

## 6 非典型的労働契約

### 論点 有期労働者の中途解雇（労契法17条1項）

有期労働契約には契約期間が設定されているが、かかる契約の性質上、期間満了によって契約は当然に終了し、期間満了前の解約は原則許されない。しかし、「やむを得ない事由」が認められる場合には、中途解雇は例外的に許されると規定されている（労契法17条1項）。

↓

有期契約の中途解雇は、契約期間内にのみ拘束力を有するという有期契約の性格や、労契法16条とは別に労契法17条1項を定めた趣旨から、無期契約解雇に求められる合理性・相当性（16条）よりも厳格に審査されることになる。

↓ 具体的には

「やむを得ない事由」（労契法17条1項）が認められるには、期間満了を待たずに労働契約を終了させざるを得ないと認められるほどの重大な事由が必要となる。

※経営上の理由による中途解雇の場合は、整理解雇法理が妥当し、①人員削減の必要性、②解雇回避に向けた使用者の努力の程度、③解雇対象者選定の合理性、④手続の相当性の4要素を考慮して「やむを得ない事由」（労契17条1項）を判断することになる。

## 論点 有期労働契約の雇止めの適法性

### (1) 実質無期契約型

労働者が遅滞なく有期労働契約の更新の申込みをしたときは、当該契約が期間の定めのない労働契約と実質的に同視できる場合（労契法19条1号）、当該雇止めが客観的合理的理由があり、社会通念上の相当性が認められる限りにおいて適法となる（労契法19条柱書）。

↓ そして、

実質的に同視できるかどうかは、**業務の客観的内容、当事者の主観的態様、更新の手續**などの諸事情を勘案し、当該契約が期間の定めのない労働契約と**実質的に異なる状態**で存在していたと認められるかどうかで判断すべきである。

↓ 具体的には、

業務の客観的内容（**雇用の臨時性・常用性等**）  
 当事者の主観的態様（**使用者の言動等**）  
 更新の手續（**雇用の通算期間、更新の回数、更新手続きの厳格性等**）  
 などの諸事情を勘案する。

### (2) 期待保護型

労働者が遅滞なく有期労働契約の更新の申込みをしたときは、実質的無期契約型とはいえない場合でも、雇用継続を期待することが合理的な場合（同法19条2号）、当該雇止めに客観的合理的理由、社会通念上の相当性が認められる限りにおいて適法となる（労契法19条柱書）。

↓ そして、

期待が合理性を有するかは、**業務内容の恒常性や当事者間の言動・認識**などから、労働者が**雇用継続を期待**することにつき**合理性**があると認められるかどうかで判断すべきである。

※不更新条項が定められていたとしても、直ちに労契法19条2号不該当とはならないが、労働者の更新への合理的期待を減少させる意味を持つとされる。

過去問  
 プレ①  
 H21②  
 H25①

←1号や2号に該当するにもかかわらず、雇止めが客観的合理性を欠き、社会的相当性が認められない場合、従前と同じ内容の労働条件で有期労働契約が法定更新される（労契法19条柱書）。

←19条が適用されるためには、判例法理では明示されていなかった労働者からの有期労働契約の更新の申込みという手続的要件が必要となるが、契約期間の満了後であっても、遅滞なく申込みをすれば適用されることもポイントである。

この申込みは黙示の意思表示でもよく、典型的には使用者の雇止めに對して遅滞なく異議を述べれば、黙示に申込みをしたこととなる。

**論点** 「同一の使用者」(労契法18条)の意義

「同一の使用者」とは、**労働契約の主体**としての使用者が同一であることを意味し、事業場単位で判断するものではない。

↓ ただし、

労契法18条の趣旨は、使用者の都合で反復更新を繰り返し、急に雇止めにする**濫用的な利用を抑制し**、不安定な立場に置かれる**有期労働契約者を保護**することにある。

↓ そこで、

有期労働者の無期転換申込み権の発生を免れる**目的**をもって、**形式上**は別の使用者に切り替えるような場合(派遣や請負の形態を偽装する場合)、法を**潜脱**するものとして、「同一の使用者」として扱われる。

※ 無期転換の申込み権は形成権であるため、使用者の同意がなくても労働者が無期転換への申込みをただけで、無期労働契約が成立することになる。また、無期転換の申込みは特に要式が定められておらず、口頭でも行使できるが、後の紛争をさけるため書面でなされることが望ましい。

**論点** クーリング制度(労契法18条2項)の趣旨

18条2項の趣旨は、無期転換の制度が有期労働契約の利用を**阻害しすぎないように**することにある。

↓ すなわち、

クーリング期間がないと、有期労働契約者が5年で離職した後、同じ企業で働くことが事実上困難となることから、有期労働契約によって同一企業に再雇用されることを希望する者に配慮したものである。

※ 例えば、期間1年の有期労働契約が三回更新されたが、再度の有期労働契約まで7ヵ月の空白期間があれば、通算期間の計算において、空白期間前の4年間の契約期間がリセットされ、再度の有期労働契約の通算契約期間には算入されないこととなる。

**論点** パート・有期契約労働者への待遇規制 (パートタイム有期雇用労働法)

通常の労働者と有期・パート労働者の①職務内容が同一で、②職務内容・配置の変更範囲も同一である場合には、差別的取り扱いが禁止される (パートタイム有期雇用労働法 9 条)。

↓ また、

①職務内容や、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して、不合理といえる両者の待遇の相違も禁止される (同法 8 条)。

※ まず、9 条違反を検討し、違反が認められない場合に 8 条違反を検討する。

※ ③「その他の事情」としては、職務内容・人事活用に関連する事項以外の事情も広く考慮することができるとされる。判例においては、定年後に再雇用された者であったことや組合との交渉経緯、別途に問題となる他の労働条件の内容、組織再編がなされたことに起因する労働条件決定の経緯、教室事務員の業務内容・人員配置の見直しに起因する事情や正社員への登用制度の存在といった事情が「その他の事情」として考慮されている。

↓

これらの規定に反する場合、そのような労働条件は無効となり、不法行為を構成する。

※ 無効後の労働条件について、8 条・9 条には補充的効力が認められないため、契約の合理的解釈・補充的解釈に委ねられることになる。

**論点** 不合理な労働条件の相違（労契法 20 条・パートタイム労働法 8 及び 9 条）

請求：未払い手当の支払請求，ないし未払い手当相当額の損害賠償請求（民法 709 条）

要件：ハマキョウレックス事件（最判 H30 6/1）

「期間の定めのある」とは，期間の定めの有無に関連して生じたもので足り，因果関係まで不要である。

「不合理」性とは，①「職務の内容」・②「配置の変更の範囲」・③「その他の事情」により判断する。

効果：強行法規及び不法行為性○ but 補充的効力×

労契法 20 条は強行法規であるから，同法に反する労働条件の定めは無効となる。

↓また，

同条に反する労働条件を定めた労働協約を締結した場合には，民法 709 条に反する不法行為が成立しうる。

↓しかしながら，

補充的効力という重大な法的効果を認めるならば労基法 13 条や労契法 12 条のような明文で規定すべきところ，労契法 20 条については規定されていない。

↓また，

無効とされた労働条件については労使間の交渉に委ねられるべきといえる。

↓そこで，

補充的効力までは認められない。

**論点** 正社員と非正社員の賃金格差

（マルコ警報器事件（長野地判 H8 3/15））

パートタイム労働法 9 条違反なら違法無効。違反ない場合でも，公序良俗（民法 90 条）違反とならないか。

↓

まず，明文がないから，同一労働同一賃金原則は公序とは認められないのが原則である。

↓もともと，

労基法 3・4 条の趣旨に反するような賃金格差といえる特段の事情ある場合には，例外として公序良俗違反となると解する。