

5年ルール Five-year rule

How to convert to permanent employment after five years

雇用関係の無期転換の方法

指宿 昭一弁護士（暁法律事務所）
Attn. Shoichi Ibuski (Akatsuki Law Firm)

第1 基本

1 「有期労働契約労働者」の定義 Definition of a Worker on a Fixed-Term Labor Contract

有期労働契約：期間の定めのある労働契約

無期労働契約：期間の定めのない労働契約

* 3年を超える期間については締結できない（労基法14条）

ただし、①高度な専門的な知識、技術又は経験等を有する労働者

②満60歳以上の労働者は例外

2 「有期労働契約労働者」と「無期労働契約労働者」のちがいは？

The difference between fixed-term and permanent workers

～日本の労働法ならびに判例における有期労働契約労働者の扱い～

How Japan's Labor Law and Case Law treat fixed-term workers

(1) LEPARD 解雇権濫用法理ってなに？

Kaikoken Ranyo Hori – Legal principle of abuse of the right to dismiss ... What the heck is that?

解雇権濫用法理：解雇権を濫用した場合は、解雇は無効

1 客観的に合理的な理由がない場合→解雇権濫用＝無効

2 社会通念上相当であると認められない場合→解雇権濫用＝無効

* 権利の濫用はこれを許さない。＝無効（民法1条3項）

○無期労働契約労働者 →解雇権濫用法理の適用あり

○有期労働契約労働者→解雇権濫用法理の適用なし

*ただし、ケースによっては、解雇権濫用法理の類推適用あり（↓）。

(2) AA-LEPARD解雇権濫用法理の類推適用とは？＝「雇い止め法理」ともいう。

What is analogical application of the legal principle of abuse of the right to dismiss? (Kaikoken Ranyo Hori no Ruisui Tekiyo)

有期労働契約労働者でも、（2）（3）のようなケースには、解雇権濫用法理を類推適用する。

「類推適用」＝A→X、B→Yの場合に、A'→Xを認めること。*AとA'は類似のケース。

(3) 東芝柳町（やなぎちょう）工場事件（最判昭49・7・22） Tohshiba Yanagimachi Kohjoh Case (Supreme court 22.Jul.1974)

各労働契約は、期間の終了ごとに**当然更新**を重ねて**実質上期間の定めのない契約**と異ならない状態で存在しており、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その効力の判断に当たっては**解雇に関する法理を類推すべきものである。**

*原告ら7名：契約期間2ヶ月、契約更新5回～23回、更新手続きなし
○解雇権濫用法理類推適用→雇止めは不合理→雇止め無効→労働契約上の地位を確認。

- (4) 日立メディコ事件（最判昭61・12・4）Hitachi Medico Case（Supreme court 4.Dec.1986）

臨時的作業のために雇用されるものではなく、雇用関係は**ある程度の継続が期待**されており、**5回にわたり契約更新**がされていることから、雇止めに当たっては**解雇に関する法理が類推**される（しかし、**比較的簡易な採用手続**で締結された**短期的有期契約**であったことが、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している者とはおのずから**合理的な差異**があるべき。）

*原告：契約期間2ヶ月、契約更新5回、更新手続きあり

○解雇権濫用法理類推適用→雇止めは不合理ではない→雇止め有効
→雇用契約上の地位確認せず。

3 2013年の労働契約法改正 2013 Change to Labor Contract Law

- (1) 労働契約法18条：期間の定めのない労働契約への転換

（＝いわゆる「5年ルール」の新設）

Fixed-term contracts switch to permanent employment after 5 years

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。

- (2) 労働契約法19条：有期労働契約の「雇止め法理」の法定化

The law codifies rules for refusal to renew fixed-term contracts

「雇止め法理」（東芝柳町事件判決、日立メディコ事件判決）が、そのままの内容で法律に規定された。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。

- (3) 労働契約法20条：有期労働契約であることによる不合理な労働条件の禁止
（差別禁止）

The law prohibits illegitimate discrimination against fixed-term employees

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

対象：一切の労働条件（賃金、労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など）

判断方法：

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

通勤手当、食堂の利用、安全管理→特段の理由がない限り、合理的とは認められない。

これからの課題

有期労働契約労働者はこれからどのように「雇用の安定」を求めればいい？

How can workers on fixed-term contracts seek out job security?

- 1 無期労働契約労働者との不合理な差別→労働契約法20条に基づき是正を求める。

- 2 契約が通算5年を超えたら→労働契約法18条に基づき、無期労働契約に転換する（申し込み必要）。
- 3 雇い止めが行われたら→労働契約法19条に基づき、労働契約継続を主張する（申し込み必要）。

第2 問題

1 「別段の定め」問題

(1) 無期転換後の労働条件

原則：有期労働契約と同一の労働条件（期間の定めを除く）

* 「正社員」と同一の労働条件になるのではない。

(2) 「別段の定め」がある場合

労働条件は「別段の定め」による。

「別段の定め」＝労働契約（個別合意）、就業規則、労働協約等

* 本来は、「正社員」並みの労働条件に近づけていくための規定

(3) 「別段の定め」との闘い方

ア 労働契約（個別合意）による「別段の定め」

(ア) 「別段の定め」について「留保」して労働契約に応じる（留保付き承諾）

○使用者が労働契約締結を拒否してきた場合

→労働契約法19条で闘う。

○使用者が「留保」を認めずに、労務提供を受入れ、「別段の定め」による労働条件を強要してきた場合

→「別段の定め」のある労働契約は成立していない（民法528条）

→使用者が労務提供を受け入れ、「異議」を述べなければ、従前と同一条件の労働契約が成立（民法629条1項）

→使用者が「異議」を述べた場合は、労働契約法19条で闘う。

（申込みに変更を加えた承諾）

第五百二十八条 承諾者が、申込みに条件を付し、その他変更を加えてこれを承諾したときは、その申込みの拒絶とともに新たな申込みをしたものとみなす。

(雇用の更新の推定等)

第六百二十九条 雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第六百二十七条の規定により解約の申入れをすることができる。

2 従前の雇用について当事者が担保を供していたときは、その担保は、期間の満了によって消滅する。ただし、身元保証金については、この限りでない。

イ 就業規則による「別段の定め」

周知され、合理性のある就業規則でなければ労働者を拘束しない（労働契約法7条・10条）

2 更新回数上限

(1) 採用時の「更新回数上限」に基づく雇止め

労働契約法19条によって争うことは難しい。

(2) 採用後の「更新回数上限」に基づく雇止め

労働契約法19条によって争うことができる。

3 無期転換後のシフト減少問題

シフト制で、賃金が時給計算で月額保証がない場合、無期転換後にシフトを減らされ、もしくはシフトをゼロにされるという問題。

→無期転換前に、シフトの下限を設けることについて使用者に要求すべき。

→無期転換前の契約につき「1週〇コマ以上のシフトを入れる」と解釈できないかを検討。

4 大学講師等の「10年ルール」問題

(1) 根拠法令

・科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）

・大学の教員等の任期に関する法律（任期法）

(2) 特例の対象者について

① 科学技術（※1）に関する研究者など（※2）であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの

※1 労働契約法の特例に関するここでの「科学技術」には、人文科学のみに係るものも含まれます。

※2 科学技術に関する研究者又は技術者（科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発（以下「研究開発」という。）の補助を行う人材を含む。）をいいます。（以下同じ。）

② 研究開発等（※3）に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。以下「運営管理に係る業務」という。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの

※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。

③ 大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「共同研究開発等」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者などであって当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

④ 共同研究開発等に係る運営管理に係る業務に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

⑤ 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

※ 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律については、平成30年12月の法改正により、法律名が科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）に変更されています。

※ ①～④は、科技イノベ活性化法第15条の2第1項、⑤については任期法第7条第1項に規定されています。

※ ⑤については、大学と有期労働契約を締結した教員等であっても、任期法に基づいて労働契約を締結した者以外は対象となりません。

(3) 任期法に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等について

「教員等」とは、国立大学法人、公立大学法人及び学校法人の設置する大学（短期大学を含む。）の**教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）**、大学共同利用機関法人、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構及び独立行政法人大学入試センターの職員のうち専ら研究又は教育に従事する者です。教育研究の分野の分野を問わず、また、**常勤・非常勤の別にかかわらず対象**となります。

○ 労働契約法第22条の規定により地方公務員は労働契約法の適用除外となっていることから、地方公務員の身分を有する公立大学法人化されていない公立大学の教員等は、もともと労働契約法の適用対象となっておらず、特例の適用対象とはなりません。

※ 任期法に基づき労働契約において任期を定める場合には、以下のいずれかに該当することが必要であることに留意するとともに、あらかじめ当該大学に係る**教員の任期に関する規則**を定め、**任期を定めて任用**することについて当該任用される者の**同意を得る**など、適切に運用する必要があります。（任期法第4条、第5条）**➤先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性**にかんがみ、**多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職**に就けるとき。

➤助教の職に就けるとき。

➤大学が定め又は参画する**特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職**に就けるとき。

(4) 争点

ア 有期雇用の非常勤講師が「**科学技術に関する研究者など**」に該当するか？

イ もっぱら教育を行う教員が「**科学技術に関する研究者など**」に該当するか？

ウ 人文科学担当の教員が「**科学技術に関する研究者など**」に該当するか？

エ ①教員の任期に関する規則がなく、②任期を定めて任用されておらず、教員の同意を得ていない場合に、「**大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等**」に該当するか？

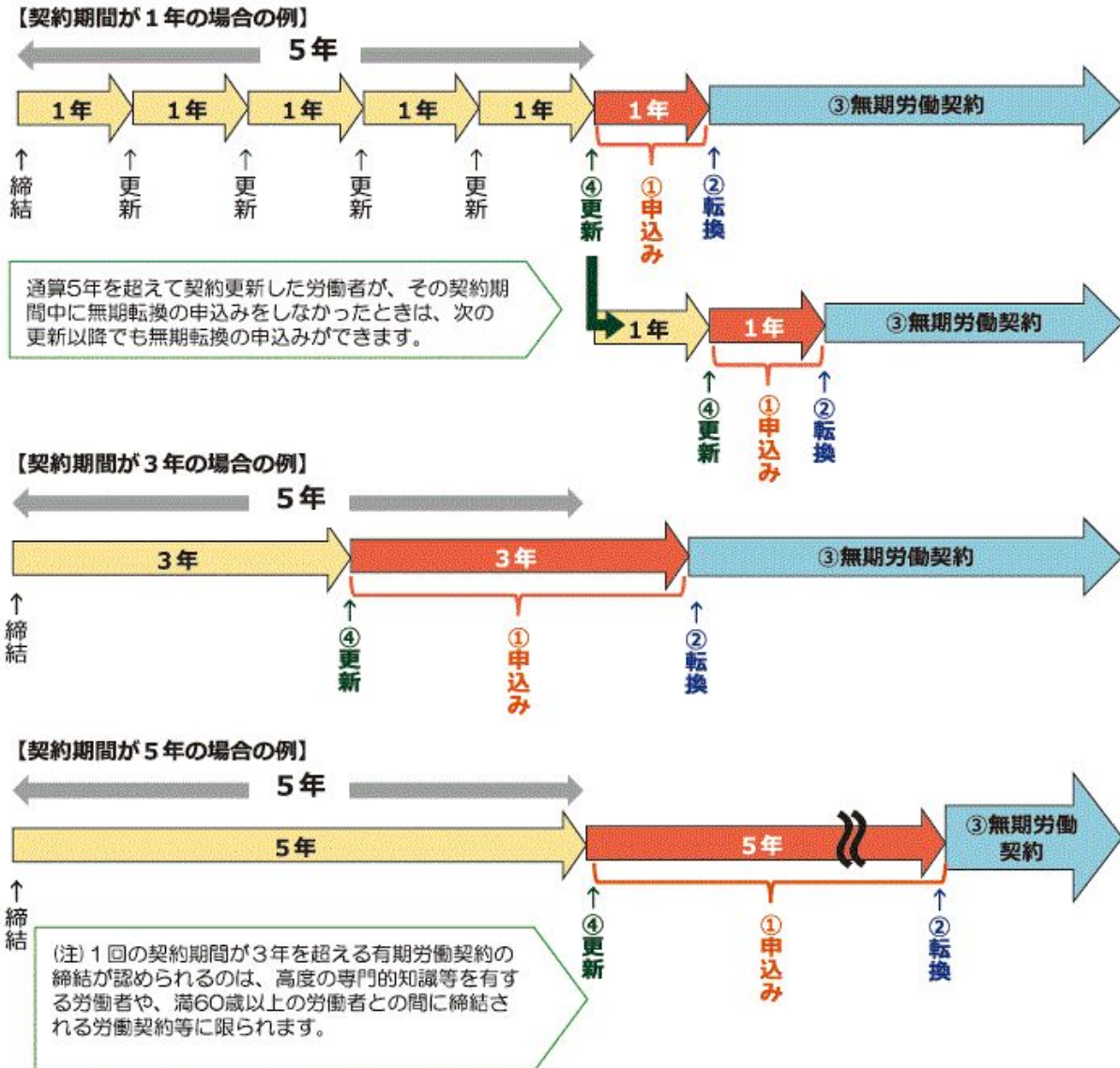
→該当しない。

<資料>

「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について

～無期転換申込権発生までの期間が10年に～」(H31.2)

◆参考◆ 無期転換制度のチャート



<問題>

Q 契約期間が1年間の場合、無期転換されるのは何年目か？

- A 1 5年目
2 6年目
3 7年目

☆ クーリング期間について・・・原則6ヶ月

◆なお、契約期間が1年未満の場合、下記に該当すればクーリングが適用される。

カウントの対象となる有期労働契約期間	契約がない期間
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

☆ 通算契約期間の計算について(カウント方式)

1 通算契約期間は、「同一の利用者」ごとに計算

有期労働契約の契約期間の途中や契約期間の満了の際に勤務先の事業場(事業所)が変わった場合でも、同じ事業主の事業場(事業所)間の異動であれば、契約期間は通算される。

2 通算契約期間の計算は、労働契約の存続期間で計算

育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされる。一方で、有期労働契約の前後に契約のない期間がある場合、その期間は通算契約期間にカウントされない。

3 通算契約期間の計算は、暦を用いて、年、月、日の単位で行う

契約期間の初日から起算して、翌月の応当日(月違いの同日)の前日をもって「1ヶ月」とする。複数の契約期間について1ヶ月未満の端数がある場合には、その端数を合算した後に、30日をもって1ヶ月に換算(繰り入れ)する。

<例> ・前の契約 平成25年4月5日～同年7月15日(3ヶ月+11日間)

・次の契約 平成25年8月3日～同年10月1日(1ヶ月+29日間)の場合

(3ヶ月+11日間)+(1ヶ月+29日間)

= 4ヶ月 + 40日 ⇒ 5ヶ月 + 10日 となる。

以上