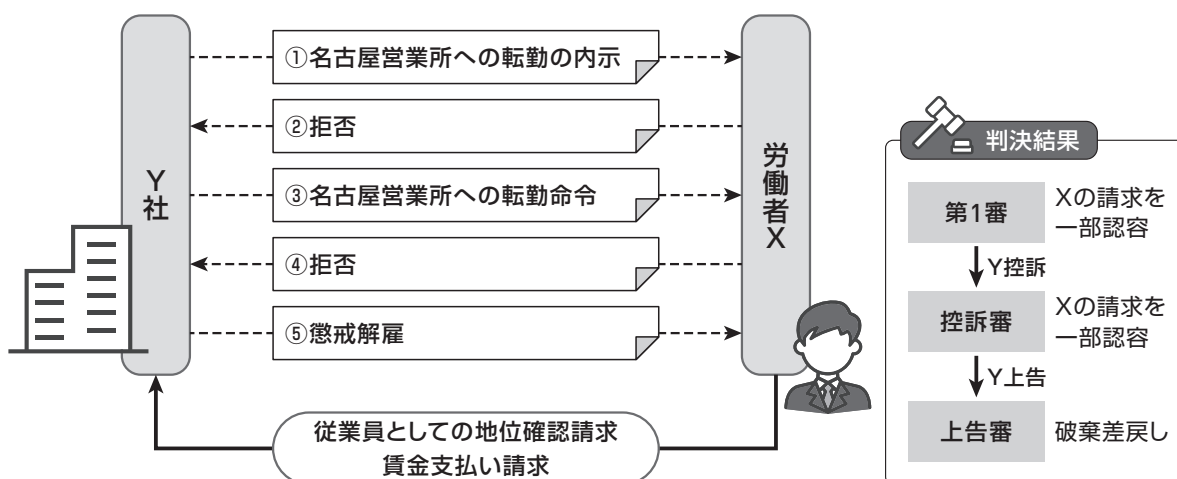


事例Ⅱ-8 東亜ペイント事件

判決日：昭和61年7月14日 / 裁判所：最高裁判所第二小法廷

転居を伴う転勤命令を拒否したことにより、懲戒解雇となった労働者が、従業員としての地位確認と賃金の支払いを求めた事例。

本件転勤命令は業務上の必要性があり、転勤に伴う労働者側の不利益も通常甘受すべき程度のものであり、転勤命令は権利濫用に当たらないとされ、労働者側の請求を認容した原判決を破棄し、原審に差し戻した。



事実関係

Y社は全国に事務所・営業所を持つ会社である。Yの就業規則には、「業務の都合により異動を命じることがあり、社員は正当な理由なしに拒否できない。」と定められており、実際にも従業員、特に営業担当者について転勤が頻繁に行われていた。

Xは営業担当者として、勤務地を限定することなくY社に採用されたが、入社してから約8年間、大阪近辺で勤務していた。こうした中、Y社はXに名古屋営業所への転勤を内示したが、Xは転居を伴う転勤を拒否した（Xはそれ以前にも広島営業所への転勤の内示を拒否している）。Y社は、Xに対して名古屋営業所勤務を命じたが、Xはこれも拒否した。そこでY社は、この転勤命令拒否が就業規則所定の懲戒事由に該当するとしてXを懲戒解雇した。

Xは、Y社を相手取り、従業員としての地位の確認と賃金支払等を求めて、提訴した。（第1審、控訴審共にXの請求を認容。本訴訟はYの上告によるものである。）

判決要旨

当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合には、当該転勤命令は権利の濫用になる。ただし、業務上の必要性は、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適性配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、肯定すべきである。

本件においては名古屋営業所のA主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、本件転勤命令には業務上の必要性が優に存したものであることができる。そして、Xの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。したがって、本件転勤命令は権利の濫用に当たらない。

3. (在籍型) 出向

就業規則や労働協約に出向を命じる旨の規定があり、出向によって賃金・退職金その他労働条件等の面での不利益が生じないように制度が整備され、出向が実質的に見て配転と同視されるような場合等には、使用者は出向を命じることができます。ただし、**出向の必要性、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は、当該出向命令は無効とされます。**

【参考条文】

○労働契約法 第14条 (出向)

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。

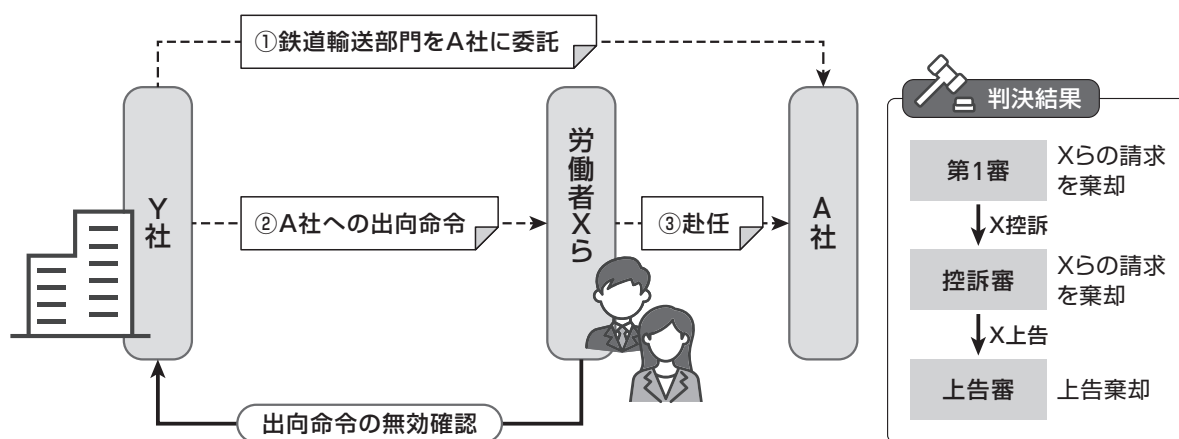


事例Ⅱ-9 新日本製鐵事件

判決日：平成15年4月18日 / 裁判所：最高裁判所第二小法廷

経営合理化計画の一環として、一部部門の業務委託に伴う出向命令を受けた労働者が、出向先への労務提供義務はないとして出向命令の無効確認を求めた事例。

業務委託の経営判断は合理性を欠くものではなく、出向対象者の人選も不当性はないこと、出向中の労働条件も不利益を受けるものとはいえないことから、本件出向命令は権利の濫用に当たらないとされ、労働者側の上告が棄却された。



事実関係

X1、X2は、Y社に入社し、製鉄所内の構内鉄道輸送業務に従事していた。Y社は業界全体の不況に際し、業務委託とその業務委託先への出向を内容とする再構築計画を策定し、各対象者に承諾を求めるという方法で出向者を決定した。しかし、X1、X2は同意しなかった。Y社は組合の了解を得た上で、X1、X2に出向を命令した。

X1、X2はY社を相手取り、業務委託先に対する労務提供義務がないことの確認を求めるなどを主張して提訴した。(第1審、控訴審ともにXらの請求を棄却。本訴訟はXらの上告によるものである。)

判決要旨

Y社が構内輸送業のうち鉄道輸送部門の一定の業務をA社に委託することとした経営判断が合理性を欠くものとはいえず、これに伴い、委託される業務に従事していたY社の従業員につき出向措置を講ずる必要があったということができ、出向措置の対象となる者の人選基準には合理性があり、具体的な人選についてもその不当性をうかがわせるような事情はない。また、本件各出向命令によってXらの労務提供先は変わるものの、その従事する業務内容や勤務場所には何らの変更はなく、上記社外勤務協定による出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関する規定等を勘案すれば、Xらがその生活関係、労働条件等において著しい不利益を受けるものとはいえない。そして、本件各出向命令の発令に至る手続に不相当な点があるともいえない。これらの事情にかんがみれば、本件各出向命令が権利の濫用に当たるとすることはできない。

4. 転籍

転籍は、移籍を伴う出向であり、出向元との労働契約が終了する点が特徴です。労働者の合意なく出向元との労働契約を終了し、移籍先との労働契約を開始させることはできません。そのため、使用者は**一方的に労働者に転籍を命令することはできない**ことが原則です。

【参考条文】**○民法 第625条第1項（使用者の権利の譲渡の制限等）**

使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。

5. 自宅待機

使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させ、実際の就業をさせない措置（自宅待機）を行う場合には、その期間について、労働者に休業手当を支払う必要があります。

〔参考条文〕

○労働基準法 第26条（休業手当）

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

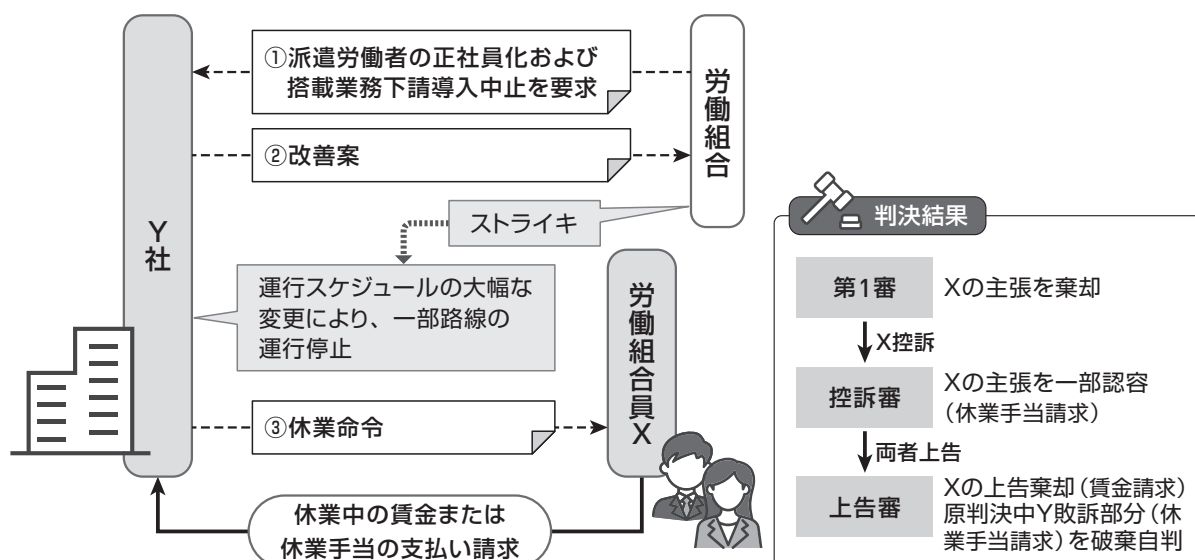


事例Ⅱ-10 ノースウエスト航空事件

判決日：昭和62年7月17日 / 裁判所：最高裁判所第二小法廷

労働組合のストライキで業務がなくなったため休業を命じられた労働者が、休業期間中の賃金の支払いまたは休業手当の支払いを求めた事例。

労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」は、過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法第536条第2項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当であるとしたうえで、本件ストライキによる休業は「使用者の責に帰すべき事由」によるものということとはできないとして、休業手当の支払いについて認容した原判決を破棄した。また、賃金請求権を求めた労働者側の上告も棄却した。



事実関係

Y航空会社は、羽田地区においてグラウンドホステス業務及び搭載業務にA社の労働者を従事させ、自社の従業員と混用していたが、Y社の労働組合は、この労務形態は、労働者供給事業の禁止について規定した職業安定法第44条に違反するものであるとして、A社のグラウンドホステスの正社員化と搭載業務の下請中止を要求した。

Y社の労働組合は、この要求のためにストライキを行い、その結果、沖縄と大阪を経由する便がなくなったため、Y社はその業務に従事する従業員（労働組合員）Xらに対し、その就労を必要としなくなったとしてその間の休業を命じた。

そこでXらは、民法第536条第2項「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由ニ因テ履行ヲ為スコト能ハサルニ至リタルトキハ債務者ハ反対給付ヲ受クル権利ヲ失ハス」に基づき、休業が「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」にあたるとして、休業期間中の賃金の支払いを請求し、またこれが認められない場合には、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」にあたるとして、休業手当の支払いを請求した。

原審では、賃金請求は棄却され、休業手当請求は認容されたため、Xら、Y社双方が上告した（第1審では賃金・休業手当の支払い請求共に棄却）。

判決要旨

賃金請求について、Y社がXらに対し休業を命じたため、Xらが就労することができずその労働義務の履行が不能となったのは、本件の事情を考慮すると、Y社の「責ニ帰スヘキ事由」（民法第536条第2項）によるものということとはできず、Xらは賃金請求権を有しないこととなる。

労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」の解釈適用に当たっては、いかなる事由による休業の場合に労働者の生活保障のために使用者に負担を要求するのが社会的に正当とされるかという考量を必要とするといわなければならない。このようにみると、「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則たる過失責任主義とは異なる観点をも踏まえた概念というべきであって、民法第536条第2項の「債権者ノ責ニ帰スヘキ事由」よりも広く、使用者側に起因する経営、管理上の障害を含むものと解するのが相当である。

本件ストライキは、もっぱらXらの所属する組合が自らの主体的判断とその責任に基づいて行ったものとみるべきであって、Y社側に起因する事象ということとはできない。そして、休業を命じた期間中、飛行便がほとんど大阪及び沖縄を経由しなくなったため、Y社は管理職でないXらの就労を必要としなくなったというのであるから、その間Xらが労働することは社会観念上無価値となったといわなければならない。そうすると、本件ストライキの結果Y社がXらに命じた休業は、Y社側に起因する経営、管理上の障害によるものということとはできないから、Y社の責に帰すべき事由によるものということとはできず、Xらは本件休業につきY社に対し休業手当を請求することはできない。

【自宅待機】に関する労働相談Q & A



労働者からの Question

私は派遣社員ですが、派遣先の事務所が休業となり、今は他の派遣先を探してもらっています。他の派遣先を探している期間は休業であると派遣会社から言われましたが、休業手当の支払いを受けることはできるのでしょうか。



Answer

使用者の責に帰すべき事由により休業させられる場合には、使用者（派遣会社）には休業手当を支払う義務があります（労働基準法第26条）が、「使用者の責に帰すべき事由」に当たるかどうかの判断は、派遣元の使用者についてなされます。

派遣先の事業場が、天災事変等の不可抗力によって操業できないため、派遣されている労働者を当該派遣先の事業場で就業させることができない場合であっても、それが「使用者の責に帰すべき事由」に該当しないとは必ずしもいえず、派遣元の使用者について、当該労働者を他の事業場に派遣する可能性等を含めて、「使用者の責に帰すべき事由」に該当するかどうか判断されます。

労働基準法上の休業手当の支払義務がない場合であっても、就業規則等において休業手当を支払うと定めている場合がありますので、派遣会社の担当者に確認して下さい。

6. 労働時間・休暇、働き方・休み方

【労働時間・休暇】に関する労働相談Q & A



労働者からのQuestion

私の職場では、昼休みに電話や来客対応をする昼当番が月に2～3回ありますが、このような場合は勤務時間に含まれるのでしょうか。



Answer

「休憩時間」については、労働者が権利として労働から離れることが保障されていなければなりません。したがって、待機時間等のいわゆる手待時間は休憩に含まれません。

質問にある昼休み中の電話や来客対応は明らかに業務とみなされ、勤務時間に含まれます。昼休みに昼当番を行った場合は、会社は別途休憩を与えなければなりません。



労働者からのQuestion

私の会社では年次有給休暇（有休）を取得すると賞与の査定にあたって、マイナスに評価されてしまいます。会社は有休を取得せずに多く働いたのだから当然と判断しています。これは法律上問題ないのでしょうか。



Answer

労働基準法に定められた年次有給休暇の取得に対する不利益取り扱いの禁止について、労働基準法附則第136条は、使用者は年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないと規定しています。したがって、年次有給休暇の取得を賞与査定のマイナス要素として扱うことは、この規定に抵触することになるので許されません。

【働き方・休み方】に関する労働相談 Q & A



使用者からの Question

我が社でも働き方・休み方改善に取り組みたいのですが、何をしたらよいか分かりません。他社の取組などを参考にしたいのですが、どうすればよいでしょうか。



Answer

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際にご活用いただく「働き方・休み方改善ポータルサイト」をホームページで公開しております。このポータルサイトでは、専用の指標による企業診断に基づき対策をご提案するとともに、企業や自治体における取組事例、業種別に取り組むポイントをまとめたハンドブック等を掲載しておりますので、働き方・休み方の改善に是非ご活用ください。

また、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）においても、働き方・休み方改善の取組に関して、専門の職員が直接訪問しまして、コンサルティングや改善のアドバイスを実施しておりますのでお気軽にご相談ください。

（働き方・休み方改善ポータルサイト）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/index.html>



Ⅲ「労働契約の終了」に関する事例

1. 退職勧奨

退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「辞めてほしい」「辞めてくれないか」などと言って、退職を勧めることをいいます。これは、労働者の意思とは関係なく使用者が一方的に契約の解除を通告する解雇予告とは異なります。なお、退職勧奨に応じて退職した場合には、自己都合による退職とはなりません。

退職の意思表示については、あくまで労働者の自発的な意思表示によるものである必要があります。労働者の自由な意思を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断される場合もあります。

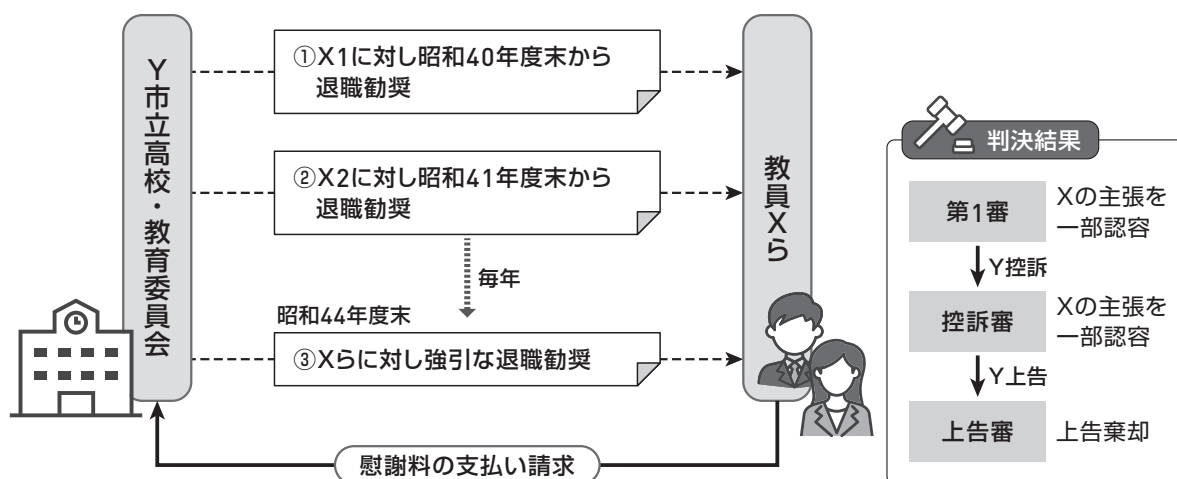


事例Ⅲ-11 下関商業高校事件

判決日：昭和55年7月10日 / 裁判所：最高裁判所第一小法廷

多数回かつ長期間にわたる退職勧奨を受けた市立高校の教員が精神的損害を被ったとして、市及び教育委員会を相手取り慰謝料を請求した事例。

労働者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされ、使用者側の上告が棄却された。



事実関係

Y市立高校の教員であったXらは、市の教育委員会の方針により、教員の適正な年齢構成を維持するために実施していた退職勧奨の対象となり、X1は昭和40年度末から、X2は昭和41年度末から、毎年退職勧奨が行われてきた。しかし、昭和44年度末になると、より強引な方法で退職勧奨が行われるようになり、Xらは精神的損害を被ったとして、Y市及び教育委員会等を相手取り、国家賠償法等に基づいて慰謝料の支払いを求めて提訴した。(第1審及び控訴審共にXらの主張を一部認容し、Y市に慰謝料の支払いを命じた。本訴訟はY市の上告によるものである。)

判決要旨

退職勧奨は、任命権者がその人事権に基づき、雇用関係ある者に対し、自発的な退職意思の形成を慫慂するためになす説得等の行為であって、法律に根拠を持つ行政行為ではなく、単なる事実行為である。したがって被勧奨者は何らの拘束なしに自由にその意思を決定しうることはいうまでもない。

ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

Xらに対する勧奨の回数は極めて多数回かつ長期にわたっており、退職勧奨として許容される限界を超えているものというべきである。また、本件以前には例年年度内（3月31日）で勧奨は打ち切られていたのに本件の場合は年度をこえて引き続き勧奨が行われており、Xらに際限なく勧奨が続くのではないかとの不安感を与え、さらに心理的圧迫を加えたり、Xらに対するレポート等の提出命令も、その経過に照らすと、真にその必要性があったものとは解し難く、いずれも不当といわねばならない。

2. 解雇

使用者からの申し出による一方的な労働契約の終了を解雇といいます。解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというものではなく、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者を解雇することはできません。

〔参考条文〕

○労働契約法 第16条（解雇）

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のとして、無効とする。

○労働契約法 第17条第1項（契約期間中の解雇等）

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。

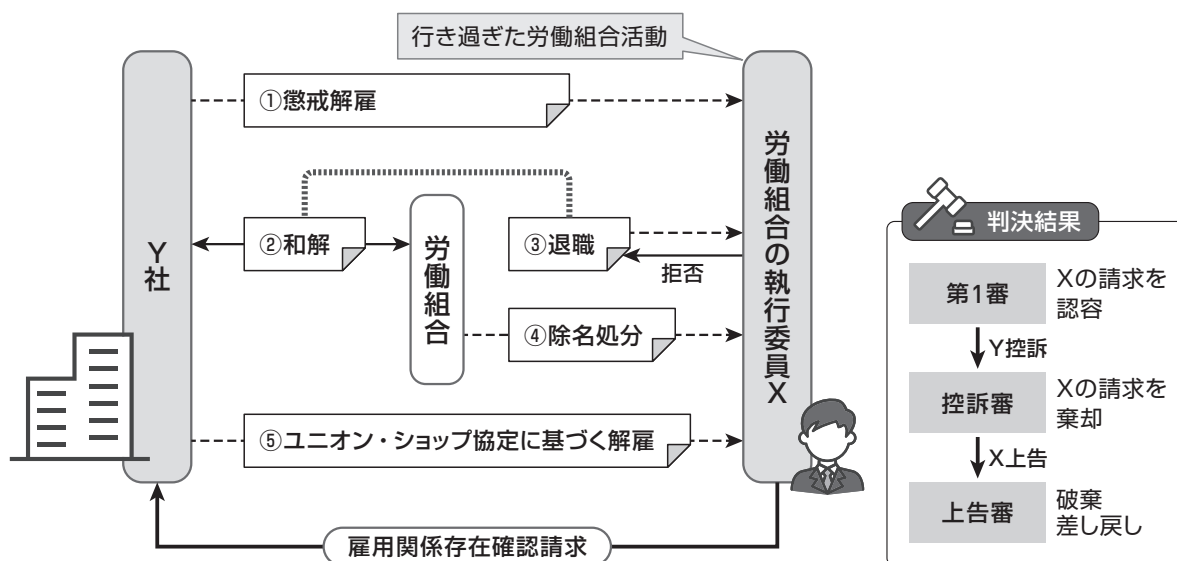


事例Ⅲ-12 日本食塩製造事件

判決日：昭和50年4月25日 / 裁判所：最高裁判所第二小法廷

労働組合から除名された労働者は解雇するとのユニオン・ショップ規定に基づいて会社から解雇された労働者が、雇用関係の存在確認を求めた事例。

ユニオン・ショップ協定に基づく解雇は、労働組合からの除名が無効な場合には解雇権の濫用として無効となるとされ、労働者側の主張を認容した一審判決を取り消した原判決が破棄され、原審に差し戻された。



事実関係

Y社は、労働組合Aとの間で、新機械の導入に関し意見の対立がみられたが、この間に労働組合Aの執行委員Xは一部職場の女子従業員に職場離脱をさせたり、無届集会をするなど会社の職場規律を害する行為をしたとしてY社により懲戒解雇された。なお、この時、組合委員長他の組合員も、出勤停止、減給、けん責などの処分を受けている。労働組合Aは地方労働委員会に不当労働行為を申し立て、処分撤回の和解が成立したが、この和解には和解の成立の日をもってXが退職する旨の規定が含まれていた。しかし、Xに退職する意思は見受けられなかったところ、組合は、和解案の受諾にXのみの退職を承認したのは闘争において同人の行き過ぎの行動があったこと、受諾の趣旨はこれにより会社と組合との闘争を終止せしめ、労使間の秩序の改善を意図したものであることなどを背景に、Xが退職に応じないときは組合から離脱せしめることも止むを得ないと考えて同人を除名処分に付した。Y会社と労働組合Aとの間には、「会社は組合を脱退し、または除名された者を解雇する。」旨のユニオン・ショップ協定が結ばれており、Y会社は、この協定に基づきXを解雇した。

XはY社を相手取り、雇用関係存在確認を求めて、提訴した。（第一審はXの主張を認容、控訴審は第1審判決を取消し。本訴訟はXの上告によるものである。）

判決要旨

使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。

ユニオン・ショップ協定に基づき使用者が労働組合に対し解雇義務を負うのは、当該労働者が正当な理由がないのに労働組合に加入しないために組合員たる資格を取得せず又は労働組合から有効に脱退し若しくは除名されて組合員たる資格を喪失した場合に限定され、除名が無効な場合には、使用者は解雇義務を負わないものと解すべきである。そして、労働組合から除名された労働者に対しユニオン・ショップ協定に基づく労働組合に対する義務の履行として使用者が行う解雇は、ユニオン・ショップ協定によって使用者に解雇義務が発生している場合に限り、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当なものとして是認することができるのであり、同除名が無効な場合には、前記のように使用者に解雇義務が生じないから、かかる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会的に相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事由がないかぎり、解雇権の濫用として無効であると言わなければならない。

【解雇】に関する労働相談 Q & A



使用者からの Question

震災を理由に雇用する労働者を解雇・雇止めすることはやむを得ない対応として認められるのでしょうか。



Answer

震災を理由とすれば、無条件に解雇や雇止めが認められるものではありません。また、震災の影響により、厳しい経営環境に置かれている状況下においても、できる限り雇用の安定に配慮していただくことが望まれます。

解雇については、法律で個別に解雇が禁止されている事由（例：業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）等）以外の場合は、労働契約法の規定や裁判例における以下のようなルールに沿って適切に対応する必要があります。

①期間の定めのない労働契約の場合

労働契約法第16条では、「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のとして、無効とする。」と規定されています。

また、整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、(1) 人員整理の必要性、(2) 解雇回避努力義務の履践、(3) 被解雇者選定基準の合理性、(4) 解雇手続の妥当性、という4つの事項が考慮されており、留意が必要です。

②有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

有期労働契約は、パートタイム労働者や派遣労働者に多く見られる契約形態です。労働契約法第17条第1項では、「使用者は、期間の定めのある労働契約（中略）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。」と規定されています。

有期労働契約期間中の解雇は、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断される点に留意が必要です。

また、労働契約法第19条により契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、雇止めにおいても解雇と同様に、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは雇止めが認められない場合があります。

個別の解雇・雇止めの当否については最終的には裁判所における判断となりますが、これらの規定の趣旨や裁判例等に基づき、適切に対応されることが望まれます。

なお、個別の事案につきましては、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、民事上の労働問題に関する相談・情報提供等を行っておりますので、お気軽にご相談ください。

3. 整理解雇

使用者が、不況や経営不振などの経営上の理由により、余剰人員削減のために行う解雇を**整理解雇**といいます。整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として無効となります。整理解雇が有効か否かは、裁判例においては、以下のような事情に照らして、判断されています。

- (1) 人員整理の必要性
- (2) 解雇回避努力義務の履践
- (3) 被解雇者選定基準の合理性
- (4) 解雇手続の妥当性

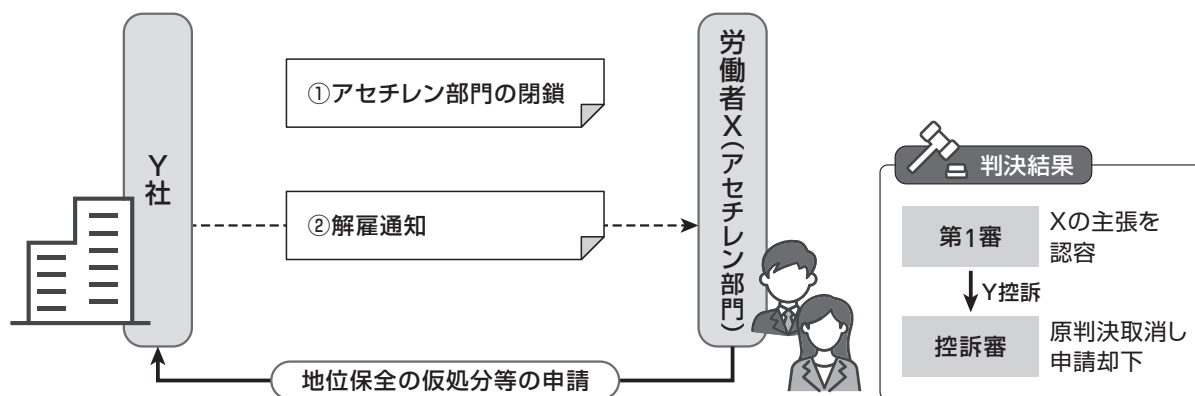


事例Ⅲ-13 東洋酸素事件

判決日：昭和54年10月29日 / 裁判所：東京高等裁判所

特定の事業部門の閉鎖に伴い、整理解雇された労働者が、地位保全の仮処分の申請を行った事例。

事業部門の閉鎖にやむを得ない必要があること、配置転換等でも余剰人員の発生は避けられないこと、整理解雇対象者の選定が客観的・合理的基準に基づくことから、本件解雇は就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものとされ、解雇無効とした原判決が取り消された。



事実関係

Y社は、昭和44年下期に4億円余の累積赤字を計上した。その原因は、業者間の競争激化、石油溶断ガスの登場による価格下落、生産性の低さ等の問題を抱えるアセチレンガス製造部門であった。このためY社は同社川崎工場アセチレン部門の閉鎖を決定し、昭和45年7月24日、同年8月15日付けでXら13名を含む同部門の従業員全員について就業規則にいう「やむを得ない事業の都合によるとき」を理由として解雇する旨通告した。

XらはY社に対して地位保全等の仮処分を申請した。(原審はXらの主張を認容。本訴訟はY社の控訴によるものである。)

判決要旨

特定の事業部門の閉鎖に伴う整理解雇が、就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものといえるためには、その事業部門の閉鎖がやむを得ない必要に基づくものであること、当該事業部門の従業員を他に充当する余地がない、あるいは配置転換を行つても全社的にみて余剰人員の発生が避けられないこと、解雇対象者の選定が客観的、合理的基準に基づくこと、の3つの要件を満たす必要がある。

なお、解雇につき労働協約又は就業規則上いわゆる人事同意約款又は協議約款が存在するにもかかわらず労働組合の同意を得ず又はこれと協議を尽くさなかったとき、あるいは解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用にわたると認められるとき等においては、いずれも解雇の効力が否定されるべきであるけれども、これらは、解雇の効力の発生を妨げる事由であって、その事由の有無は、就業規則所定の解雇事由の存在が肯定されたうえで検討されるべきものであり、解雇事由の有無の判断に当たり考慮すべき要素とはならないものというべきである。

本件では、アセチレン部門の業績不振が一時的なものではなく、会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことから、アセチレン部門の閉鎖は経営の安定を図るためにやむをえない必要があり、かつ合理的な措置であったこと、Y社が当時全社的に希望退職者を募集することで、アセチレン部門閉鎖による余剰人員の発生を防止することができたとはいえないこと、Y社が解雇対象者としてアセチレン部門の従業員全員を選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、その基準も合理性を欠くものではないと認められることから、本件解雇は就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものといえることができる。

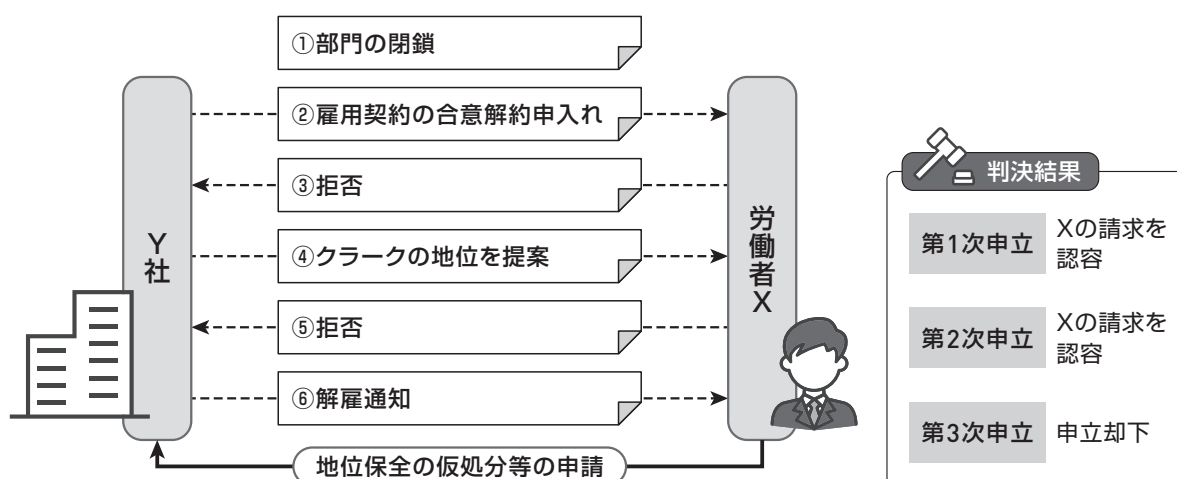


事例Ⅲ-14 ナショナル・ウエストミンスター銀行事件

判決日：平成12年1月21日 / 裁判所：東京地方裁判所

特定事業部門の閉鎖に伴い、企業側による雇用契約の合意解約の申入れを拒否した結果、解雇された労働者が、地位保全の仮処分などを求めた事例。

雇用契約を解消することについて合理的な理由が認められること、雇用契約終了後の労働者の当面の生活維持や再就職の便宜のための相応の配慮をしていること、雇用契約解消の説明義務を果たしていることなどから、解雇権の濫用であるとはいえないとされ、労働者側の申立ては却下された。



事実関係

Xは、昭和58年に、外資系銀行のY銀行に入行し、貿易担当業務を担当していた。平成9年当時、Y銀行は経営方針転換により、貿易担当業務から撤退し、その統括部門であるGTBS（グローバル・トレード・バンキング・サービス）部門の閉鎖を決定した。同部門の閉鎖により、Xのポジションが消滅するが、Y銀行は、Xを配転させ得るポジションは存在しないとして、Xに対し一定額の金銭の支給及び再就職活動の支援を内容とする退職条件を提示し、雇用契約の合意解約を申し入れた。しかし、Xはこれを拒否し、Y銀行での雇用の継続を望んだため、Y銀行は他部署のクラークのポジションを提案したが、Xはこれも受け入れなかった。そこで、Y銀行はXに対し、普通解雇する旨の意思表示を行った。

Xは、Y社に対して地位保全の仮処分を申請した。（第一次決定、第二次決定共に解雇無効として、Xの請求を認容。本件は第三次仮処分申立事件である。）¹

判決要旨

いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものである。

Y銀行としては、Xとの雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま他のポジションに配転させることができなかつたのであるから、Xとの雇用契約を継続することは、現実的には、不可能であつたということができ、したがって、Xとの雇用契約を解消することには、合理的な理由があるものと認められる。

Xとの雇用契約を解消することには合理的な理由があり、Y銀行は、Xの当面の生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮を行い、かつ雇用契約を解消せざるを得ない理由についてもXに繰り返し説明するなど、誠意をもった対応をしていること等の諸事情を併せ考慮すれば、未だ本件解雇をもって解雇権の濫用であるとはいえない。

1 東京地裁労働部では、仮処分による賃金仮払い期間を1年に限定している。本訴が継続中に期限が切れかかると、新たに申立てが必要となるため、本事件では都合3回の仮処分申立てが行われている。

4. 雇止め

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）において、契約期間が満了し、契約が更新されないことを雇止めといいます。契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇と同様に、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上の相当であると認められないときは、雇止めが認められず、有期労働契約が同一の労働条件で成立することとなる場合があります。

【参考条文】

○労働契約法 第19条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であっ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って、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って、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。



事例Ⅲ-15 亜細亜大学事件

判決日：昭和63年11月25日 / 裁判所：東京地方裁判所

雇用期間を一年とする大学非常勤講師の雇用契約が20回更新された場合につき、右雇用契約の更新拒絶に解雇法理は類推適用されないとして、雇止めが適法とされた事例。

事実関係

原告Xは、昭和38年4月1日、被告Yに亜細亜大学の非常勤講師を嘱託され（昭和43年度までは辞令上は専任講師）、昭和58年度までの21年間、当初は英語を途中からヒンディー語を教えてきたが、Yは、昭和59年4月1日以降Xとの雇用契約が終了したとしてXの就労を拒否し、賃金支払っていない。

Yは、毎年4月1日付への辞令を交付して1年ごとに更新してきたが、辞令には月額賃金を記載することもあって、辞令交付の時期は毎年4月下旬であった。

亜細亜大学の教員には専任教員と非常勤講師とがあり、専任教員の採用に際しては相当厳しい資格条件が貸されているが、非常勤講師の場合はそれに準じる教育・研究能力があると認められる者も採用することができる。非常勤講師は専任教員と異なり大学の役職又は校務を担当することなく、また、あらかじめ期間を定めて職任し引き続き職任する場合を除きその期間の満了によって雇用契約は終了するとされており、他に本務を持ってはならないとの制約はな

い（現にXは、他の2つの大学でも講義を行い、相当額の収入を得ていた。）。その他、賃金及び退職金等についても専任教員とは取扱いに差異があった。

判決要旨

X Y間の雇用契約は期間が1年と定められこれが更新されてきたものであることが認められる。

期間の定めのある契約が、期間の定めのない契約に転化したと認められなくとも、期間の定めのない契約と異ならない状態で存在していたと認められるか、又は、期間満了後も雇用を継続するものと期待することに合理性があると認められる場合には、解雇の法理を類推すべきであると解するのが相当である。

（講義が恒常的に設置されていても雇用期間の定めのある講師を雇用することは当然ありうることや専任教員と非常勤講師との処遇の相違等から、非常勤講師の嘱託に当たっては大学が裁量に基づき適任者を選任することを予定したものであり、Yはいつでも適任者を選任ができること、Xの拘束の度合等からしてYとの結び付きの程度は専任教員と比べるときわめて薄いものであって、XはYとの雇用契約がそのような性質のものであることを十分に知り又は知り得たことを認めた上で、）X Y間の雇用契約は、20回更新されて21年間にわたったものの、それが期間の定めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約と異ならない状態で存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性があると認められない。したがって、Yの更新拒絶につき解雇にする法理を類推して制約を加える必要があるとはいえない。

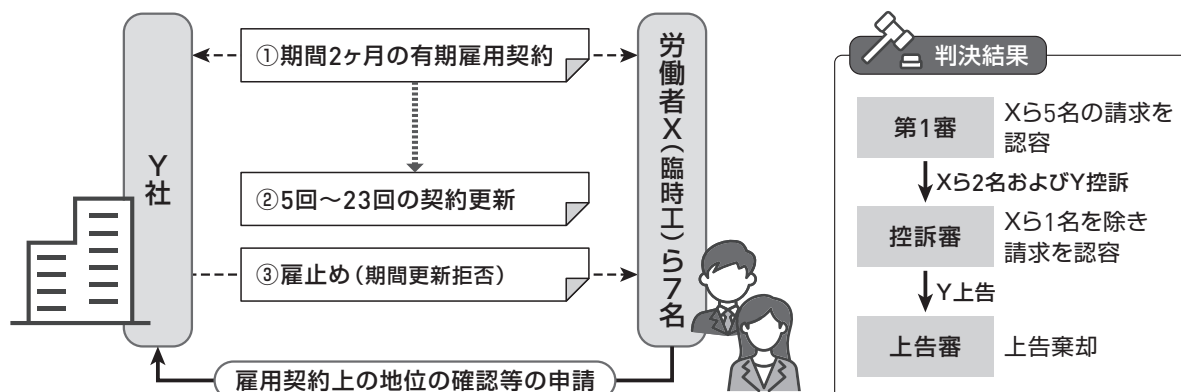


事例Ⅲ-16 東芝柳町工場事件

判決日：昭和49年7月22日 / 裁判所：最高裁判所第一小法廷

臨時工として期間2ヶ月の期間の定めのある契約を最大23回にわたって更新された後、雇止めされた労働者が、雇用契約上の地位確認などを求めた事例。

本件労働契約は実質的に期間の定めのない契約であり、期間満了を理由として雇止めをすることは信義則上からも許されないとされ、使用者側の上告が棄却された。



事実関係

Xらは、Y社に契約期間を2か月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取り交わした上で基幹臨時工として雇い入れられた者であるが、当該契約が5回ないし23回にわたって更新された後、Y社はXらに雇止めの意思表示をした。Xらの採用に際しては、Y社側に長期継続雇用、本工への登用を期待させるような言動があり、Xらも期間の定めにかかわらず継続

雇用されるものと信じて契約書を取り交わしたのであり、本工に登用されることを強く希望していたという事情があった。また、Xらとの契約更新に当たっては、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

XらはY社を相手取り、雇用契約上の地位の確認等を求めて提訴した。（第1審はXら5名の請求を認容、Xら残り2名とY社が控訴し、控訴審はXら1名を除き請求を認容。本訴訟はY社の上告によるものである。）

判決要旨

本件各労働契約は、当事者双方ともいずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していたものといわなければならない。本件各雇止めの意思表示は、実質において解雇の意思表示にあたる。そして、就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであるが、解雇事由に形式的に該当する場合でも、それを理由とする解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないときは解雇権を行使することができないものと解すべきである。

本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけではY社においては雇止めを行わず、Xらもまたこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきたものというべきである。そして、このような場合には、経済事情の変動により剰員を生じる等、Y社において従来 of 取扱いを変更して右条項を発動してもやむを得ないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として雇止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなければならない。

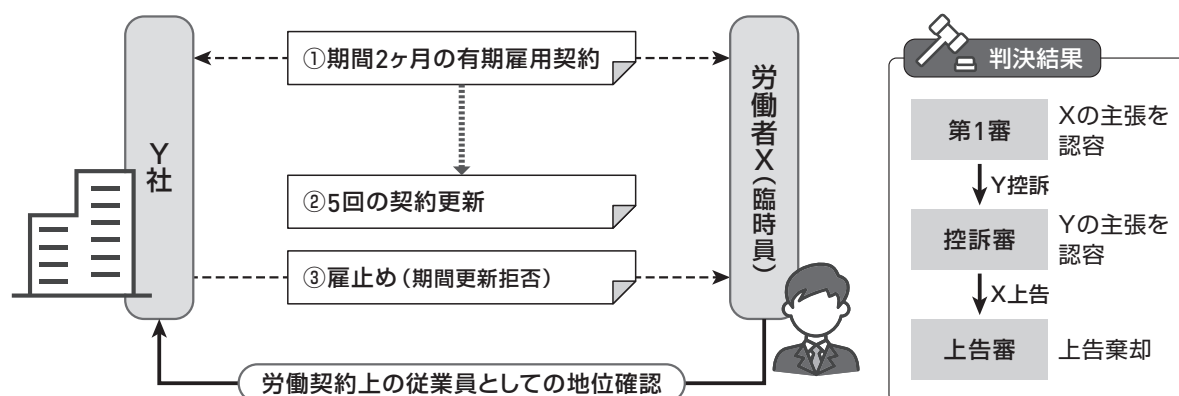


事例Ⅲ-17 日立メディコ事件

判決日：昭和61年12月4日 / 裁判所：最高裁判所第一小法廷

期間2ヶ月の期間の定めのある労働契約を5回更新（10ヶ月間勤務）された後、雇止めされた労働者が、労働契約上の地位確認などを求めた事例。

期間の定めなく雇用されている従業員と実質的に異なる関係が生じたということはできず、雇止めの効力を判断する基準として、期間の定めなく雇用されている従業員と臨時員とではおのずから合理的な差異があるべきであるとされ、労働者側の上告が棄却された。



事実関係

Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてY社の柏工場に臨時員として雇

用され、同月21日以降、期間2ヶ月の労働契約が5回更新されてきたが、Y社は不況に伴う業務上の都合を理由に、昭和46年10月21日以降の契約の更新を拒絶した。

Y社の柏工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用に当たっては学科試験や技能試験等を行わず簡易な方法で採用を決定していた。Y社は、臨時員の契約更新に当たっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、当初作成の労働契約書の「4. 雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、臨時員の印を押捺せしめていたものであり、XとYとの間の5回にわたる労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度、新たな契約を更新する旨を合意することによってされてきたものである。

なお、Y社は雇止めをXら臨時員等に告知した際、柏工場の業績悪化等を説明した上で、希望者には就職先の斡旋をすることを告げたが、Xはそれを希望しなかった。

XはY社を相手取り、労働契約上の従業員としての地位確認を求めて提訴した。（第1審はXの主張を認容、控訴審はY社による雇止めは有効と判断。本訴訟はXの上告によるものである。）

判決要旨

本件労働契約の期間の定めを民法第90条に違反するものということとはできず、また、5回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいはXとYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じたということもできない。

柏工場の臨時員は、季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推されるが、臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。

独立採算制が採られているYの柏工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかったとしても、それをもって不当、不合理であるということとはできず、希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。



事例Ⅲ-18 立教女学院事件

判決日：平成20年12月25日 / 裁判所：東京地方裁判所

被告が運営する短期大学において、派遣労働者として3年間勤務した後に、従前と同様の業務に有期嘱託職員として勤務していた原告が、2回更新後に雇止めされた事案について、担当していた業務の恒常性、契約更新時の合意内容、更新時の事務局長等の説明等から本件契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるとされた。

嘱託職員の雇用継続期間の上限を3年とするという方針を理由として雇止めとするためには、当該方針が出された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有している嘱託職員に対しては、当該方針を的確に理解され、その納得を得る必要があるところ、本件雇止めは、当該方針を形式的に適用した一方的なものであり継続利用に対する原告の合理的な期待利益をいたずらに侵害するものであって客観的に合理的な理由がないこと等から無効とされた事例。

事実関係

原告は、被告が運営するY1短期大学事務部総務課において、平成13年6月29日から派遣労働者として就労した後、平成16年6月1日から1年の雇用期間の定めのある嘱託雇用契約を締結することにより嘱託職員として被告に直接雇用され、その後2度にわたって同様の雇用契約を締結し、平成19年5月31日まで就労していた。原告は、同年6月1日以降の嘱託雇用契約が締結されず、就労を拒絶されたことについて、地位の確認等を求めるとともに、本務(専任)職員と同等又はそれ以上の業務に従事していたにもかかわらず、その賃金の点で著しい格差のあることが労働基準3条等に違反するとし、当該賃金差額相当分の支払を求めた。

判決要旨

当該嘱託雇用契約は、職員の妊娠等臨時の需要に対応した一時的なものではなく、もともと更新が予定されていたほか、原告が嘱託職員として担当すべき業務は、窓口業務、現金等出納業務等の恒常的な事務であった。さらに、当該嘱託雇用契約を締結するに際し、被告からその更新が2回に限られる等更新の上限に関する説明をされることがなかったのであるから、当該嘱託雇用契約がある程度更新されると原告が期待することは自然である。

さらに、1回目の更新である平成17年6月2日に締結された嘱託雇用契約に係る嘱託雇用契約書には、当該嘱託雇用契約の更新に関する条項が追加され、「1年後毎の契約更新とする。その後の更新については、契約期間満了時の業務量及び従事している業務の進捗状況により判断する。」「原告の勤務成績・態度により判断する。」と明示されていたのであるから、原告と被告との間では、当該嘱託雇用契約の後に複数回の更新があり得ること、さらに、その更新が専ら原告が担当する業務の量の推移と原告の勤務態度とによって判断されるという合意があったといえることができる。

そうすると、被告における嘱託職員の制度が短期雇用のためのものであること、嘱託職員の雇用期間の状況を考慮しても、原告において、短大総務課の業務が減少したり、自らの勤務態度に問題がある等の事情がない限り、嘱託雇用契約の締結から3年が経過した後も、すなわち、本件雇用契約がなお数回にわたって更新されるという期待利益は合理的なものであるといわなければならない。かかる期待利益が漠としたものであり、極めて程度の低いものであったといえることはできない。

また、2回目の更新である本件雇用契約の締結に当たっても、B事務局長等から原告に対し、「1年契約で最大3年とし、更新の必要のない場合には3年で雇用終了とします。」との説明が

(更新に先立つ説明会でなされたあいまいな説明に加えて)重ねてされたり、特段の必要がない限り本件雇用契約を更新しないと述べられたこともなく、その際に作成された嘱託雇用契約書においても、「更新の条件」として「契約満了の際に更新の可否を判断する。」と、「更新の判断基準」として「業績評価の結果、契約期間満了時の業務量および人事配置状況により判断する。」と記載されているにすぎないから、これにより、被告における嘱託雇用の取扱いが被告が希望しない限り3年で終了するとされた由原告が理解したということもできない。

したがって、原告が既に有していた本件雇用契約の更新に対する合理的な期待利益が上記説明を受けたこと等により消滅等したということはできず、被告による上記取扱いを前提として本件雇用契約が締結されたということもできない。

そうすると、原告には、本件雇用契約が締結された時点において、本件雇用契約がなお数回にわたって継続されることに対する合理的な期待利益があるといわなければならない、本件雇止めについては、解雇権濫用法理の適用がある。

被告は、平成17年12月12日、理事長室において、平成17年度第8回人事委員会を開催したが、同委員会においては、現状の嘱託職員の勤務形態と業務内容が本務職員と同様なものとなっているが、3年を超えて雇用している嘱託職員を雇止めとした場合には、不当な解雇と解釈され、労働争議において被告が不利となることから、その危険を回避するため、3年で雇止めとし、4年目以降も労働時間短縮等により本務職員との差異の明確化を図るべき等の意見が出され、結局、「雇用期間が3年を超える嘱託職員のうち、継続雇用を希望する有能な人材については、3年間で雇止めせずに勤務形態を変更(労働時間短縮等)して継続雇用する。更新の必要な場合には、3年で雇止めする。」との決定がされた。

被告は、原告の就業状況には何ら問題がなかったものの、①本件雇用契約の満了時に原告と嘱託雇用契約を締結してから3年となり、前記人事委員会の決定の雇用継続期間の上限に当たることになること、②原告が担当していた業務を経理課の本務職員であったEに担当させることとすると、短大総務課で原告が担当すべき業務がなくなることから、原告を雇止め(本件雇止め)としたものである。

まず、①の理由についてみると、嘱託職員の雇用継続期間の上限を3年とするという方針を理由として当該嘱託職員を雇止めとするためには、当該方針があることを前提として被告との嘱託雇用関係に入った嘱託職員等に対しては格別、当該方針が採用された時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有していた嘱託職員に対しては、当該方針を的確に認識させ、その納得を得る必要があるといわなければならない。ところが、原告は、当該方針が採用され、その説明を受けた時点で既にこれを超える継続雇用に対する合理的な期待利益を有していたところ、当該方針の内容を的確に理解せず、ましてや納得などしていなかったことは、前記のとおりである。このような原告に対し、当該方針を形式的に適用して一方的に雇止めとすることは、原告の継続雇用に対する期待利益をいわずに侵害するものであって、許されない。したがって、本件雇止めの①の理由は客観的に合理的なものではないというべきである。

次に、②の理由についてみると、原告が担当していた業務を経理課の本務職員であったEに担当させるとすること自体は、被告の適切な裁量に委ねられるべき人事に関する判断であるが、その結果として原告を雇止めとすることまでが当然に許されることとはならない。人事配置の変更の結果として原告を雇止めとするためには、当該雇止めを正当化することができるに足る、被告全体又は短大総務課の業務を適切かつ円滑に遂行するという観点からの人事配置の変更の必要性が求められるというべきである。しかるに、本件雇止め当時、被告全体又は短大総務課の業務の適切かつ円滑な遂行上、原告を雇止めとしてまでその担当業務をEに担当させなければならない必要があったと認めるに足る証拠はない。また、仮に原告が担当していた業務を本務職員が担当すべき必要があるというのであれば、原告に対し、短大総務課内での担当業務の変更を命じたり、あるいは、本務職員となる意思があるか否かの確認等の手続が予めされる

べきであって（原告は当時本務職員となる積極的な意思がなかったと認められるが、これは自らが嘱託職員として継続雇用されるという期待を前提としたものにすぎない。）、さらに、原告が担当していた業務を E に担当させるべき必要があるというのであれば、短大総務課内での担当業務の変更のほか、例えば、原告に対し、経理課の業務を担当する内容の嘱託雇用契約の締結を打診する等の手続が予めされるべきであり、これらの手続を経ないまま漫然と原告を雇止めとすることが社会通念上相当であるということもできない。

そうすると、本件雇止めは、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないから、無効である。

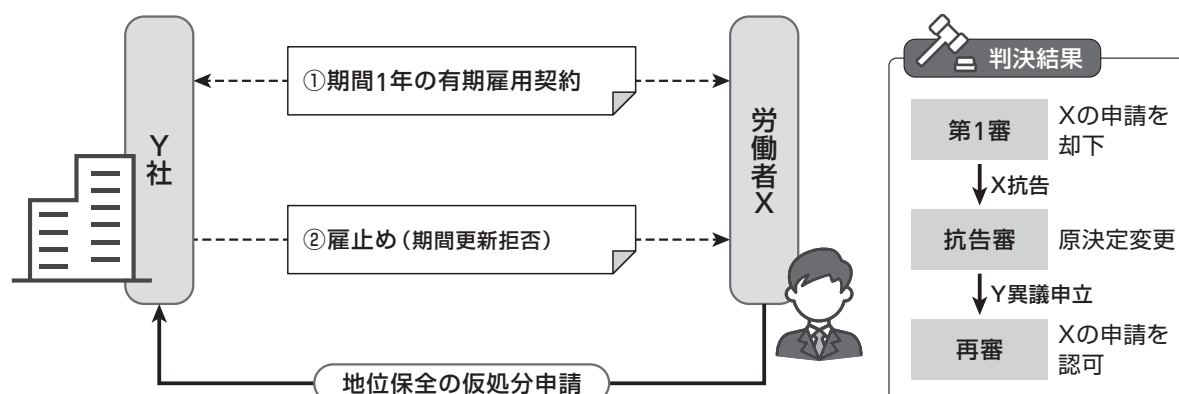


事例Ⅲ-19 龍神タクシー事件

判決日：平成3年1月16日 / 裁判所：大阪高等裁判所

臨時雇として一年間の期間の定めのある契約で雇用されていたものの、他の同様の雇用契約を締結している労働者と異なり、一年の期間満了により雇止めされた労働者が、地位保全の仮処分を申請した事例。

本件雇用契約は、実質は期間の定めのない雇用契約に類似するものであり、契約期間満了後も労働者が雇用の継続を期待することに合理性を肯認することができる。また、更新の拒絶が相当と認められるような特段の事情も認められないため、期間満了を理由として本件雇用契約の更新を拒絶することは、信義則に照らして許されないとされ、労働者の仮処分申請が認められた。



事実関係

Xは、平成元年1月22日、一般乗用旅客自動車運送事業を主たる業務とするY社に臨時雇運転手として雇用され、タクシー運転手として稼働してきた。Y社とXが雇用に際して取り交わした契約書には、契約期間を平成元年1月22日から平成2年1月20日までとする旨の記載がある。Y社は、契約期間が満了する平成2年1月20日、Xに対し、解雇予告手当を支払うことにより、同日をもって解雇する旨の意思表示をした。

Xは、Y社を相手取り、従業員たる地位の保全と賃金仮払いの仮処分を求めて提訴した。

判決要旨

臨時雇運転手の雇用期間については、取り交わされる契約書上は一年の期間が定められているものの、昭和54年の臨時雇運転手制度の導入以降、自己都合による退職者を除いては、例外なく雇用契約が更新（再契約）されてきており、Y社において契約の更新を拒絶した事例はない。

また、Y社は、臨時雇運転手制度の導入後においては、本雇運転手に欠員が生じたときは、臨時雇運転手で希望する者の中から適宜の者（50歳未満の者で、勤務成績が良好な者等）を本雇運転手に登用してこれを補充してきており、昭和54年の制度の導入後において、直接、本雇運転手としてY社に雇用された運転手はいない。

Y社における臨時雇運転手にかかる雇用契約の実態に関する諸般の事情に照らせば、その雇用期間についての実質は期間の定めのない雇用契約に類似するものであって、Xにおいて、契約期間満了後もY社が雇用を継続するものと期待することに合理性を肯認することができるものというべきであり、このような本件雇用契約の実質に鑑みれば、契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情が存しないかぎり、Y社において、期間満了を理由として本件雇用契約の更新を拒絶することは、信義則に照らし許されないものと解するのが相当である。

そこで、本件更新拒絶の効力について判断するに、本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるほどY社において経営不振に陥り、人員削減の必要に迫られていたものと一応認めるには足りない。また、本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるほどXの勤務成績が不良であったものと一応認めることはできない。その他、本件において、Y社において従前の取扱いを変更して本件雇用契約の更新を拒絶することが相当と認められるような特段の事情を一応認めるに足りる疎明はない。したがって、申請人は、本件雇用契約の更新を受け、その結果、従前と同一の条件により、平成3年1月20日までの間、被申請人の臨時雇運転手の地位にあるべき者ということが出来る。

【雇止め】に関する労働相談Q & A



労働者からのQuestion

有期雇用の派遣労働者ですが、契約期間満了後の不更新（雇止め）を告げられましたが、派遣会社に他の派遣先を探してもらえません。どうすればいいのでしょうか。



Answer

派遣会社においては、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」第2の2の(3)に基づき、派遣先との間で派遣契約が打ち切られたとしても、派遣会社は派遣労働者に対して新たな就業先の確保などをしなければならないことになっています。詳しくは、お近くの都道府県労働局の需給調整事業担当にお問い合わせください。

また、期間の定めのある労働契約の契約期間満了後の不更新（雇止め）であっても、30日前に予告することなど一定の手続が必要な場合があります（有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第2条）し、民事上、雇止めをすることが許されず、継続雇用することが必要とされる場合があります。

新たな職を探されたい場合はお近くのハローワークにお問い合わせください。また、雇用保険を受給したいということであれば、ハローワークの雇用保険窓口にお問い合わせください。



労働者からのQuestion

私は派遣社員です。派遣先の会社に1年間の契約で派遣されていましたが半年で打ち切られてしまいました。これは不当解雇になるのでしょうか？



Answer

まず労働契約（雇用関係）ですが、派遣先の会社ではなく派遣元（派遣会社等）とあなたとの間にあります。つまり派遣先の打切りは派遣先の会社と派遣元の会社との派遣契約の話であり、派遣元の会社とあなたとの労働契約とは別の問題です。

まずは、派遣契約の終了に伴い、あなたと派遣元の会社との労働契約がどうなったのかを派遣元の会社に確認してみてください。



使用者からの Question

私の会社では契約社員やパートなどの有期契約労働者がいます。契約を何度も更新して長期雇用している方もいますが、このような方には無期転換ルールにより、通算契約期間が5年を超えると無期転換申込権が発生します。無期転換申込権が発生しないよう、雇止めをしてもよいでしょうか。



Answer

労働契約法第18条に基づく無期転換ルールは、雇止めの不安を解消し、雇用の安定を図るために規定されました。そのため、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

一方、無期労働契約に転換することで、会社にとっても、自社の業務に精通した従業員の定着が図れることや、長期的な視点に立った社員育成が可能となることといったメリットがあります。したがって、人材活用を戦略的に行う観点からも、再度のご検討をお願いします。

Ⅳ 参考となる情報

※下記のサイトにURLからアクセスされる場合は、アドレスバーにURLをコピー＆ペーストして検索してください。

厚生労働省ホームページ

■「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」

<https://muki.mhlw.go.jp/>



■働き方・休み方改善ポータルサイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



■事業主の方のための雇用関係助成金

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/



■「労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）に関する法令・ルール」

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/



■「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001249464.pdf>



■「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/130115-1.pdf>



■「参考となる主な裁判例」

（平成24年8月10日付け基発0810第2号「労働契約法の施行について」別添）

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/saibanrei.pdf



■「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」

労働条件明示ルールの改正について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



■「確かめよう労働条件（労働条件に関する総合サイト）」

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



■「年収の壁」への対応

https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html



■ 職場におけるハラスメントの防止のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



■ 副業・兼業

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



■ 育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



■ 「あかるい職場応援団」職場におけるハラスメント対策

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



■ 治療と仕事の両立支援ナビ

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>



■ 「職場における熱中症の予防について」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei33/>



その他

■ 裁判所ホームページ「裁判例検索」

https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/search1





ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare