

改正労働契約法に関する説明会

広島大学教職員組合
書記局

■開催日時、場所

- (1) 2013年2月13日(水) 東広島キャンパス 法・経学部B151号演習室
① 12:15～12:45 ② 17:30～18:30
- (2) 2013年2月14日(木) 東広島キャンパス 総合科学部J303号教室
① 12:15～12:45 ② 17:30～18:30
- (3) 2013年2月15日(金) 霞キャンパス 病院 管理棟 カンファレンスルーム1
① 12:15～12:45 ② 17:30～18:30
- (4) その他

■資料及び構成

	ページ
1. 改正労働契約法の内容と留意点について	1～7
I. 労働契約法について	
II. 労働契約法の改正部分について	
III. 新設条文のポイントと留意点等について	
1. 第18条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)について	
(1) 条文のポイント	
(2) 基本的な事項	
(3) その他の留意点	
(4) 任期規則により採用された教員の場合について	
2. 第19条(有期労働契約の更新等)について	
(1) 条文のポイント	
(2) 基本的な事項	
3. 第20条(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)について	
(1) 条文のポイント	
(2) 基本的な事項	
IV. 解雇について	
1. 解雇の合理的理由	
2. 解雇の相当性	
3. 経営上必要とされる人員削減のための整理解雇の4要件	
2. 労働契約法の内容	8, 12
3. 労働契約法改正のポイント(厚生労働省)	9～12
4. 労働基準法第14条と教員の任期に関する規則等	13

この度の労働契約法改正により、「5年以内での不当な雇い止め」や「これまでの規則運用と比べた不利益な扱い」といった問題が生じる可能性があります。組合員であれば組合が代理で交渉権を持ちますが、非組合員の場合は組合の交渉ができません。これを機会に、未加入の方は組合へ加入しませんか？

改正労働契約法の内容と留意点について

I. 労働契約法について …… 8

2008年3月1日施行。労働契約における権利・義務関係等を体系的に整理したもの。

II. 労働契約法の改正部分について …… 9 ~ 12

1. 第18条～第20条の3つの条文を新設（挿入）

- (1) 第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）
- (2) 第19条（有期労働契約の更新等）
- (3) 第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

2. 新設3条文の概要は別紙参照

III. 新設条文のポイントと留意点等について

1. 第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）について

(1) 条文のポイントは、同一の使用者で、二以上の契約により、契約の期間が通算で5年を超えるときは、契約終了までの申し込みで、期間の定めのない契約へ転換する。

ただし、

① 2013年4月1日以後に開始する契約から適用になる。

② 契約の間に6カ月以上（1年以上の契約の場合）の空白期間があれば、前後の契約は通算されない。（1年未満の契約の場合は、その契約期間の2分の1《1カ月未満は切り上げ》以上の空白期間になる。）

(2) 基本的な事項

① 同一の使用者

広島大学の教職員の「使用者」はすべて広島大学学長であり、部署も雇用形態（常勤、契約、非常勤）も無関係。

② 二以上の契約

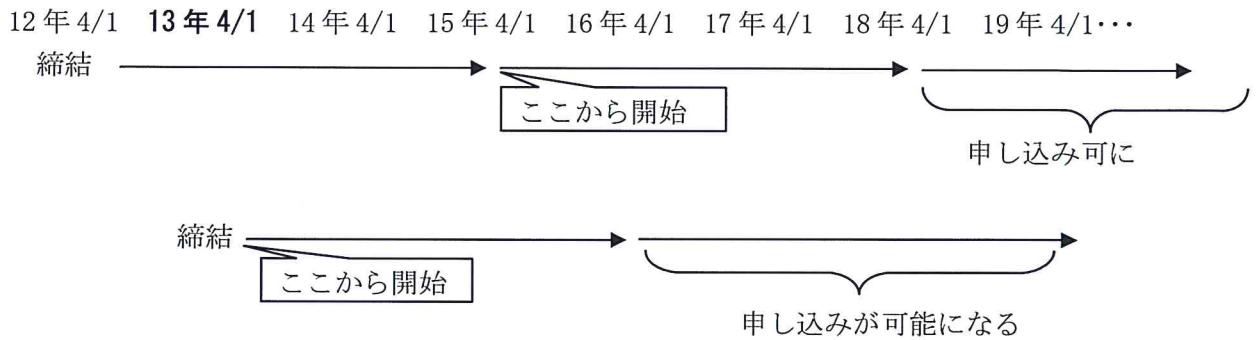
1回以上の更新が必要。

③ 通算で5年を超えるとき

上述の「空白期間」に注意。

4月1日以後の新契約から適用になるので、1年契約で更新の場合は、5年後の2018年4月1日から「申し込み」が可能。

ただし、例えば3年契約の更新の場合は、次のようになる。



④ 申し込みの時期等

期間の定めのない契約（無期契約）への申し込みは必要。申し込みの方法については規定されていないので、口頭でも可だが、証拠を残すためにも文書がよい。

その契約の期間で5年を超えることとなるときは、その契約の間のどこでも申し込みが可能。

1年契約更新の人が、通算5年を超える2018年4月からの契約期間に申し込まなかったとしても、その後の2019年4月以後も申し込みは可能。

期間の定めのない契約（無期契約）となるのは、申し込んだ契約期間の次の契約から。

なお、申し込みをしない場合は期間の定めのある契約（有期契約）のままとなる。

⑤ 無期契約へ転換後の労働条件

契約期間が有期→無期へ変更になるだけであり、労働条件について双方で特別な定めをしない場合は、直前の契約の労働条件と同一になる。

(3) その他の留意点

① 大学側による「無期契約への転換を申し込まない」との契約条件は可能か？

→ 法が定める労働者の権利を侵害するものであり、無効。

② 休暇、育児休業・介護休業、退職の期間の扱い

→ 労働契約期間中の問題であり、それらの休業等の期間もすべて通算される。

③ 期間の計算の仕方

→ 起算日（契約開始日、空白期間開始日）から翌月の起算日と同じ日（応答日）の前日までで1カ月となる。（民法第143条）

④ 広島大学以外でも働いている場合（複数の使用者との労働契約の場合）

→ それぞれが別々の独立したものとして考える。

⑤ 定年を設けていない場合の無期契約

→ 期間の定めがないわけであるから、いつまでも労働契約が継続する。

(4) 任期規則により採用された教員の場合について

① 広島大学の教員の任期に関する規則

広島大学では、「大学の教員等の任期に関する法律」（任期法）に基づいて「広島大学の教員の任期に関する規則」（「任期規則」）を制定し、1年～10年の任期で教員を採用できるように定めている。

② 労働基準法の契約期間に関する規定

労働基準法第14条（契約期間等）第1項では、契約期間の上限について「期間の定

めないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（博士の学位を有する者や弁護士等は5年…小薮要約）を超える期間について締結してはならない」と定めており、3年または5年を超える契約期間が設定できるのは「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に係る場合のみとなる。

③広島大学における任期規則と労働基準法第14条の使い分け

「職員任免規則」の第9条（有期雇用職員等）において、第1号で任期規則に基づく雇用を規定し、第2号～第9号で労働基準法第14条に基づく雇用を規定して、両者を区別して並立して適用できるものとしている。

④厚生労働省労働基準局の見解

国立大学協会が厚生労働省労働基準局労働条件政策課・監督課に監修を依頼してまとめた「改正労働契約法に関する国立大学法人等からの質問（第一稿）」では、この任期法と労働基準法第14条との関係について以下のように述べている。

●任期法は、任期を定めて教員を雇用できることを確認的に規定したに留まるものであり、労働関係法令の特例を定めるものではない。

⑤「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」とは

この厚生労働省の見解からは、教員と3年（博士等は5年）を超えた有期契約を結ぶことができるのは唯一、「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に係る場合のみとなる。

この「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に関して、上記の「第一稿」では次のように述べている。

(ア) 労基法の事業とは、一定の場所において、相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうものである。一つの事業であるか否かは主として場所的観念によって決定され、同一場所にあるものは原則として一つの事業であり、場所的に分散しているものは原則として別個の事業であるが、さらに、従業員規模、労働者及び労務管理の区分の有無、組織的関連ないし事務能力等を総合して、個々の事業の適用単位を判断することになる。

(イ) 特定の研究プロジェクトが労基法第14条の「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当するか否かは、当該プロジェクトが一つの事業と言えるか、事業に該当する場合、その事業が客観的に、有期的であることが明らかであると認められるか等、実態を勘案して判断される。一つの事業であるか否かは、問29（上記（ア）…小薮）で示した判断基準により判断され、主として、場所的観念によって決定されるので、例えば、一つの研究所において複数のプロジェクトが存在する場合は、一般的には、個々のプロジェクトではなく、研究所が一つの事業とされることとなる。

【小薮注】ここでの「一つの事業」は、過半数代表者を選出する場合の単位である「一つの事業場」の概念に沿ったものである。

また、新基本法コンメンタール「労働基準法・労働契約法」（西谷敏ほか編）には、「事業の有期性が客観的に明らかで、当該事業の終期までの期間が定められねばならない（労基局（上）213頁）。したがって、「工事の完成まで」といった不確定期限は認められない」（吉田美喜夫執筆）とある。

⑥ 3年（博士等は5年）を超える契約期間だが、「一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの」に該当しない場合の扱い

労働基準法第13条（この法律違反の契約）では「この法律で定める基準に達しない

労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律の定める基準による」とあり、したがって、博士等の場合は5年、その他は3年の契約期間となる。(労働基準局長通達)

【小注】ただし、ただちにこの通達の適用となるか否かについては、任期法と労働基準法との関係の解釈において不透明性がある。

【団体交渉での大学提案より】

(1) 全体的な対応

①定年年齢の定めのない職種については、定年年齢を新たに規定する。

3月31日在籍者に新規に定年を設けた場合、原則1年の経過措置を置く。

②病院等の一部を除き、4月1日以後の新規採用者の更新限度(通算5年以内)を新たに規定する。(大学が必要と認めた職種については例外を設定する。)

③解雇事由をより明確化する。

(2) 常勤職員

①教員の任期に関する規則関係

テニユア・トラック制度に関する規則を新設。

(なお、任期の上限を5年とする可能性が高い)

②病院特定任期付職員(看護職員、医療職員)については、無期へ転換する。

(3) 契約職員

①4月1日以後に採用する事務・技術系契約職員の給与単価を5年間、同一とする。

契約一般(病院除く)、契約看護師、契約技能員、契約用務員が対象

②無期への転換の規定をつくる。

【団体交渉からの問題意識】

(1)5年で契約終了となるかどうかのポイントに、人件費がどこから手当されているかの問題がある。人件費が外部資金(委託研究、共同研究、科研費、寄付金等)に依拠している場合は、その外部資金の継続性と5年基準との関係が発生する。

したがって、自分の人件費がどこから手当されているかを正確に認識することが必要。

(注)ただし、外部資金からであれば契約終了がすべて是認されるというわけではない。

個別具体的に判断される問題であり、あきらめずに組合へ相談を。

(2)契約の更新問題については次の「2」を参照。(採用時、更新時、その他の時期の契約期間に関する上司の説明が大きな意味を持つ。)

(3)無期へ転換した場合、労働条件について特別な定めをしていない場合は、それまでの労働条件と同一になる。

このことを逆手にとって、「それまでの労働条件で固定(例えば、昇給無し)」といった問題が発生する可能性がある。この場合はすぐに組合へ相談を。

2. 第19条（有期労働契約の更新等）について

(1) 条文のポイントは、以下の2つの有期労働契約では、雇い止め（契約打ち切り）は実質的解雇となるので、その合理的理由が無い場合は、契約期間の満了まで又は満了後遅滞なく労働者が更新の申し込みをすれば、同一の労働条件で自動的に更新される。

① 契約が反復更新されて、期間の定めのない契約と見なされる場合

② 満了時に契約が更新されると期待する合理的理由がある場合

(2) 基本的な事項

① 契約が反復更新されて、期間の定めのない契約と見なされる場合

この条文制定の基となった東芝柳町工場事件（昭和49年7月最高裁判決）は以下の概要である。（小藪の要約。なお、判決は「雇い止めは無効」）

契約期間2カ月の臨時工が、契約を5回～23回更新し、どちらかからの格別の意思表示が無ければ更新されるとものとして考えられていたのだから、期間の定めのない契約と実質的に異なる故に、その雇い止めは実質解雇となる。したがって、単に契約期間が満了したという理由だけではダメで、また、解雇を相当とする経済的等の事情も無い。

② 満了時に契約が更新されると期待する合理的理由がある場合

この条文制定の基となった日立メディコ事件（昭和61年12月最高裁判決）は以下の概要である。（小藪の要約。なお、判決は「雇い止めは解雇であるが、解雇は有効」）

工場臨時員として2カ月間の契約を5回更新して来たが、それによって期間の定めのない契約に転化したとは言えない。しかし、臨時員は季節労務等の臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続性が期待されているのだから、その雇い止めは解雇に関する法理が適用される。解雇理由である業績悪化による人員削減は不合理とは言えず、解雇は有効。

なお、「満了時の合理的期待」について通達では以下のように述べている。

「満了時」における合理的期待の有無は、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ることを明らかにするために規定したものであること。したがって、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、当該有期労働契約の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同号の該当性が否定されることにはならないと解されるものであること。

（労働基準局長名通達「労働契約法の施行について」）

③ 解雇理由について

後述の「IV. 解雇について」を参照

解雇に合理性・妥当性がない場合は、解雇は無効であり、それまでと同じ労働条件で自動更新される。

④ 更新（または締結）の申し込みは必要

契約期間の満了までに（または、満了後遅滞なく）労働者が更新（満了後の申し込みは締結になる）の申し込みをすることが必要。（面倒になることを防ぐために、期間満了までに更新申し込みをするようにした方がよい。）

この申し込みは、大学側の雇い止めの意思表示に対して口頭での「いやだ」、「困る」でも構わない。

ただ、申し込んだことの客観的な証拠を残すためにも文書での提出がよい。

3. 第20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）について

(1) 条文のポイントは、有期契約者と無期契約者との労働条件（給与その他）の違いは、業務内容・責任・担当職務の変更や配置換え等の違いと比較して不合理であってはならない。

このことは、業務内容・責任・担当職務の変更や配置換え等が同じ場合は、有期契約者と無期契約者は同じ労働条件でなければならないことを意味する。

(注)「期間の定めがあること」を理由とした不合理な労働条件の相違と認められる場合を禁止するものであること。(労働基準局長名通達「労働契約法の施行について」)

(2) 基本的な事項

① 対象となる労働条件

賃金や労働時間等の狭義の労働条件のみならず、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を含む。(同通達)

② 判断の方法

不合理であるかどうかは、以下を考慮して、個々に判断される。

(ア) 業務の内容及びその業務に伴う責任の程度（職務の内容）

(イ) 職務の内容及び配置の変更の範囲

→ 今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務内容の変更を含む）の有無の範囲を指す（同通達）

(ウ) その他の事情

→ 合理的な労使の慣行などの諸事情（同通達）

● 例示（同通達）

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、職務の内容、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るものであること。

③ 不合理な場合

不合理とされた労働条件の定めは無効となり、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解される。(同通達より)

IV. 解雇について（以下は、菅野和夫著「労働法」その他より）

1. 解雇の合理的理由

解雇の「客観的に合理的な理由」（労働契約法第16条）は、以下の4つに大別できる。

- (1) 労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失
勤務成績の著しい不良や重要な経歴詐称などによる信頼関係の喪失もここに入る。
- (2) 労働者の規律・規則違反行為
- (3) 経営上の必要性
合理化による職種の消滅と他職種への配転不能、経営不振による人員整理など。
なお、経営上必要とされる人員削減のために行なう「整理解雇」については後述。
- (4) ユニオン・ショップ協定に基づく組合の解雇要求
広島大学では発生しない

2. 解雇の相当性

解雇が「社会通念上相当として是認することができない場合」（労働契約法第16条）とする、解雇の相当性の要件について、

裁判所は、一般的には、解雇の事由が重大な程度に達しており、他に解雇回避の手段がなく、かつ労働者の側に宥恕（ゆうじょ。寛大な心で許すこと）すべき事情が殆どない場合にのみ解雇相当性を認めているといえる。

3. 経営上必要とされる人員削減のための整理解雇の4要件

以下のすべてを満たすことが必要。（ただし、絶対的「要件」ではなく、有効かどうかを総合判断する「要素」とする裁判例が増えている。）

- (1) 人員削減（解雇整理）の必要性
- (2) 人員削減手段として整理解雇（指名解雇）を選択することの必要性
使用者は、配転、出向、一時帰休、希望退職の募集などの他の手段によって解雇回避の努力をする信義則上の義務を負う（解雇回避努力義務）。
- (3) 被解雇者選定（人選）の妥当性
人選について、客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行なうことを要する。
- (4) 手続きの妥当性
使用者は、労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき納得を得るために説明を行ない、さらにそれらの者と誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負う。

以 上

（注）非常勤教職員については述べていません。必要があれば別途、ご相談下さい。

I 労働契約法関係

1 労働契約法(平成十九年十二月五日法律第百二十八号)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結

し、又は変更すべきものとする。
2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。
(労働契約の内容の理解の促進)
第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。
2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む)について、できる限り書面により確認するものとする。
(労働者の安全への配慮)
第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 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、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。
第十条 使用者が就業規則の変更により労働

七二二

参考資料

参考資料

七二四

労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によつては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となつた部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分につい

ては、第七条第十條及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したもの認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第十六条 解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

第五章 雑則

(船員に関する特例)

第十八条 第十二条及び前条の規定は、船員法(昭和二十二年法律第百号)の適用を受けず(次項において「船員」という。)に関しては、適用しない。

2 船員に関しては、第七条中「第十二条」とあるのは「船員法(昭和二十二年法律第百号)第百条」と、第十条中「第十二条」とあるのは「船員法第百条」と、第十一条中「労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第八十九条及び第九十条」とあるのは「船員法第九十七条及び第九十八条」と、第十三条中「前条」とある

新第一八条
一九条
二七条

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

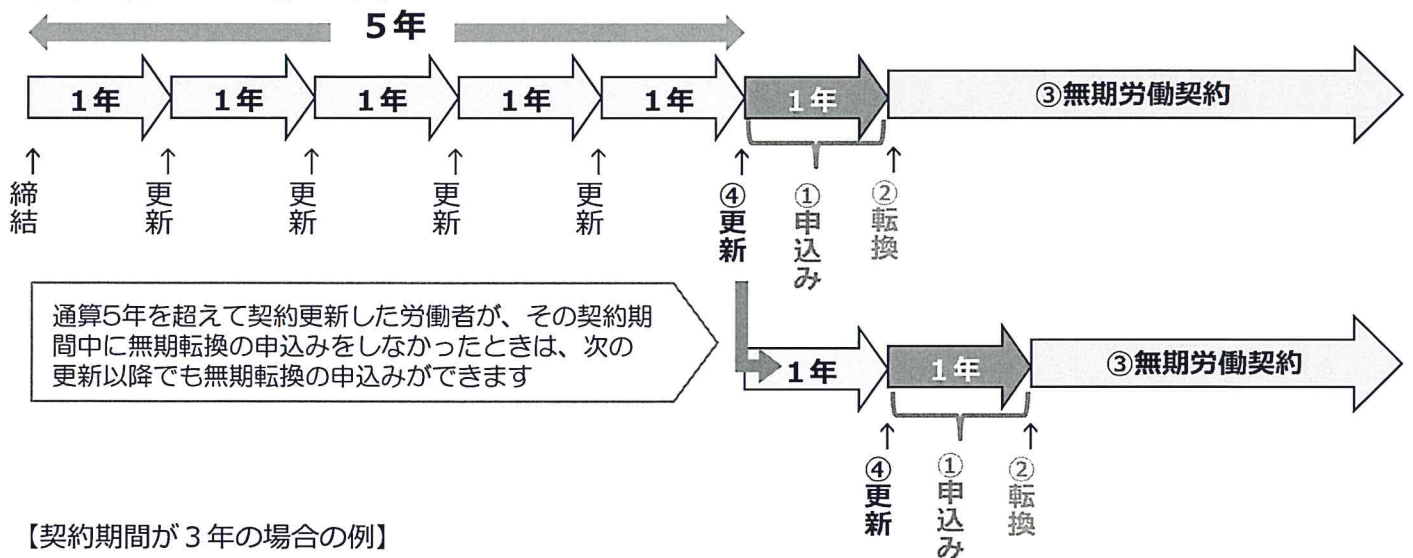
I 無期労働契約への転換（第18条）

同一の利用者との間で、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。

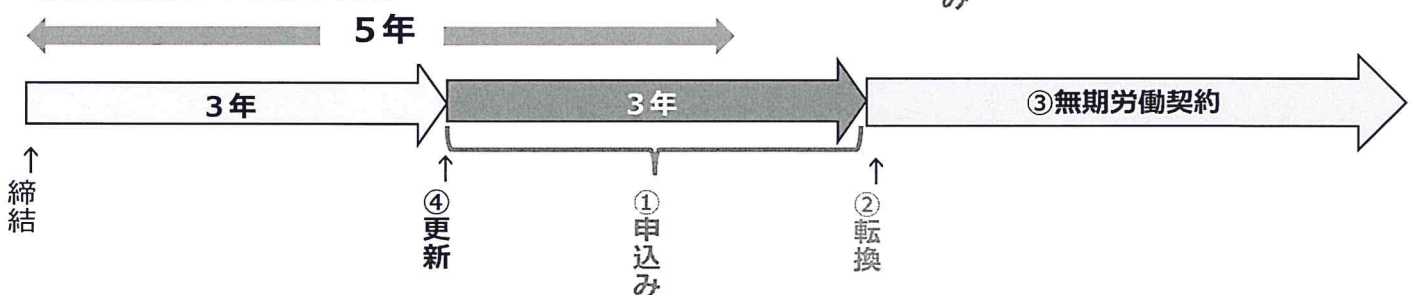
※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。
平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

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】

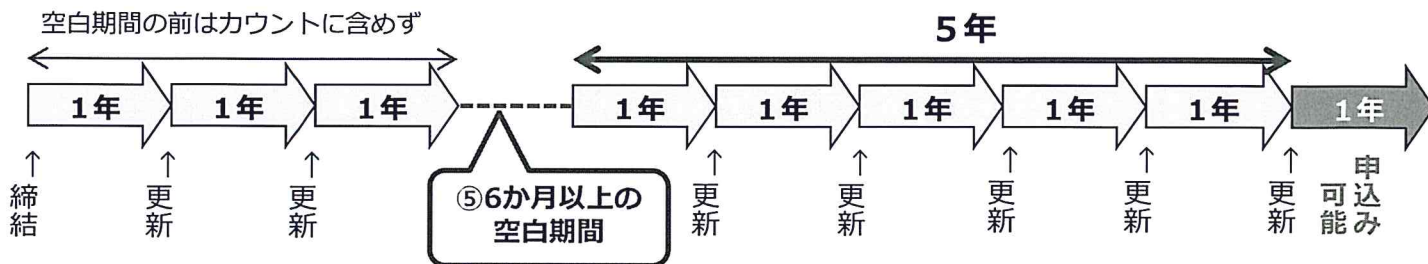


【契約期間が3年の場合の例】



- 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。

<p>対象となる有期労働契約</p>	<p>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。</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>(※)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。</p>
<p>要件と効果</p>	<p>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。</p>
<p>必要な手続</p>	<p>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。</p>

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の利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 同一の利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、当該利用者に対し、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 当該利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利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利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。

学基法第14条

<p>第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののは、三年次の各号のいずれかに該当する労働契約の期間は、五年を超えない期間として締結してはならない。</p> <p>一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であつて、その程度のもので、厚生労働大臣が定める基準に該当する者（当該高度の専門的知識等を有する者）を必要とする業務に就く者に係る労働契約との間に締結されるもの。</p> <p>二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）は、厚生労働大臣は、期間の定め</p>	<p>の労働契約の期間の終了時及び当該労働契約の期間の終了時に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が満了すべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項に定める基準を定めることができる。</p> <p>③ 行政官庁は、前項の基準に關する労働契約の期間の定めを締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。</p> <p>第三十七条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除く。）の期間が一年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平</p>
---	--

博士の学位を有する者

改正	平成16年10月26日規則第161号	平成17年3月1日規則第13号	平成17年9月27日規則第124号	平成18年5月23日規則第94号	平成19年3月13日規則第19号	平成19年12月18日規則第170号	平成20年4月15日規則第144号	平成20年3月31日規則第75号	平成22年3月31日規則第32号
〇広島大学の教員の任期に関する規則	平成16年4月1日規則第83号	平成17年3月1日規則第13号	平成17年9月27日規則第124号	平成18年5月23日規則第94号	平成19年3月13日規則第19号	平成19年12月18日規則第170号	平成20年4月15日規則第144号	平成20年3月31日規則第75号	平成22年3月31日規則第32号

〇広島大学の教員の任期に関する規則

（趣旨）

第一条 この規則は、大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「大学教員任期法」という。）第5条第1項及び第2項並びに広島大学学則（平成16年4月1日規則第1号）第21条第2項の規定に基づき、広島大学（以下「本学」という。）の教員の人事の活性化を図ることを目的として、本学の教員の任期に関する必要な事項を定めるものとする。

第二条 任期を定めて任用する教員の職等）

（任期を定めて任用する教員）

第2条 任期を定めて採用、昇任、降任又は配置換（以下「任用」という。）する教員は、大学教員任期法第4条第1項各号に規定される次の場合とする。

(1) 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。

(2) 助教の職に就けるとき。

(3) 本学が定め、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。

2 前項の規定に基づき、任期を定めて任用する教員の職等は、別表に定めるとおりとする。

(人事交流委員会)

第3条 教員を任期を定めて任用する部局等は、あらかじめ次に掲げる事項を審議するための人事交流委員会を設置するものとする。

(1) 職、任期及び再任等に関する事項

(2) 業績評価の方法等に関する事項

(3) 任期終了時における業績評価及び再任可否に関する事項

(4) 任期満了時の処遇に関する事項

2 人事交流委員会の組織等に関し必要な事項は、当該部局等が定める。（業績評価）

第4条 任期を定めて任用する教員の業績評価は、当該任期を定めて任用する教員の職等を考慮し、次に掲げる事項について、当該部局等の人事交流委員会が行うものとする。

(1) 教育活動に関する事項

(2) 研究活動に関する事項

(3) 大学及び社会への貢献に関する事項

(4) その他必要と認められる事項

(同意)

11.2.10 付 大学回答より
 国大教第4部選委員作業研会文第 16.1

〇 改正された労働基準法14条と大学教員任期法5条が同時に適用されるとしても、実際の任期の取扱い、次のように整理されることになると思われる。ただし、労働基準法14条については上述のように3年後に再検討されることになっており、それによって大学教員任期法の内容も見直される可能性があるため、これはあくまで暫定的なものである。

① 労働基準法14条により、教職員も、労働契約上の合意により3年までの任期の定めをすることができ、更新についても同様である。ただし、1年を超える任期を定めた場合、任期開始から1年経過後は、教職員はいつでも退職することができ（労働基準法137条）（注）。

(略)

② 労働基準法14条1号・2号に該当する場合には、教職員とも5年までの任期を定めることができ、更新も可能。

③ 上記②には該当しないが、大学教員任期法4条1項各号に該当する場合には、同法5条により、教員については3年を超える任期の定めをすることができる。任期の長さ、更新については制限はない。ただし、その場合も、任期開始から1年経過後は、教職員はいつでも退職することができる。

〇 任期制は、通常労働契約の期間であり（大学教員任期法2条4号の「任期」の定義も、そのことを前提としている）、その間は、教職員による連立による連立は制限される（民法628条にいうやむを得ない事由が存在するか、大学の同意があることが必要）。それとは別に、労働者による連立の可能性を認めつつ、一定期間の雇用を確保するという意味での任期が考えられる。例えば、年度に含ませて期間1年の労働契約を締結したりえ、一定回数更新を予め保障すれば（3年任期の場合は、2回の更新を予め保障する）、教職員は、一定期間の雇用が保障されると同時に、年度の終わりに更新をせずに退職することにも自由になることとなる。なお、この場合の契約期間はあくまで1年であるから、労働基準法14条による制限とは抵触せず、3年を超える任期の定めも可能と考えられる。また、任期の終期が特定され、実際にも任期終了