

## 基礎から確認ワークルール(10) - 「有期雇用契約」・「雇止め」の基礎知識 -

本号は「基礎から確認ワークルール」第10回目です。  
 第10回目は、「有期雇用契約」と「雇止め」の基礎知識について確認します。

### 有期雇用契約の基礎知識

Q 1. 当院では、ほとんどの事務職員について、期間1年の有期雇用契約を結んでいて、毎年更新しています。この度、平成25年4月1日に雇用契約を開始し、平成30年3月末に満5年を経過し、現在6年目の勤務をしている職員Aから、本日（平成31年1月×日）、「次回の契約は無期雇用契約にしてください。」と申し出がありました。

次回（平成31年4月1日更新予定）以降、Aとの雇用契約はどうなるのでしょうか。

A. 平成24年に改正（平成25年4月1日施行・同日以降の雇用契約に適用されます）された労働契約法により、以下のルールが定められました（同法18条）。

- ①同じ使用者との間で二以上の有期雇用契約が締結され、
- ②その契約通算期間が5年を超える場合に、
- ③労働者が無期雇用契約の申込をした場合、
- ④（①～③の要件を満たす場合）使用者は、その申込を承諾したものとみなされる。

これは、更新された有期雇用契約の通算契約期間が5年を超えた場合、労働者の一方的な申込のみで、次回更新後の契約が無期雇用契約になるというルールで、「無期転換」と呼ばれています。

設問のケースで、Aは上記①～③の要件を満たしていますので、病院はAの申込（次回は無期雇用契約）に応じたものとみなされ、Aとの雇用契約は、平成31年4月1日以降、無期雇用契約に転換されます。

無期転換に関する留意点としては、以下のようなものがあります。

まず、対象労働者が、一定期間に完了する業務に従事する高収入の高度専門職である場合や、60歳定年後の場合などには、一定の要件のもとで、上記ルールの特例が認められ、前者につき業務完了まで無期転換申込権が発生しない、後者につき同一事業主等に継続雇用されている間は無期転換権申込権が発生しないこととなります（無期転換の例外）。

次に、5年の期間途中（有期雇用契約と次の有期雇用契約との間）に、6か月以上の空白（クーリング）期間が生じた場合には、当該空白期間前に生じた有期雇用契約は、通算契約期間に含まれないものとされています（クーリング）。

また、「無期雇用契約社員用の就業規則」と「有期雇用契約社員用の就業規則」とで異なる内容の就業規則を設けている場合（例えば、前者には賞与及び退職金を支給し、後者には支給しない）には、上記ルールによって無期転換された社員につき、以後「無期雇用契約社員用の就業規則」が適用されることとなりますので、それによる不都合が生じないかを確認のうえ、就業規則の整備も検討する必要があります。

Q 2. 当法人は北海道内に複数の病院を有していますが、当法人のレントゲン技師には、無期雇用契約の「正社員」と、有期雇用契約の「契約社員」がいます。

「正社員」も「契約社員」も、レントゲン技師として全く同じ業務を行っており、就業時間も同じですが、「正社員」には法人内での異動があるのに対し、「契約社員」は勤務している病院からの異動はありません。

このような「正社員」と「契約社員」に対し、当法人では、前者には皆勤手当1万円及び定額の通勤手当1万円を支払っているのに対して、後者にはこれらの手当を一切支払っておりません。

何か問題はあるのでしょうか。

A. 労働契約法20条は、有期雇用契約労働者と無期雇用契約労働者の労働条件に相違がある場合、この相違は「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と定めています。

このルールに関しては、平成30年6月に最高裁判所の判例が出ており、配転の有無という相違があるものの同じ業務を行っていた無期雇用と有期雇用の乗務員について、通勤手当と皆勤手当に差異を設けていることを「不合理」と判断し、有期雇用の乗務員につき、これら手当差額分の損害賠償請求を認めています。そして、この判例においては、配転の有無は、通勤費用を填補する趣旨の通勤手当や、皆勤を奨励する趣旨の皆勤手当に差異を設ける根拠にはならないことを判断の理由としています。

設問のケースも、上記判例と同様であり、配転の相違を根拠として、皆勤手当と通勤手当に差異を設け

ることは不合理と判断される可能性が高いといえます。そのため、法人としては、これら手当の差異を解消するなどの措置を検討する必要があります。

#### 雇止めの基礎知識

Q 3. 当院は開業して4年になろうとしています。事務職員B～E 4名が期間1年の有期雇用契約です。

(1) 事務職員B～Dの3名については、開院当初からの職員で最初の雇用時にだけ「1年契約で毎年更新」と口頭で話しましたが、契約書は交わしていません。1年、2年、3年経過時も、面談や書類取り交わしなどの更新手続を何もせず、今に至っています。

B～Dの働き方には何の問題もないのですが4回目の1年契約がこのたび終了するので、このタイミングでB～Dのうち1名の雇用を打ち切ることができますか。

(2) 事務職員Eについては、開院から1年後に雇用した職員であり、契約時には「期間：1年」、「更新は都度判断」などとする雇用契約書を取り交わしました。それから1年経過ごとに、Eとは更新の面談をし、改めて「期間：1年」、「更新は都度判断」とする雇用契約書を取り交わし、今に至っています。

他方、Eに対しては、当時の事務長が、最初の契約締結時や、これまでの更新時に「定年までずっとしてもらおうつもりだけど、形だけ1年契約だから」などと話し、Eも定年までずっと働けるものだと思っ

ているようです。しかし、Eについては、事務のミスが多く、このまま働いてもらうことは難しいと考えています。今回の契約期間が満了するこのタイミングでEの雇用を打ち切ることができますか。また、契約期間満了のタイミングではなく、期間満了前に解雇する場合はどうでしょうか。

A. 設問では、契約期間満了による雇用の終了、いわゆる「雇止め」が問題となります。

まず、お互いに当初約束した契約期間が終了しているということからすれば、特段の理由がなくても、期間満了をもって雇用契約関係は終了できるというのが契約上のルールといえます。

しかし、労使関係においては、この例外として、以下のルールが定められています。

①有期雇用契約が、実質的に無期雇用契約と異ならない状態で存在していた場合、または、

②有期雇用契約が更新されることに、合理的期待があると認められる場合に、

③使用者の更新拒絶につき、解雇に準ずるような理由が認められないときは、雇止めが認められない。

このように、雇用契約期間満了で理由無く契約を終了できるという原則の例外として、上記①または②にあてはまる場合には、理由なき契約終了はできず、解雇に準ずる理由がない限り（上記③）契約を終了できないということになります。

これを前提に、まず、設問（1）ですが、B～Dについては、これまで有期雇用の契約書を1度も交わしておらず、更新を判断する面談も行っていないということですから、実質的に無期雇用契約と異ならない状態と判断される可能性が高いといえます。これは上記①に該当し、かつ、B～Dいずれも解雇に準ずるような理由もありません（③）ので、B～Dのうち1名を雇止めすることは難しいといえます。

次に、設問（2）前段のEについては、設問（1）と異なり、有期雇用契約書の取り交わしや更新の面談も行われておりますので、上記①には該当しません。他方、「定年までずっとしてもらおう」という発言が繰り返されていることから、Eには上記②の更新に対する合理的期待が生じていると判断される可能性があると言えます。もっとも、その場合でも、Eには、事務のミスが多いという問題点がありますから、これが解雇に準ずる程度と評価できる場合であれば雇止めも認められることとなります。

設問（2）後段については、契約期間満了前ですから、そもそも雇止めの問題ではなく、契約期間途中の解雇となります。契約期間途中の解雇は、「やむを得ない事由がある場合」でない限り認められず、これは、無期雇用契約における通常の解雇（第9回目Q3参照）より厳しい基準です。したがって、本件では、Eによる事務のミスが極めて重大と評価できるような場合でない限り、契約期間満了前の解雇は認められないと考えられます。

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さま方のご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所

札幌市中央区南1条西12丁目322番地

E-mail: jimu@yabuki-law.jp

FAX: 011-271-0564