



社労士 NEWS >>>

>>> 2019.6 Vol.102

発行 >>>

A L L たま社会保険労務士事務所 URL : <http://www.tama-office.com/>

〒277-0086 千葉県柏市北柏3-5-4 日暮ビル6F

Tel > 04-7164-1283 Fax > 04-7164-1284 Mail > tamasaki-0213@jcom.home.ne.jp

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 有期契約と更新の上限

2. 労務管理

有期契約と更新の上限

期間雇用社員に対し、「満65歳に達した日以後は契約を更新しない旨」を定めた就業規則に関して争われた事件（日本郵便（更新上限）事件）において、昨年9月、最高裁は「元期間雇用社員側の請求を棄却する判決」を出しました。有期契約社員の更新上限を「年齢」で定めたことの当否が論点となった今回の事件について、会社が留意すべきポイントを交えつつ、ご紹介します。

1. 裁判の要旨

この事件は、郵便関連業務に従事していた元期間雇用社員9名が、「雇止めは無効である」として日本郵政に対して労働契約上の地位の確認等を求めたものです。雇止めの根拠となったのは、同社の期間雇用社員就業規則にあった「…満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない」という規定(以下、『本件上限条項』)でした。

判決ではこの規定について、次の(1)(2)などの事情下においては、労働契約法第7条にいう『合理的な労働条件』を定めるものであると判断しました。

- (1) 上記期間雇用社員の従事する業務は屋外業務、立った状態での作業、自動車の乗務、機械操作等であるところ、当該就業規則の定めは、高齢の期間雇用社員について、これらの業務に対する適性が加齢により逡減し得ることを前提に、その雇用管理の方法を定めたものである
- (2) 当該就業規則の定めの内容は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に抵触するものではない
また、本件の有期労働契約が、契約更新手続が形骸化した状態で6~9回更新されていたため、「実質的に無期労働契約と同視し得る状態」にあったか否かも争点になりましたが、期間雇用社員就業規則が

記載された冊子は各事業場の職員が自由に閲覧することができる状態で備え置かれており、本件上限条項についても同規則の施行3年後から適用となっていたことなどの事情も加味され、「その内容をその適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていた」と判断されました。

『労働契約法第7条』では、「労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、当該労働条件は、当該労働契約の内容になる」と定められており、本件上限条項についても労働契約の内容となっていたとの見解を示しました。

2. 『雇止め』に関する基準について

有期労働契約について使用者が更新を拒否したとき、当該契約は期間の満了により終了します。これを『雇止め』といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、労働契約法により適用範囲が定められています。

今回の事件では、各契約は複数回更新されたものの、前述のとおり上限条項が労働契約の内容になっていると判断されました。そこで、いずれの社員も満65歳に達していた有期労働契約は、更新されることなく期間満了によって終了することが予定されたもので、雇止め時点において実質的に無期労働契約と同視し得る状態にあったということはできないと判断されました。

3. まとめ

日本郵政は本件上限条項の導入にあたり、同条項を含んだ規則を各事業場に配置し、相応の予告期間を置いてから適用するなど、適切な運用を行っていました。内容も業務特性などから見て合理性があり、65歳という年齢設定も、高年齢者雇用安定法に抵触するものではありませんでした。

近年、有期契約の無期転換ルールや同一労働同一賃金など、非正規労働者の待遇改善を目的とした法整備が急激に進んでいます。今回の事件では上限条項は有効であると判断されましたが、内容が不合理であったり、拙速に導入を進めていけば、違った結果になっていたことも十分に考えられます。

これから就業規則の改定をご検討されている会社様は、十分にご注意いただくとともに、その内容について、合理性などの確認が必要であれば、弊所までお気軽にご相談ください。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2 ページ目の「有期契約と更新の上限」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「雇止め」の適用範囲はどのように定められているのでしょうか？

A. 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。ただし、適用要件には留意する必要があります。

対象となる有期労働契約

- 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使用者が更新年数や更新回数の上限などを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。

※厚生労働省『労働契約法改正のポイント』から抜粋