

人事労務チーム：有期雇用契約更新時の労働条件の引下げについて

岩田合同法律事務所
弁護士 藤原 宇基

今月は、有期雇用契約の更新時に引き下げた労働条件を提示することの有効性についてご説明します。

- ✓ 有期雇用契約の更新時に労働条件を引き下げる際には、労働者側の対応によって、留意すべき点がある。

1. 有期労働契約更新時の条件変更

有期労働契約を更新する際に、使用者が労働条件を引き下げることがあります。このような場合に、労働者の対応によって、使用者がどのように対応すべきかわ変わってきます。

まず、労働者が、労働条件の引下げに応じず、有期労働契約を更新しない場合が考えられます。この場合、労働者は、使用者の労働条件引下げにより有期労働契約が更新されなかったことは、使用者による更新拒絶（いわゆる雇止め）に当たり、雇止め法理（労働契約法 19 条）が適用されると主張して、雇止めの有効性を争うことが考えられます。

この点、労働契約法 19 条の適用が認められるには、労働者は、契約期間満了日までに有期労働契約の更新の申込みをするか、又は、雇止め後に遅滞なく有期労働契約締結の申込みをすることが必要です。雇止めが無効と判断された場合、使用者は、従前の有期労働契約の内容と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされます。

では、労働者が、更新に際して、労働条件の引下げには応じないと留保を付けて、就労を続けた場合はどうでしょうか。この点、民法 629 条は、雇用期間満了後も労働者が就労を継続しており、使用者がこれに異議を述べなかった場合は、「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。」としています。しかし、使用者が就労を受け入れていたとしても、引下げた労働条件を適用していれば、「異議」は述べていると解されるため、「従前の雇用と同一の条件」での更新は推定されないとしている裁判例（後掲アンスティチュ・フランセ日本事件）があります。

以上を踏まえると、使用者としては、有期労働契約の更新時に労働条件を引き下げる際には、①労働者から同意を取得する、②同意を取得できない場合は雇止め法理の適用の有無（実質的無期雇用への該当性、継続雇用に対する合理的期待の有無）及び、雇止め法理が適用される場合は労働条件を引き下げることの客観的合理的理由と社会通念

上の相当性を検討する、③労働者が労働条件の引下げへの同意を留保して就労を継続した場合には、留保に対して異議を述べた上で、引き下げた労働条件を適用するといった対応を取るようになります。

なお、有期労働契約の通算期間が5年を超えている場合、労働者は、無期転換を申し込むことが考えられます（労働契約法18条）。この場合、「別段の定め」がなければ、無期転換後の労働条件は有期労働契約における労働条件と同一のものとされています。そして、「別段の定め」は労働協約、就業規則、個別契約により定めることができますが、個別契約により定める場合は就業規則より不利な特約を定めることはできず、労働者が労働条件を引き下げる個別合意に応じなければ、有期労働契約中の労働条件が転換後の無期労働契約に承継されると解されています（菅野和夫「労働法第12版」弘文堂、328頁）。

以下、労働契約更新時の労働条件の引下げが問題となった最近の裁判例を紹介します。

2. アンスティチュ・フランセ日本事件（東京高裁令和5年1月18日判決、労働判例1295.43）

フランス語の語学学校を運営するY（権利能力なき社団）の非常勤講師であるXらが、Yに対し、旧時給表に基づく報酬の支払いを受けるべき雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認及び旧時給表に基づく報酬と新時給表に基づく報酬の差額等を求めて提訴した事案です。

もともと、Xらは、Yと期間を6カ月又は1年とする有期雇用契約を締結し、都度更新していましたが、労働契約法の改正により無期転換申込制度が新設されたことから、Yは、Xらに対して無期契約への転換を提案することとしました。しかし、当時、Yは、フランス政府からの財政的支援が削減され、受講生も減少する等していたことから、固定費を削減する必要があり、Xらに対して、①報酬額を引き下げた新時給表による無期雇用（新無期契約）、②①とは異なるが新条件での有期雇用、③不更新のいずれかを選択するよう求めました。そうしたところ、Xらは労働組合に加入して、Yと団体交渉を締結し、XらがYと契約期間を6カ月とする有期労働契約（旧有期契約）を締結すること

とし、Yは、Xらに対して、その間に、①と②のいずれを選択するか決めるよう求めました。しかし、Xらは、有期労働契約の期間満了時にも、①と②のいずれかを選択せず、Yに対して、無期契約は受け入れるが、報酬の減少については異議を述べることを明らかにして、契約書を送付して、就労を継続しました。

裁判所は、まず、Xらの、民法629条1項に基づき有期労働契約が更新したとの主張について、Yは、無期契約締結後、新時給表に基づき報酬を算出して支払っていた上、労働組合と団体交渉でも旧時給表を適用することについて一貫して明確に否定していたことから、Yが、旧有期契約について、契約期間満了後もXらが引き続きその労働に従事することを知りながら異議を述べなかったということとはできないとして、同条の適用を否定しました。

次に、裁判所は、Xらの、旧有期契約が労働契約法19条により更新したとの主張については、Xらが、報酬の引き下げについて異議を述べて無期契約を締結したことは、Xらが、Yから提案のあった新無期契約（①）の締結に応じた上で、新たに旧時給表の適用の申込みをしたものといえることができる、として、Xらによる契約の申込みは、有期契約の申込みではないから、労働契約法19条にいう更新の申込みに当たらないとして、同条の適用を否定しました。

その結果、裁判所は、Xらの差額支払い請求を棄却しました。

無期雇用契約と有期雇用契約は異なる契約であるところ、使用者としては、無期雇用契約への転換にのみ同意して有期雇用契約時の労働条件を求める労働者側の要求には応じ難いところがありますが、一方で、労働者が無期労働契約ではなく有期労働契約の更新を求めた場合や、労働契約法上の無期転換の申込みをした場合は、従前と同一の労働条件で雇用しなければならない場合もあるため、注意が必要です。

以上