

相談室 **Q** & **A**

労働契約関係

Q 有期労働契約で、懲戒該当行為があった場合の更新に関する条項を追加することは問題か

当社には、1年単位の有期労働契約を結ぶ契約社員や定年後再雇用者がいます。中には勤務態度不良等の者もあり、今後、そうした者と契約する際の労働契約書に「懲戒処分に該当する行為があった場合、契約を更新しない」旨の条項を追加したいと考えていますが、問題でしょうか。 (愛知県 C社)

A 当該更新に関する条項が追加された労働契約であっても、その締結に際して労働者の自由な意思に基づき同意がなされていたなどの事情があれば、契約が有効と判断される可能性がある。しかし、労働契約法19条の解釈に収斂^{しめつけ}され、適否が分かれる場合もあり、実務上は留意が必要

回答者 帯刀康一 たてわき こおいち 弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

1. 有期労働契約の更新・不更新について

有期契約労働者は、労働契約に定められた契約期間が終了すれば、使用者との雇用関係も終了することが原則です。

もっとも、契約更新により、有期労働契約終了後も引き続き雇用されることが多いのが実情であり、このような契約の更新を重ねた有期契約労働者については、その雇用継続への期待が法的保護の対象となり得ます(労働契約法〔以下、労契法〕19条2号)。

そして、労働基準法は労使間の紛争防止の観点から、使用者に対し、労働者と労働契約を締結する際に、労働条件を明示することを求めているところ、契約期間満了後に当該契約を更新する場合があるとの有期労働契約を締結する場合は、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」を明示する必要があるとしています(15条、同法施行規則5条1項ただし書きおよび同項1号の2)。

上記労働条件の明示は原則として書面の交付により行うことが求められているものの、労働契約の締結は必ずしも書面で行うことまでは要しません。

しかし、実務では、有期労働契約を締結する場合には、労働条件を明示するだけでなく、労働者との間で労働契約書を取り交わし、その中で、「契

約の更新の有無」および「契約更新の判断基準」に関する事項を記載しておくことにより、労働契約の内容を証拠化していることが多いといえます。

この点について、厚生労働省のホームページでは、実務において労働条件通知書兼労働契約書として用いられることも多い有期契約労働者の労働条件通知書のひな型が示されています。これによれば、「契約の更新は次により判断する。」(契約更新の判断基準)として、「契約期間満了時の業務量」等の中から使用者が選択(複数選択可)するようになっています[図表]。「その他」という選択肢も記載されていることからしますと、公序良俗に反するといった事情がない限り、契約更新の判断基準の設定においては、使用者に一定の裁量があると解することもできるでしょう。

2. 勤務態度不良の有期契約労働者との労働契約の更新・不更新の原則的な対応

1.で述べたように、労契法は、有期労働契約の更新において、契約期間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場合には、使用者は、客観的合理的理由および社会的相当性がなければ、更新を拒否(雇止め)することができないとしています(19条2号)。

これを前提にご質問の勤務態度不良等の労働者への対応を考えますと、まず、当該有期契約労働者に契約更新への合理的期待が生じていないケースであれば、単に期間満了で労働契約を終了させることが考えられます。

次に、当該有期契約労働者に契約更新への合理的期待が生じているケースにおいて、当該契約の更新を拒否するのであれば、当該労働者から更新拒否について争われた場合、使用者が更新拒否の客観的合理的理由および社会的相当性を主張・立証しなければならなくなるため、この点を考慮して更新拒否の適否の判断をする必要があります。

本考慮の結果、更新拒否が適法と判断される可能性が低いとの結論に至った場合、実務上は、当該労働者と労働契約の更新を行うものの、勤務態度不良等について現労働契約中に業務指導・懲戒処分を行った事実があれば、そのことを更新後の労働契約書の特記事項に記載します。さらに、業務指導が書面で行われている場合は当該書面を労働契約書に添付するなどして、当該労働者が更新につき期待する余地を狭めておくことが肝要です。

そして、更新後の労働契約期間中に勤務態度不良等が再発すれば、懲戒処分を行うなどし、次の労働契約の更新拒否の理由となり得る事由を証拠化しておくことが重要になります。

3.ご質問への回答

ご質問の“更新に関する条項”について、まず当該条項を労働契約書のどの部分に記載するのかという点ですが、懲戒処分に該当する行為がない場合は原則として契約を更新するわけですから、「契約の更新の有無」につき「更新する場合があります」と記載した上で、「契約更新の判断基準」の部分に当該条項を記載するケースがあると思われ

ます。もっとも、「契約の更新の有無」の「その他」に「更新する場合があります。ただし、懲戒処分に該当する行為があった場合、契約を更新しない」といった記載をすることもあり得ます。

この点、そもそも契約の不更新条項であっても有効と判断されることがあること、上記のとおり契約更新の判断基準の設定には使用者側に一定の裁量があるとも解されることなどからすれば、このような条項による更新拒否が有効と判断される可能性もあるでしょう。この場合、労働契約締結時に上記条項を追加した経緯などを当該労働者に説明し、同人から自由な意思に基づく同意を得ていたこと、契約期間中に当該労働者が懲戒処分に該当する行為に至り、かつ当該行為に対する懲戒処分が有効であることなどが前提となります。

もっとも、上記のような条項に該当するとして更新拒否を適法と判断した裁判例は不見当であることや、ご質問のケースとは異なりますが、契約更新に合理的期待があるケースにおいて追加された不更新条項の有効性について裁判所が厳しい判断をしている事案（日本通運事件 東京地裁令 2.10. 1判決 労判1236号16ページ、東京高裁令 4.11. 1判決 労判1281号5ページ）もあることなどからすると、当該条項に該当しているという事実は、それのみでは更新拒否の有効性の判断基準とはならず、“更新拒否に関する客観的合理的理由および社会的相当性の有無に関する判断要素の一つ”として評価される可能性も否定はできません（また、当該条項自体の合理性が問題となる可能性も一応あります）。

したがって、勤務態度不良等の有期契約労働者との契約更新の拒否を検討しているのであれば、現状の実務においては、まずは2.で述べた原則的な対応を検討することがよいと思われ

図表 労働条件通知書(一般労働者用；常用、有期雇用型)(抜粋)

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 (<table border="0" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>• 契約期間満了時の業務量</td> <td>• 勤務成績、態度</td> <td>• 能力</td> </tr> <tr> <td>• 会社の経営状況</td> <td>• 従事している業務の進捗状況</td> <td></td> </tr> <tr> <td>• その他（</td> <td></td> <td>）</td> </tr> </table>	• 契約期間満了時の業務量	• 勤務成績、態度	• 能力	• 会社の経営状況	• 従事している業務の進捗状況		• その他（		）
• 契約期間満了時の業務量	• 勤務成績、態度	• 能力								
• 会社の経営状況	• 従事している業務の進捗状況									
• その他（		）								

資料出所：厚生労働省「モデル労働条件通知書」（同省ホームページ「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます一様式等」）