平成２５年１１月６日　愛媛県社会保険労務士会　平成２５年必須研修会
「労働契約終了時のトラブル防止策～最近の法改正・裁判例を中心に～」
弁護士　大浦　綾子
（野口＆パートナーズ・コンサルティング㈱、野口＆パートナーズ法律事務所パートナー弁護士）

労働契約終了時のトラブル防止策～最近の法改正・裁判例を中心に～

資料編　目次

資料１　解雇　裁判例集 2
資料２　職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告　概要
　　厚生労働省 8
資料３　パワハラ　裁判例 9
資料４　労働契約法改正のポイント
　　厚生労働省リーフレット 13

平成２５年１１月６日　愛媛県社会保険労務士会　平成２５年必須研修会
「労働契約終了時のトラブル防止策～最近の法改正・裁判例を中心に～」
弁護士　大浦　綾子
（野口＆パートナーズ・コンサルティング㈱、野口＆パートナーズ法律事務所パートナー弁護士）

トムの庭事件・東京地裁平成２１年４月１６日判決・労判９８５－４２

〔事案の概要〕

○X は、平成１３年４月に Y 社（美容室を経営する会社）に入社、平成１５年５月にスタイリストとなり、平成１７年１月にはA店の店長を任された。

○Y 社は、平成１９年７月、「勤務成績または効率が著しく不良で就業に適さない」という解雇事由に該当するとして X を解雇。

〔判決〕

○解雇有効

○段階的に X の処遇をはかり、度重なる注意・指導がなされたが、勤務態度・勤務状況につき改善の意欲も成果もみられず、３ヶ月間の最後のチャンスを与えられたものの、これを自ら放棄したような勤務態度・勤務状況であったことに照らせば、本件解雇はまことにやむを得ないものであった。

〔Y 社の主張〕

○店長になる前から X の施術の技術力や接客態度は問題になっていた
H17 年４月頃から、X は練習を怠るようになった【能力不足】

○他のスタッフとの分担作業にも著しく非協力
スタッフから X についてクレームあり【協調性欠如】

○遅刻した場合に出勤時刻を偽って手書きし、遅刻申告をせず。H17 年９月以降は手書きの方が多くなった【遅刻、虚偽申告】

○常連客とトラブルを起こして固定客の相当数が離れた【実害の発生】

○服装について、だぶだぶの T シャツ、だぶだぶのズボンで、チェーンをじゃらじゃらと腰から下げるような服装で、客からも見苦しいので X には施術して欲しくないという苦情あり【服装の乱れ】

○Y は X に対し注意・指導を繰り返した。
X を店長⇒テクニカルリーダー⇒アシスタントへ順次降格した。
アシスタントへ降格した際、面談を実施し、３ヶ月の期間を切って、最後のチャンスを与えた。
上記注意指導にもかかわらず、技術力・勤務態度・接客態度は改善しなかった【指導・教育の実施】

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

〔X の反論〕

○スタイリストに昇格、店長に就任し、客数を増やして売上げに貢献していた。Y の要求水準に達していたのは明らか【解雇前の昇進・高評価】

○コンテストで優秀賞を受賞。講師として多数派遣されていた【社外での高評価】

○出勤時刻を手書きしたのはわずか年数回にすぎない【虚偽申告の否定】

○スーツを着用【服装の乱れは無い】

〔裁判所の判断内容〕

○標準施術時間の範囲内で施術を行うことができない
カットのバランス・デザイン・形の悪さ等施術の基礎が身についておらず自己流
Y の要求する技術・方法をあえて無視して施術している【能力不足】

○コンテストは、新人に参加させるべく始まったコンクールである。講師として派遣されているが、講師に求められるレベルはアシスタントクラスであったし、X が借金を負うなど経済的に困窮していたために、アルバイトとして担当をさせていたものに過ぎない。【能力不足】

○虚偽申告でなければ手書きをすべき必要性に乏しく、手書き部分の相当程度の割合が遅刻を占めていると推測される。【虚偽申告、遅刻】

○段階的に X の処遇を図り度重なる注意・指導がなされたが、勤務態度・勤務状況につき改善の意欲も成果もみられなかった。【指導・教育の実施】

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

全国給食共同組合連合会事件・東京地裁平成元年２月２０日決定・労判５４４－７７

〔事案の概要〕

○X は事務職員として雇用され広報業務に従事。入社約１年後から、経理業務も担当することになった。

○X の経理業務に遅れが生じ、遅れを取り戻すよう複数回命じたにもかかわらず、遅れを取り戻すことができなかったので、X を解雇。

〔判決〕

○解雇有効

○X の能力不足による経理業務の遅れ、命じられた仕事を期限内にできないことを報告もしなかったこと、Y の事務職員が４名にすぎないことから許容される勤務成績の悪さの程度はさほど大きくないこと等から、解雇権濫用とは認められない。

〔Y 社の主張〕

○経理担当である X は、試算表の作成事務が遅れがちであった【作業の遅れ】

○事務長は、X に対し、昭和６２年８月中旬に、１０月末までに遅れ（当時５月分までしか記帳されておらず、４月分から試算表が作成されていなかった）をとりもどすように、また、間に合わないときは事前に報告するように命じた【期限の設定】。

○期限とされた１０月末になっても、６月分までしか試算表が作成されていなかった上に、X からその状況について何らの報告もなかった【期限の徒過】

○事務長が X を叱責したところ、X から１１月１０日までに完成させると申し出があった【再度の期限設定】

○１１月１０日になっても完成できなかった【再度の期限徒過、能力不足】

〔X の反論〕

○担当とされた職務が、他の事務局職員に比べて過大であったため、記帳及び試算表の作成が遅れたものであって、債務者の能力等に起因するものではない【高すぎるレベル設定】

〔裁判所の判断内容〕

○経理担当の職員にとって、会計帳簿への記帳及び試算表の作成は最も基本的な職務。X は、その最も基本的な職務を遂行することができなかった。これを遂行できなかったのは、その能力に由来する【能力不足】

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

○X の担当とされた職務の客観的な量及び質が、経理元帳の記帳及び試算表の遅れをもたらすほどのものとは解せない【能力不足】

○設定した期限内に試算表ができている必要性が大きい【作業の遅れによる実害の発生】

○設定した期限内にできない場合には、その旨報告するように命ぜられていたのに、この報告もしなかったことから、Y が仕事の遅れに対応する措置を講ずる機会を失わせたことも十分に考えられる【作業の後れによる実害の発生】

○Y の事務局職員は４名にすぎないから、そのうちの１名でも勤務成績の劣る者が存在する場合には、その補いをする他の職員の負担が増す割合は大きく、その職員の担当事務の停滞をもきたすことになるおそれもあるから、許容される勤務成績の悪さの程度はさほど大きくはないというべきである。

Copyright©2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

小野リース事件・最高裁三小　平成２２．５．２５判決・労判１０１８－５

〔事案の概要〕

○X は、中途採用。営業部次長、営業部部長を務めた上、平成１９年５月１日には統括事業部長を兼務する取締役に就任と、Y 社内で高い地位にあり。

○Y 社は、平成１９年６月１５日、「技能・能率又は勤務態度が著しく不良で、就業に適さないとき」に該当するとして X を解雇。

〔判決〕

○解雇有効

○X にみられた勤務態度の問題点（特に、平成１９年６月４日の欠勤により、Y 社の大口取引先の代表者から、X の解雇を求められたという問題行動を重視）は、Y 社の正常な職場機能、秩序を乱す程度のものであり、X が自ら勤務態度を改める見込みも乏しかったとみるのが相当であるから、X に本件規程に定める解雇事由に該当する事情があることは明らか。本件解雇をしたことはやむを得なかったものというべきであり、懲戒処分などの解雇以外の方法をとることなくされたとしても、本件解雇が著しく相当性を欠き、X に対する不法行為を構成するものということはできない。

〔Y 社の主張〕

○アルコール依存症の影響で、酒に酔った状態で出勤していたり、勤務時間中に居眠りをしていたり、職場放棄して他の従業員を誘って温泉施設で昼間から飲酒をしたり、取引先を接待する際に酒に酔って会社の信用を落とすような振る舞いをしたり、勤務時間後にほかの従業員に長電話をするといった、Y 社での正常な職場環境、秩序を乱す問題であった【勤務態度不良】

○社長から再三にわたって訓戒を受けても、上記勤務態度や飲酒癖を改めなかった【指導の実施】

○アルコール依存症の影響で、しばしば体調不良を訴えて、病院への通院を繰り返しただけでなく、平成１９年３月ころからはうつ病の影響で欠勤が多くなっていた【勤務成績不良】

○平成１９年６月４日に、取引先の担当者と打ち合わせをする予定があったのに出勤せず、常務から出勤を指示されたのに、日曜日だと思っていたと弁解し、その後の部下からの連絡にも応じず、結局全日にわたり欠勤した。この日は、社長が X に代って取引先と打ち合わせをしたが、打ち合わせの後、同取引先の紹介元であり、Y 社の大口取引先の代表者から、X を解雇するように求められた【取引先からの信用失墜】

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

〔X の反論〕

○糖尿病に罹患しており、アルコール分解能力が低いことの影響で、酒に酔って出勤したことはあるが、依存症ということはない【体調不良】

○同行訪問の際の、昼食時にビールジョッキ一杯を飲んだことはある。温泉施設での飲酒はない【飲酒・問題行動の否定】

○居眠りは長時間労働を強いられていたため。

うつ病の原因は、業務多忙、会社の人間関係がきっかけ【過重労働】

○社長からは、健康のため飲酒を控えるように言われたくらいで、勤務態度や飲酒癖を改めるよう注意・指導は受けていない【注意・指導がなされていない】

○病気理由の休暇の日数は、平成１９年３月ころまではほかの従業員と比べて取り立てて多くはない。【他との比較・不公平】

○６月４日の件は、同日朝に、電話で部下に業務を代ってもらうように依頼、体調回復しなければ欠勤すると伝えた【問題行動の否定】。

〔裁判所の判断内容〕

○X は、入社直後から幹部従業員であり、平成１９年５月以降は統括事業部長を兼務する取締役という立場にあった【社内での高い地位】

○その勤務態は、従業員のみならず取引先からも苦情が寄せられるほどであった【取引先からの信用失墜】。

○X は社長から注意されても飲酒を控えることがなかった【注意・指導の実施】

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告　概要

1. 問題に取り組む必要性と意義

○　職場の「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」は、労働者の**尊厳や人格を侵害する許されない行為**。また、これを受けた人だけでなく、**周囲の人、これを行った人、企業にとっても損失が大きい**。

○　「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」の予防・解決に取り組む意義は、損失の回避だけに終わらない。**仕事に対する意欲や職場全体の生産性の向上にも貢献し、職場の活力につながる**ものととらえて、**積極的に取組を進める**ことが求められる。

2. 職場からなくすべき行為の共通認識の必要性と行為類型

○　「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」という言葉は、どのような行為がこれらに該当するのか、人によって判断が異なる現状がある。そのため、**どのような行為を職場からなくすべきであるのかについて、労使や関係者が認識を共有できるようにすることが必要**である。そこで、職場で行われる以下のような行為について、労使が予防・解決に取り組むべきこと、そして、そのような行為を「**職場のパワーハラスメント**」と呼ぶことを提案する。

> **職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性（※）を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。**
>
> ※　上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。

○　職場のパワーハラスメントに当たりうる行為類型としては、以下のものが挙げられる。（ただし、当たりうる行為の全てを網羅するものではない）

①身体的な攻撃	暴行・傷害
②精神的な攻撃	脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言
③人間関係からの切り離し	隔離・仲間はずし・無視
④過大な要求	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害
⑤過小な要求	業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと
⑥個の侵害	私的なことに過度に立ち入ること

3. どのようにしたら職場のパワーハラスメントをなくすことができるか

○　職場のパワーハラスメントをなくすため、すでに対策に取り組んでいる企業・労働組合の主な取組の例を紹介する。

職場のパワーハラスメントを予防するために

- ○トップのメッセージ
- ○教育する
- ○ルールを決める
- ○周知する
- ○実態を把握する

職場のパワーハラスメントを解決するために

- ○相談や解決の場を設置する
- ○再発を防止する

行政は、

- 問題の現状や課題、取組例などについて周知啓発を行うべき。
- 併せて、この問題についての実態を把握し、明らかにするべき。

【資料２】

平成２５年１１月６日　愛媛県社会保険労務士会　平成２５年必須研修会
「労働契約終了時のトラブル防止策～最近の法改正・裁判例を中心に～」
弁護士　大浦　綾子
（野口＆パートナーズ・コンサルティング㈱、野口＆パートナーズ法律事務所パートナー弁護士）

パワハラ
（業務上の正当な指導・叱責との区別）

違法性肯定例

【三井住友海上火災保険上司事件・東京地裁平成１６年１２月１日・労判９１４－８６】【同・東京高裁平成１７年４月２０日】

○事案

保険会社の所長が部下の課長代理に対して、業務指導の一環として叱責メールを送付したことの違法性が認められた事案。

○具体的には、ポイントの大きな赤文字で「意欲がない。やる気がないなら会社を辞めるべきだと思います。当ＳＣにとっても、会社にとっても損失そのものです。あなたの給料で業務職が何人雇えると思いますか。あなたの仕事なら業務職でも数倍の業績を挙げていますよ」とのメールを送信し、同時に同じ職場の従業員数十名に対しても送信したことの違法性が問題となった。

○１審は、本件メールが業務指導の一環であって私的な感情から出た嫌がらせではないこと、メールの内容も人格を傷つけるものとまではいえないこと等を理由として違法性を否定。

○２審は、違法性を肯定。メールの内容は表現として許容限度を超えるとして不法行為の成立を肯定

○慰謝料５万円。上司のみが被告（７０９条）

【海上自衛隊事件・福岡高裁平成２０年８月２５日判決・労経速２０１７－３】

○事案

海上自衛隊員が、上司である班長から行過ぎた注意指導を受けていたとして、護衛艦乗艦中に自殺した事案。

○９月頃から「お前は三曹だろ。三曹らしい仕事をしろよ」「お前は覚えが悪いな」「バカかお前は。三曹失格だ」などと厳しい注意を受けており、１１月に自殺している。

○１審は、遺族の請求を棄却（違法性を否定）

○２審は、違法性を肯定。裁判所は、指導の域を超えるものであったとして不法行為を認定した（賠償額３５０万円。公務員なので国のみが被告）。

理由１

できるだけ早期に任務に熟練させる必要があったことは認められるが、経験年数に照らせば技能練度不足があることはある程度やむを得ず、同様の隊員もいるので、心理的負荷をかけてまで指導を急ぐ緊急の必要性はない。

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

理由２
特に緊急を要しない場面で繰り返し言われたし、個々の行為や技能について言われるに留まらず、地位階級に言及し、人格的非難を加えたものというほかない。
理由３
厳しい指導を行った後に心情を和らげるような措置もとっていない。

【神奈川中央交通（大和営業所）事件・横浜地裁平成１１年９月２１日判決・労判７７１－３２】
○路線バスの運転手が、駐車車両にバスを接触させたにもかかわらず反省がないとして、下車勤務として約１ヶ月の除草作業を命じた事案
○事故状況を十分に把握せずに運転士が反省していないと決めつけているのは問題。また多数ある下車勤務形態の中から最も過酷な作業である炎天下における構内除草作業のみを選択し、病気になっても仕方がないとの認識のもとに、終日または午前或いは午後一杯従事させることは手段として不適当として、慰謝料請求が認容された
○６０万円。加害者及び会社（７１５条）の責任を肯定

【東京女子医科大学事件・東京地裁平成１５年７月１５日判決・労判８６５―５７】
○助教授が年下の教授から、嫌がらせを受けた事案
○裁判所はパワハラを肯定
・医局忘年会等において「スタッフの中にお荷物的存在の物がいるので、死に体で教室に残り生き恥をさらすより英断を願う」という内容の書面を配布し、同様のスピーチを行った
「衆人環視の下でことさらに侮辱的な表現を用いた名誉毀損行為」
○４５０万円。加害者及び会社（７１５条）の責任を肯定

【バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地裁平成７年１２月４日判決・労判６８５－１７】
○リストラに消極的な態度をとる勤続３３年の管理職（課長）を、従来２０歳前半の女性契約社員が担当していた受付業務へ降格させた事案
○元管理職をことさらにその経験・知識にふさわしくない職務に就かせ、働きがいを失わせるとともに、行内外の人々の衆目にさらし、違和感を抱かせ、やがては職場にいたたまれなくさせ、自ら退職の決意をさせる意図の下にとられた措置ではないかと推知され・・違法なものであって不法行為を構成する。
○慰謝料１００万円。会社のみ被告（７０９条）

【ネスレ配転拒否事件・神戸地裁平成６年１１月４日判決・判タ８８６－２２４】
○配転を拒否した女性従業員に対して、１年にわたり仕事をさせず、同僚に命じて

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

仕事の話をさせず、「トイレ以外はうろうろするな」等繰り返し嫌みをいい、電話も取り外した事案

○慰謝料６０万円。会社のみ被告（７０９条）

違法性否定例

【前田道路事件・高松高裁平成２１年４月２３日判決・労判９９０―１３４】

○不正経理（架空受注等）を行った営業所長に対して、それを是正するように叱責したことが原因で自殺した事案

○本人が行った架空出来高の計上額は約１８００万円で、これを遅くとも平成１６年度末までに解消することを目標とする業務改善の指導は、必ずしも達成が容易な目標ではなかったものの、不可能を強いるものではなかった

○Ｄの上司からＤに対して架空出来高の計上等の是正を図るように指示がされたにもかかわらず、それから１年以上が経過した時点においてもその是正がされていなかったことや、東予営業所においては、工事着工後の実発生原価の管理等を正確かつ迅速に行うために必要な工事日報が作成されていなかったことなどを考慮に入れると、Ｄの上司らがＤに対して不正経理の解消や工事日報の作成についてある程度の厳しい改善指導をすることは、Ｄの上司らのなすべき正当な業務の範囲内にあるものというべきであり、社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものと評価することはできないから、上記のようなＤに対する上司らの叱責等が違法なものということはできない

【医療法人財団健和会事件・東京地裁平成２１年１０月１５日判決・労判９９９―５４】

○病院の事務総合職である原告が、単純ミスを繰り返すので、注意指導したところパワハラであると訴えてきた事案

○裁判所はパワハラを否定

・計測用紙に左右を間違えて記入する等、初歩的なミスが多かった

・正確性を要請される医療機関として見過ごせないミスであり、医療事故は単純ミスが原因であることが多い。単純ミスを繰り返す原告を時には厳しい指摘・指導や物言いをしたとしても、生命・健康を預かる病院として当然になるべき業務上の指示の範囲内にとどまる。

○今後改善する可能性もあり解雇は時期尚早として無効と判断されている。

【ティーエムピーワールドワイド事件・東京地裁平成２２年９月１４日判決・労経速２０８６―３１】

○ミスの多い問題社員（一般事務・テレアポ）を注意指導して解雇したところ、パ

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

ワハラであると訴えてきた事案

○裁判所はパワハラを否定

・どんな些細なことでも反省点を探して日報に記載することを強要された

←仕事に慣れるペースが遅く、電話応対でも助言を必要とする状態で、ミスも多く業務上支障を来していたので、教育的見地から業務遂行能力を身につけさせるために日報の作成を命じたもの個人攻撃を受けていたものではない

・テレアポの仕方についてミーティングを実施し、その中で厳しい指導が行われたことは事実であるが、顧客から感じが悪いという苦情があったが故に改善指導をしたものであって、いじめ等にはあたらない

・そのほか、部下に対する教育指導の範囲を逸脱したものとはえない

○解雇も有効と判断されている

Copyrightⓒ2013 Ayako Oura　All Rights Reserved.
レジュメ・資料の他での引用・転載はご遠慮下さい

働く方々、事業主の皆さまへ

【資料４】

有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年８月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の３つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、１年契約、６か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正法の３つのルール

Ⅰ　無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算５年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

Ⅱ　「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。
一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

Ⅲ　不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

Ⅱ：平成２４年８月１０日（公布日）
ⅠとⅢ：平成２５年４月１日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。）

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。

厚生労働省　都道府県労働局　労働基準監督署

厚生労働省ホームページ（http://www.mhlw.go.jp）でも最新情報を提供しています。

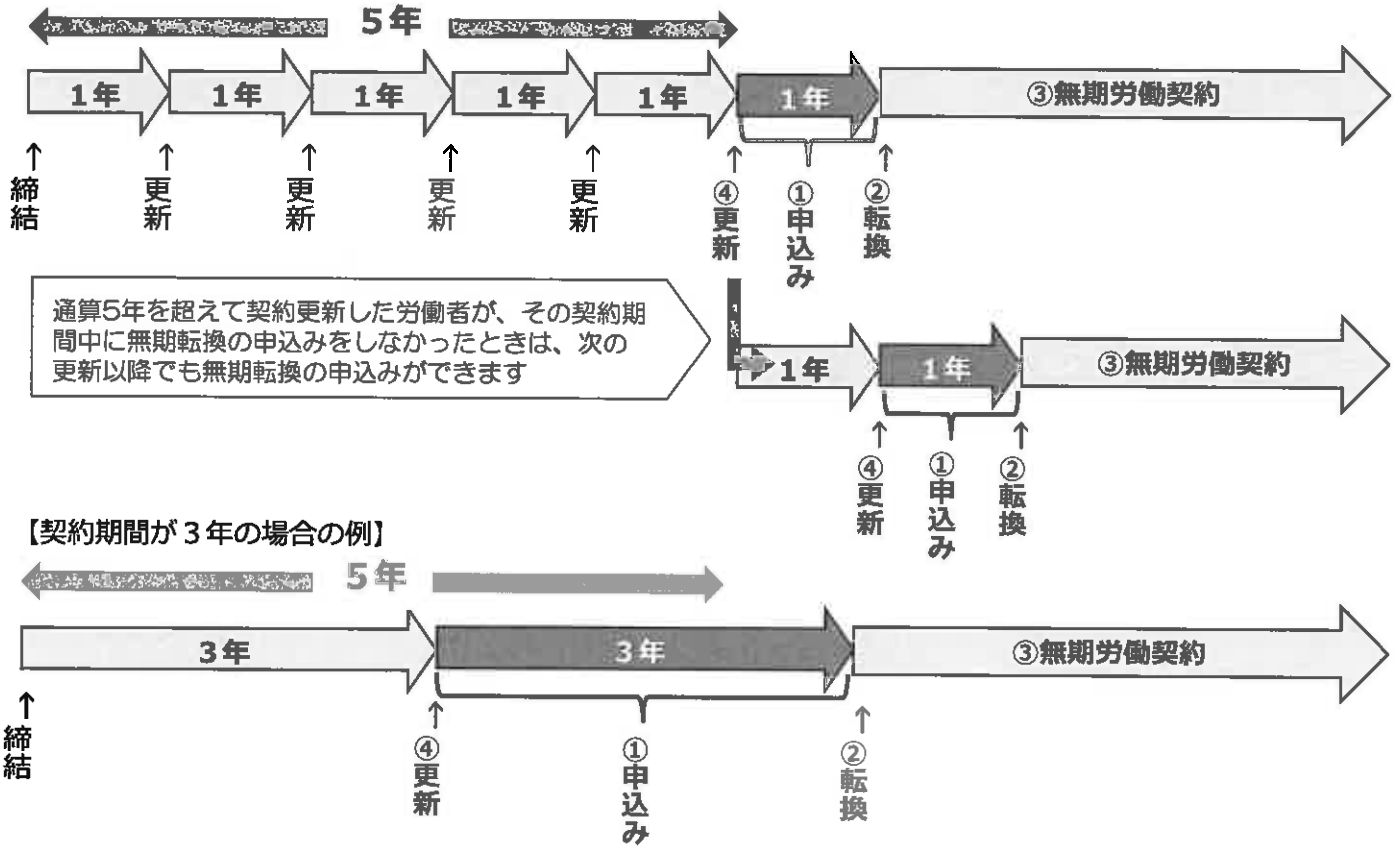
Ⅰ　無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で５年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

※通算契約期間のカウントは、平成２５年４月１日以後に開始する有期労働契約が対象です。
　平成２５年３月３１日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

無期転換の申込みができる場合

【契約期間が１年の場合の例】



【契約期間が３年の場合の例】

①申込み…平成２５年４月１日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が５年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「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、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

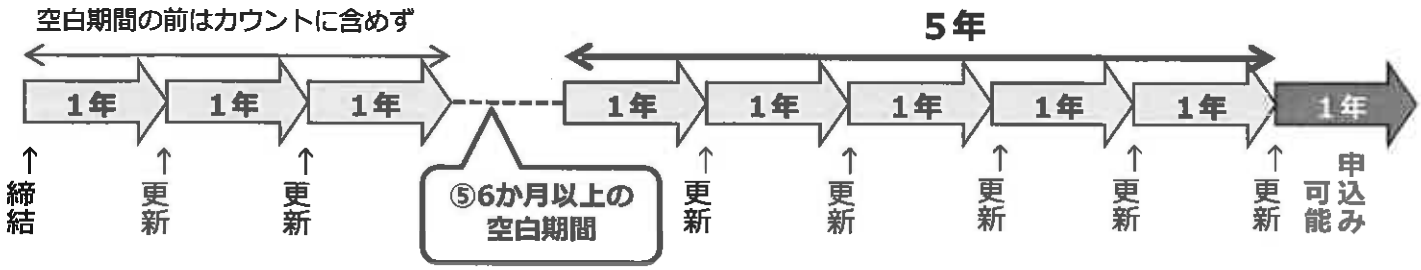
③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは 、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）



⑤空白期間…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が６か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。
上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（詳細は厚生労働省令で定められています）。

Ⅱ　「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。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、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

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。
必要な手続	条文化されたルール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条文化されたルールの対象となります）。 ただし、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。

Ⅲ　不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

対象となる労働条件	一切の労働条件について、適用されます。 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ①　職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度） ②　当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③　その他の事情 を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条　同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、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、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2　当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

第十九条　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。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条　有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、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。