

無期転換ルールと雇止めに関する 10年とこれから

高橋 寛

はじめに

いわゆる「無期転換ルール」を定めた労働契約法（以下「労契法」という）18条が2013（平成25）年4月から施行され、今年で10年が経過した。また、同条立法時の改正法附則3項は、労契法18条施行後8年を経過した段階で同条の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずる旨を定めていた。これを踏まえ、2022（令和4）年3月、労働基準局が設置した、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」は、報告書を取りまとめ、同報告書の中で無期転換ルールの施行状況等についての検討結果を公表した。

本稿では、労契法18条制定の背景や趣旨を確認したうえで、現段階における無期転換ルール確立の意義と重要性、有期契約労働者の権利に生じている問題、今後の課題等について述べる。

1 労契法18条制定の背景・趣旨

労契法18条の立法趣旨は、5年を超えて反复更新されている有期契約下にある労働者の雇用の安定と、常用的雇用への有期労働契約者の安易な利用の抑制にあるとされる¹。

労契法18条制定以前より、有期労働契約の雇止めについては、一定の雇止めについて解雇権濫用法理が類推適用されるという判例法理（いわゆ

る「雇止め法理」）が判例により形成されていた²。

そのような中、労働契約法の制定等の措置を講ずることが適当であるとした2006年の労働政策審議会答申では、有期労働契約に関し、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」であるとされた。これを踏まえて、厚生労働省は、2009年から10年にかけて「有期労働契約研究会」を設置し、課題の整理を行った。2010年10月からは労働政策審議会労働条件分科会における議論が開始された。同分科会は、計17回の審議を踏まえて、2011年12月26日に建議（「有期労働契約の在り方について」）を取りまとめた³。

同建議では、「有期労働契約が雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす一方で、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善における課題も指摘されている」とし、「有期労働契約の利用に関する課題に対処するためには、有期労働契約のためのルールを明確化しておく必要が高まっていると考えられる」として、無期転換ルールの法定化、「雇止め法理」の法定化及び労働契約の期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消等について所要の措置を講ずることが適当とされた。

同建議の取りまとめについては、労働組合等から、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には、有期労働契約を締結することができないとするいわゆる入口規制を求める声が多

く上がっていた⁴。

これに対し、同建議は、「例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった」とし、これにより、入口規制の導入は見送られた。なお、同建議は、「利用可能期間（5年：筆者註）到達前の雇止めの抑制策の在り方については労使を含め十分に検討することが望まれる」としていた。

同建議を受けて、労契法 18 条の新設を含む労契法の改正案が政府提出法案として立案・提出され、2012 年 8 月 3 日に国会において可決・成立し、労契法 18 条は、2013 年 4 月 1 日から施行された。これにより、いわゆる無期転換ルールが法制度化されることとなった。

一方で、2011 年には、研究者ないし教育研究職について無期転換ルールの要件である通算労働契約期間を 5 年超から 10 年超へと読み替える特例を定めた法改定が行われた⁵（以下、二つの法律について、それぞれ「任期法」、「科技イノベ法」と呼称する）。

2 長期雇用、無期転換は進んだか

厚生労働省労働基準局が行った「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」によると、調査当時において、有期契約労働者の平均更新回数は 5.7 回、平均通算勤続年数は 3.2 年であり、7 割程度の事業所が雇止めを行ったことがないとされていた。また、契約更新回数が 11 回以上となっている事業所や勤続年数が 10 年超となっている事業所も 1 割程度見られるとされていた⁶。

他方、厚生労働省労働基準局が 2020 年から 21 年にかけて行った調査「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」及び「有期労働契約に関する実態調査（個人）」によれば、有期労働契約

者の勤続年数について、「3 年超～5 年以内」が 29.2%と最も高く、次いで、「1 年超～3 年以内」22.0%、「5 年超～10 年以内」20.4%、「10 年超」13.4%となっている。勤続年数については、2009 年調査時点と大きな変化は生じていないように思われる。

そして、2018 年度及び 2019 年度に無期転換ルールによって無期転換した労働者は、約 118 万人と推計され、企業独自の無期転換制度等で無期転換した労働者を含めると約 158 万人と推計されている⁷。

実態調査における数字を見ると、2018 年度・2019 年度合算で「無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人」のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合は 27.8%となっており、無期転換を申込み権利を行使せず「継続して雇用されている人」の割合は 65.5%となっている。なお、無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人の無期転換後の社員区分をみると、「無期転換社員」に転換した割合が 89.4%となっており、そのうち、「業務量や賃金等の労働条件がともに変化なし」が 87.3%を占めている。

これらの実態からすれば、確かに、無期転換ルールの施行により、少なからぬ数の労働者が無期転換をしていることが分かる。その点では、無期転換ルールの施行は、無期転換・雇用の長期化を促進しており、有期契約下にある労働者の雇用の安定という重要な役割を果たしてきたといえる。

他方で、5 年を超えて有期労働契約が更新されているにもかかわらず、無期転換申込権を行使せずに継続雇用されている労働者が半分以上を占めており、無期転換ルールが活用されていないケースが多くあることが示されている。

具体的にみると、有期契約労働者に対する無期転換希望の有無に対する質問に関しては、「希望する」との割合が 18.9%、「希望しない」との割

合が22.6%、「分からない」との割合が53.6%であり、無期転換を希望しないという有期契約労働者の割合の方が多くことが示されている。「無期転換を希望しない理由」という項目に対する回答（最大3つ、複数回答）についてみると、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」40.2%が最も高く、次いで「現状に不満はないから」が30.2%となっている。また、「契約期間だけ無くなっても意味がないから」が20.5%、「辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）」が15.9%、「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」が15.8%となっている（表1）。

回答で最も多い割合を占める「高齢だから、定年後の再雇用者だから」との理由に関しては、確かに、無期転換を希望しない理由としては一定程度（特に定年後再雇用者については）合理的なものであるといえる。一方で、「現状に不満はないから」「契約期間だけ無くなっても意味がないから」といった回答からは、有期労働契約が無期労働契約に比べて不安定な雇用形態であるとの認識が有

期労働者の間に十分に浸透していないのではないかと懸念がある。また、「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」との回答が15.8%を占めていることからすると、少なからぬ労働者が、労働契約期間の有無と業務の範囲や責任の重さを結びつけて考える傾向にあることがうかがわれる。

労働組合運動や労働弁護に携わっている者からすれば、有期労働契約よりも無期労働契約の方が安定した雇用形態であることや、労働契約期間の定めの有無（特に、無期転換をしたか否か）が業務の範囲や責任の重さと直ちに結びつくものではないことは、容易に了解できるものと思われる。加えて、有期労働契約の場合、労働者も「やむを得ない事由」がなければ一方的な退職はできない（契約期間が1年を超えるものについては、労基法附則137条の例外あり）とされていることからすると（民法628条1項前段）、有期労働契約である方が、法的には「辞めにくく」になっているといえる。

しかしながら、上記の実態調査からは、そのよ

表1 無期転換を希望しない理由

（単位：%）

	有期契約労働者計	無期転換を希望しない理由（最大3つ、複数回答）															
		契約期間だけ無くなっても意味がないから	責任や残業等、負荷が高まりそうだから	辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	頑張りすぎたから	制度や手続がよく分からないから	会社側に希望を伝えにくいから	正社員になりたいから	無期労働契約ではなくに就職するから	学生だから（他の会社に就職するから）	再雇用者だから	高齢だから、定年後の再雇用者だから	育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	他に本業や副業があるから	現状に不満はないから	その他	無回答
有期契約労働者	100.0	20.5	15.8	15.9	13.0	3.0	1.6	6.6	5.3	40.2	0.4	3.4	30.2	9.4	2.0		
企業規模																	
1,000人以上	100.0	19.7	12.3	10.1	17.6	0.7	1.0	14.0	13.4	22.6	0.4	3.5	29.7	12.6	4.7		
300～999人	100.0	16.7	15.0	16.7	8.1	1.3	1.1	1.7	7.3	29.7	-	3.4	27.7	16.5	2.6		
100～299人	100.0	30.5	19.7	12.5	2.7	4.5	1.4	3.5	-	59.8	0.9	3.3	24.8	4.2	0.6		
30～99人	100.0	11.2	17.2	35.1	25.1	4.4	2.8	2.2	-	44.6	-	3.5	32.4	4.6	0.0		
5～29人	100.0	22.9	16.1	6.4	7.7	5.9	1.9	6.0	-	53.9	-	3.3	40.8	10.2	-		
有期契約労働者となることを選んだ理由																	
「正社員としての働き口がなかったから」と選択した者	100.0	35.6	4.1	22.3	37.3	6.5	2.4	34.5	-	23.4	-	-	18.0	27.5	0.3		
上記の回答を選択しなかった者	100.0	18.5	17.8	15.5	8.5	2.5	1.5	2.3	6.4	43.9	0.4	4.1	32.2	6.1	0.5		

資料：厚生労働省労働基準局「有期労働契約に関する実態調査（個人）」2021年。

うな認識が現場の有期労働者に行きわたっていない可能性が示されている。無期転換ルールが雇止めを誘発しているのか否かといった点や無期転換ルールに代わる入口規制等を求めていくか否かといった点を措くとしても、有期雇用が不安定であることや必ずしも責任や業務の範囲とは結び付かないこと等を多くの労働者に周知していくことは、引き続き今後の大きな課題であるといえる。

3 無期転換逃れの雇止め

(1) 無期転換ルール施行後の雇止め

上述した労働条件分科会の建議においても指摘されていた通り、無期転換ルールの施行に当たっては、使用者が、無期転換を回避するために2013年4月1日以降の有期労働契約の通算契約期間が5年を超える前に雇止めとする事案が多発するのではないかという懸念が上がっていた⁸。こうした懸念、問題は、労契法18条が施行されてから5年が経過する2018年以降に顕在化するものであったことから、「2018年問題」と呼称されていた⁹。

また、上述した2011年の法改定による、研究者ないし教育研究職についての無期転換ルールの例外（「10年特例」）に関して、例外の該当性を否定して労契法18条の原則に従った通算労働契約期間5年超での無期転換を求める紛争や通算労働契約期間が10年を超える目前での雇止めが生じるのではないかといった懸念もあった。

そして、実際に、2018年以降、通算労働契約期間が5年を超える目前に雇止めを受けたとして、雇止めを争うとともに無期転換を求める訴訟が複数提起されている。これらの訴訟の多くは、通算労働契約期間が5年を超える目前に雇止めとされたことについて、労契法19条1号又は2号に基づいて契約の更新を求め、当該更新によっ

て労契法18条の要件を満たすことになるという請求内容となっている。そのため、多くの事案において、労契法19条1号又は2号の適用の有無がそのまま無期転換の可否を決定づけている形となっている。

研究者ないし教育研究職についての10年特例についての訴訟も複数争われており、後述の通り、三つの裁判についての判決が言い渡されているほか、理化学研究所を雇止めされた研究者が原告となって訴訟が提起されている¹⁰。

(2) 通算労働契約期間5年超過目前での雇止め事案

通算労働契約期間が5年を超える目前に雇止めとされた事案については、更新回数や通算契約期間に上限（多くは通算5年）を設ける労働契約上の条項又は就業規則の定め（以下「更新限度条項」という）の効力や、それらの定めが労働契約法19条2号の「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」の判断に与える影響が争点となったものが少なくない。こうした更新限度条項について、無期転換回避を目的とした更新限度の設定は、公序良俗に違反し無効であるといった観点¹¹や、労働契約法18条の存在自体が労契法19条2号の「合理的な理由」の判断において労働者の期待を基礎づける方向で働くといった観点が示されている¹²。

また、後述の通り、2024年4月から、労働基準法施行規則の改正条文が施行され、有期労働契約において通算契約期間又は更新回数の上限の定めがある場合には、使用者は労働者に対して当該上限を明示しなければならない。

そのため、ここでは、更新限度条項が労働契約法19条2号の要件該当性の判断に与える影響について触れておきたい。

更新限度条項と労働契約法19条2号の関係に

表2 無期転換と雇止めに関する主な事案①

事件名	更新限度条項等	無期転換の成否
公益財団法人グリーントラストうつのみや事件 宇都宮地判令和2.6.10 労判1240号83頁	なし	○
高知県公立大学法人事件 高松高判令和3.4.2 労経速2456号3頁	なし	×（注1）
博報堂事件 福岡地判令和2.3.17 労判1226号23頁	就業規則改定	○
日本通運事件（東京） 東京高判令和4.11.1 労判1281号5頁	契約更新時に設定	×
地方独立行政法人山口県立病院機構事件 山口地判令和2.2.19 労判1225号91頁	就業規則改定	無期転換請求せず
学校法人信愛学園事件 横浜地裁令和2.2.27 労判1226号57頁	なし（注2）	○
日本通運事件（川崎） 東京高判令和4.9.14 労判1281号14頁	初回契約時からあり	×
ドコモサポート事件 東京地判令和3.6.16 労働判例ジャーナル115号2頁	就業規則あり 初回契約前に説明あり	×
国立大学法人東北大学（雇止め）事件 仙台高判令和5.1.25 労判1286号17頁	就業規則改定	×
国立大学法人長崎大学事件 長崎地判令和5.1.30 労働判例ジャーナル135号34頁	「契約更新しない」との定めがあったが、更新された	○

（注1）有期労働契約終了前における無期転換の申込がなかったとされた。

（注2）使用者側は労働契約該当性を争っていた。

については、日本通運事件（川崎）¹³が現時点での裁判例における到達点を示しているといえる¹⁴（表2）。

まず、同判決は、労契法18条の「規定が導入された後も、5年を超える反復更新を行わない限度において有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されていると解されるから、その限度内で有期労働契約を締結し、雇止めをしたことのみをもって、同条の趣旨に反する濫用的な有期労働契約の利用であるとか、同条を潜脱する行為であるなどと評価されるものではない」とし、労契法19条2号との関係についても、「使用者と労働者が更新期間の上限を明示した労働契約を締結することは、これを禁止する明文の規定がなく、同法19条2号の適用を回避・潜脱するものであって許容されないと解する根拠も

ないというべきである上、使用者と労働者が更新期間の上限を明示した労働契約を締結したという事情は」、「契約の更新への期待の合理的理由を否定する方向の事情として、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か否かを判断する際の考慮要素となる」とした。

同判決が示すところによれば、5年を上限とする更新限度条項の設定は、労契法18条施行後も使用者に許容されており、それ自体が違法となることはなく、また、契約更新への期待の合理的理由を否定する方向の事情と評価される。こうした更新限度条項への評価に関しては、同事案におけるような更新限度条項の実務を野放しにすれば、労契法18条は死文化を免れないといった厳しい指摘がされており¹⁵、筆者としてもそうした指摘

に同意するものである。

他方で、同判決は、「労働者は、労働契約上、使用者の指揮命令に服すべき立場に置かれ、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力も限られるため、自らに不利益な内容の合意も受け入れざるを得ない状況に置かれる場合がある。したがって、例えば、有期労働契約が反復して更新される間に、労働者が既に契約更新への合理的期待を有するに至った場合において、新たに更新上限を定めた更新契約を締結するようなときは、上記の観点から、労働者が新たに更新上限を導入することを自由な意思をもって受け入れ、既に有していた合理的期待が消滅したといえるかどうかについて、単に労働者の承諾の意思表示の有無のみに着目するにとどまらず、慎重に判断すべき場合があると解される」としている。

この点については、有期契約労働者が、更新に際して更新限度条項の導入を求められた場合、その時点での雇止めか、更新限度条項導入かの二者択一を迫られることになるという現実に着目し、使用者による更新限度条項の導入に一定の歯止めをかけることを示唆するものといえる。他方で、本判決が示すところによれば、例えば、1回目の更新の際に更新限度条項を新たに導入することを求められる場合の問題が依然として残ることになる。そして、上述の通り、2024年4月以降、更新上限を定める場合には、それが労働条件明示義務の範囲となることからすれば、更新の際に使用

者が新たに更新限度条項を導入しようとするという問題は、見過ごすことのできない問題である。

筆者個人としては、こうした裁判所における労働契約法18条と更新限度条項に対する態度は、翻って、法律による入口規制導入の必要性を示しているのではないかと考える。

(3) 10年特例が争われた事案

研究者ないし教育研究職についての10年特例が争われた事案については、それぞれ科技イノベ法については学校法人専修大学（無期転換）事件が、任期法については学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件が現時点でのリーディングケースとなっている（表3）。

いずれの事件の判決においても、裁判所は、10年特例の適用について、慎重な判断を行っている。学校法人専修大学（無期転換）事件においては、10年特例の対象となる科技イノベ法15条の2第1項1号の「研究者」は、研究開発法人又は有期労働契約を締結している大学等において業務として研究開発を行っている者であることを要するとされている。また、学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件においては、10年特例の対象となる任期法4条1項1号の「多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職」に当たるか否かは、労契法18条の無期転換ルールが適用されるか否かの重大な影響があることから、当該職の該当性について「具体的事実によって根拠付けられてい

表3 無期転換と雇止めに関する主な事案②

事件名	適用が争われた法律	無期転換の成否
学校法人茶屋四郎次郎記念学園（東京福祉大学）事件 東京地判令和4.1.27 労判1268号	任期法・科技イノベ法（注）	×
学校法人専修大学（無期転換）事件 東京高判令和4.7.6 労判1273号19頁	科技イノベ法	○
学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件 大阪高判令和5.1.18 労判1285号18頁	任期法	○

（注）任期法の適用が認められ請求が棄却されたため、科技イノベ法については判断せず。

ると客観的に判断し得ることを要する」とされた。

いずれの事案も、本来適用されるべきでない労働者に対して10年特例が適用されてしまっていることが明らかになっており、10年特例が無期転換回避のための濫用的な使われ方をしていることを示している。

また、科技イノベ法の10年特例の趣旨は、研究開発に5年を超える期間の定めのあるプロジェクトが少なくないことを前提に、そのようなプロジェクトの終了前に雇止めがされることを回避し、研究者の雇用の安定を図る点にあるとされているところ、上述した理化学研究所における事案においては、進行中のプロジェクトや研究業務に従事していた研究者が雇止めとなっており、そもそもの制度趣旨に反する事態が生じてしまっている¹⁶。

4 多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書と労働基準法施行規則改正

(1) 報告書の概要と労働基準法施行規則改正

2022年3月30日、労働基準局が設置した、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」は、報告書を取りまとめ、同報告書の中で無期転換ルールの施行状況等についての検討結果を公表した。

同報告書は、無期転換ルールに関するあり方に関して、①無期転換申込権に関する使用者から労働者への通知は、無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングに行うこととするのが適当であること、②無期転換権発生前の雇止めに関する紛争を防ぐため、更新上限の有無や内容の明示を義務化するのが適当であること、③通算契約期間やクーリング期間についての制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないと考えられること、④無期転換に際して労働条件を引き下げる場合にはその効力が司法において慎重に判断される

可能性が高いことが明確になるように施行通達の記載を変更する等することが適当であること、⑤有期労働契約において生じていた通常の労働者との待遇の相違について均衡考慮が求められる旨の周知等を行うことが適切であること、といった方向性での報告を行っている。

こうした報告を踏まえて、厚生労働省は、有期労働契約の締結時と更新時に更新上限の有無と内容を明示すること（同規則5条1項1号の2）、労契法18条に基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時に無期転換申込機会の存在と無期転換後の労働条件を明示すること（同規則5条5項）を内容に含む労働基準法施行規則の改正を行った¹⁷。これらの労働条件明示はいずれも書面で行わなければならない（労規則5条3項、同条6項）。また、更新上限の明示については、2024年4月以降、職業安定法上の義務ともなることとされた¹⁸。

これに加え、厚生労働省は、厚生労働省告示を改正し、使用者が有期労働契約の締結後、当該有期労働契約の変更または更新に際して更新上限を定め又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめその理由を労働者に説明しなければならない旨を定めた¹⁹。これらの改正規則及び告示は、2024年4月1日から施行される。

(2) 更新限度条項と無期転換権発生直前の雇止め

他方で、多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書における無期転換ルールのあり方に関する記載については、批判が少なくない。同報告書への批判としては、無期転換に関する告知の時期と方向、無期転換申込権発生前の雇止め、通算契約期間とクーリング期間、無期転換後における正社員と間の均等均衡待遇等に関して様々な批判がなされている²⁰が、紙面の都合上、ここでは、上述した更新限度条項に関する点を踏まえ、同報告書における更新限度条項に関する記載について

特に批判を加えたい。

同報告書は、無期転換権と雇止めについて、「当初は無期転換ルール導入による雇止めの誘発が懸念されていたところ、更新上限の導入は無期転換ルール導入前と比べて今のところ大きく増加はしていないが、今後も引き続き注視することが必要である。また、法の趣旨に照らして望ましくない雇止めがされた事例や、無期転換の権利行使を抑止する事例等も見られたことを踏まえ、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定を図るという制度趣旨を踏まえた権利行使の実効性確保・紛争の未然防止の観点からの検討が必要である」として、無期転換権発生阻止のための雇止め等が行われていること自体を認めている。その一方で、同報告書は、「現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならないような大きな問題が生じている状況ではない」とし、更新限度条項に関する手当では、使用者による労働条件明示に委ねられることになった。この点に関し、同報告書は、「更新上限の有無や内容の明示を義務化することで、使用者が更新上限を設定する方向に誘導されるのではないかと懸念もありうるが、それ以上に労使間の認識の齟齬を未然に防ぎ、納得を促すことを重視すべきと考えられる」などとしている。

この点、更新限度の有無や内容が明示されることによって、労働者が更新上限の有無を把握することができるため、常用的業務について短期雇用を繰り返す使用者が外部労働市場において労働者の選好によって淘汰され、労働者の長期雇用と雇用の安定が促進されるとみる向きもある。

更新上限の有無と内容が事前に明示されることでそのような効果が生じることは否定できないが、現時点で常用的業務に有期雇用を用いている使用者が広く更新限度条項を導入してしまえばむしろ不安定雇用が促進される結果となってしまう

し、労働者と使用者との間の情報格差・交渉力格差に鑑みれば、選好と淘汰の負担を労働者に負わせるのが公平といえるのかという問題もある。そして、常用的業務に有期雇用を用いている使用者は、現行の労契法 18 条及び 19 条を前提とすれば、更新限度条項を用いないことよりも用いる傾向に流れるであろうし、更新限度を無期転換申込権が発生しない範囲に抑える傾向にあるであろうことは想像に難くない。

結局のところ、更新限度の有無と内容の明示は、事前に労働者に更新限度を受け入れさせることによって、つまり、実質的に無期転換を事前に断念させることによって“紛争の未然防止”を促進する結果をも生むのではないのかという疑問が拭えない。

さらに言えば、上述のように、最初の有期労働契約締結時には更新限度条項がなかったものの、1 回目の更新時などの時期において、使用者が更新限度条項を導入する内容での契約更新を提示するといった場合には、労働者は、その時点での雇止めか更新限度の承認かの二択を迫られることになってしまう。同報告書や厚生労働省告示においては、そのような場合には、使用者に対して、あらかじめ労働者への説明をさせることによって手当てをするとされているものの、雇止めか更新限度の承認かの二択を迫られている労働者にとっては、いかに説明があったとしても、重要な決定要素とはなりえないのではないだろうか²¹。

このような問題状況は、更新限度条項自体に対する規制の必要性や入口規制の必要性を示すものであると考える。

まとめ——今後の課題

以上に見てきたように、労契法 18 条は、労働者の雇用の安定・長期雇用化に貢献してきた面が

ある一方で、様々な課題を残していると言わざるを得ない。

有期雇用の持つ意味や雇用の不安定化などについて、多くの労働者に周知するべきであるということについては、労契法18条をどうするかといった観点を抜きにしても、引き続き、検討と取り組みを続けていくべき課題であるといえる。

そして、施行から10年が経過した労契法18条と無期転換ルールには、更新限度条項と雇止めに

関する問題、労働条件の不合理な格差と無期転換後の是正に関する問題、10年特例の濫用的な利用だけでなく同特例の存在意義自体についての問題等、様々な課題が残されている。

特に、労働基準法施行規則、職業安定法施行規則及び厚生労働省告示の改正が施行される2024年4月以降、課題に対する労働運動の重要性はさらに大きくなっていくであろうということを、労働弁護士の端くれとして、自戒を込めて述べておきたい。

(たかはし かん・弁護士、自由法曹団)

- 1 菅野和夫「労働法〔第十二版〕」320頁（弘文堂、2019年）
- 2 東芝柳町工場事件・最一小判昭和49.7.22民集28巻5号927頁、日立メディコ事件・最一小判昭和61.12.4労判486号6頁等
- 3 厚生労働省労働基準局労働条件政策課【【特集】労働契約法改正と新しい労働契約ルール 労働契約法改正の概要】ジュリスト1448号39頁
- 4 全国労働組合総連合「有期労働契約規制に関する意見」平成24.1.17、日本労働弁護団「労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」に対する意見書」平成23.12.5、自由法曹団「有期労働契約に対する抜本的規制強化を求める意見書」平成23.12.14等
- 5 「大学の教員等の任期に関する法律」の平成23年改定及び「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化の推進等に関する法律」（現在の法律名は「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」）
- 6 厚生労働省労働基準局「平成21年有期労働契約に関する実態調査」、労働政策審議会労働条件分科会「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」1頁、平成23.8.3
- 7 厚生労働省労働基準局「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」令和4.3.30
- 8 宮里邦雄「労働契約法改正の意義・評価と解釈・適用上の問題——労働者側弁護士の立場から」ジュリスト1148号64頁
- 9 佐々木亮【【雇止め】2018年問題に備えよう！】平成30.1.26 <https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/d1390c06848358cde6e2cf163961bcd2b56a221>
- 10 水口洋介「理化学研究所の研究者『一〇年上限雇止め』事件の提訴と現状」労働法律旬報2028号17頁
- 11 緒方桂子「有期労働契約の更新限度条項に関する一考察——労契法19条2号に関する相補的審査及び『無期転換権発生回避行為否認の法理』の展開可能性」季刊労働法266号116頁、125頁
- 12 新谷真人「無期転換直前の雇止めをどう考えるか——新たなステージに入った有期労働契約法制」労働法律旬報1968号6頁、10頁
- 13 東京高判令和4.9.14 労判1281号14頁
- 14 本久洋一「雇止め法理・無期転換ルールの規範性と更新限度条項の法的性質——日本通運（川崎）事件東京高裁判決を素材に」労働法律旬報2028号6頁
- 15 新谷真人「企業、裁判所は労働者の無期転換への期待を尊重せよ——日本通運事件二判決を契機として」労働法律旬報1993号26頁、29頁、本久・前掲7頁等
- 16 水口・前掲20頁
- 17 労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）、厚生労働省「2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？」
- 18 職業安定法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第89号）
- 19 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準の一部を改正する件（令和5年厚生労働省告示第114号）
- 20 全国労働組合総連合「有期労働契約と無期転換に関わるルールの改正を求める意見」令和4年7月27日、日本労働弁護団「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書に対する意見書」令和4.4.25
- 21 緒方・前掲125頁