

◎ 第131回定例研究会

6月21日(木)

於:静岡県評会議室

## 無期転換ルールをめぐる問題点

加茂大樹氏(弁護士)

### ●1 労働契約法第18条

#### (1) 法律の解説

##### ・要件

- ①同一の使用者との2以上の有期労働契約
- ②通算雇用期間が5年を超えること

##### ・申込権の行使

労働者による権利の行使が必要

#### (2) 労働条件

無期転換後の労働条件については、有期労働契約中の労働条件と同一の条件となる。

### ●2 無期転換前の雇用契約終了

#### (1) 判断基準低下

通常、2段階の審査により雇止めの有効性が判断される。

##### ア 第1段階

第1項 実質的に期間の定めのない労働契約と同視できるような契約

第2項 雇用契約が更新されることについて合理的な期待が認められること

##### イ 第2段階 社会的相当性、合理性

雇止めをした理由から、労働者の受ける不利益、会社の必要性、労働者の能力や職務の継続必要性などから判断をする。

#### (2) 問題点

##### ア 不更新条項・更新限度条項

不更新条項 労働契約の内容で更新しない旨を示した条項

更新限度条項 更新回数や年数の上限のこと  
1年契約の更新は3回までや、  
4年で契約は終了する定め等

##### イ 労働契約法18条の趣旨に反する雇止め

労働契約法第18条の脱法的な雇止めは、労働契約法第18条により無効か、若しくは公序良俗違反(民法第90条)により無効となるであろう。

ウ 無期転換に近い場合、それは雇用継続への合理的期待の判断事情となるのか

これは、2段階目の審査の合理性、相当性を欠くような雇止めであることが前提となっていることから、2段階目の審査を行い、次に1段階目の審査を行うという点で、従来の労契法19条の考え方は矛盾するようにも考えられる。

### ●事例

#### (1) A事案

県内大学の非常勤職員として4年間勤めた。5年目で有期職員に転換した。今年になって、契約更新年限が通算5年として雇止めされた。教職員組合が静岡県地方労働委員会に、継続雇用を求めて「あっせん」の申請をした。2018年3月29日に「あっせん」が行われ、金銭による解決が提案された。組合側は「あっせん」案を拒否し、労働審判を検討している。

#### (2) K事案

県内製薬会社の研究所で、契約社員として16年間働いていた。2013年4月からの契約について、通算5年を超えない契約とすることを伝えられた。口頭の説明では、仕事がなくなるという意味ではないと言われた。2018年2月、契約書通り3月末をもって雇止めすることを伝えられた。労働局長に「あっせん」の申請を行い、4月5日に静岡労働基準監督署で「あっせん」が行われた。金銭解決の「あっせん」案が示されたが、本人は拒否して、労働審判をすることになった。

#### (3) T事案

2013年4月1日から県内私立大学で非常勤講師として4年間勤務し、2017年3月末で雇止めとなった。ローカルユニオン静岡で雇用継続を求めて団体交渉を行ったが、大学側は受け入れず、静岡地裁に提訴して係争中である。

\*連絡先: 静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川 2-2-1 セキスイハイムビルディング 7F (静岡県評内)

メール [roudouadv@wave.wbs.ne.jp](mailto:roudouadv@wave.wbs.ne.jp) ホームページ <http://www.geocities.jp/shizuokarouken/>