

# 相談室 **Q** & **A**

## 無期転換関係

### **Q** 手当を支給することで無期転換権を行使しないと同意させることは可能か

当社では、パートタイマーの契約更新の際に面談を行って、次年度の業務担当やシフト、勤務条件などについて話し合い、柔軟に対応しています。無期転換を迎えるパートタイマーがいますが、製品の受注の変動もあるので、雇用の柔軟性は確保しておきたいところです。そこで、パートタイマーに対して、無期転換申込権を行使しないことを前提に、代わりに手当を支給したり、賞与を多めに支給したりすることを検討していますが、本人が同意すれば、そうした対応は可能でしょうか。

(京都府 T社)

**A** 十分な説明を受けた労働者が自由な意思により同意したのであれば、無期転換申込権発生後に行使しないことを合意することは有効。なお、無期転換申込権発生前にあらかじめ放棄させることはできないと考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

### 1. 無期転換申込権の発生要件と留意点

有期労働契約を締結している場合、同一の使用者において、1回以上更新され、かつ、通算して5年を超える期間にわたって労働契約が継続しているときには、通算して5年を超える期間を含む労働契約の期間中において、有期労働契約から無期労働契約に転換する権利（以下、無期転換申込権）が労働者に与えられます（労働契約法18条）。

無期転換申込権は、別段の合意がない限りは現状の有期労働契約の労働条件を維持しつつ、期間の定めについてのみ無期に変更する内容で労働契約を成立させることができる権利となっています。使用者は、労働者から無期転換を希望する旨を申し込まれたときには、これを拒むことはできず、期間の定めのない労働契約の成立に承諾したものとみなされます。なお、別段の合意として、労使間での合意を締結するか、または、就業規則に無期転換後の労働者を適用対象とする労働条件の規定を定めておけば、無期転換を機に労働条件を変更

することは可能と考えられていますが、労働条件の変更がある場合には、労働条件通知書に明記するものとされています。なお、無期転換申込権の趣旨を阻害するような労働条件の設定については、公序良俗に反して無効となるとも考えられています。

また、無期転換申込権については、その権利が発生する前に、無期転換申込権を行使しないことを採用条件とすることや、あらかじめ無期転換申込権を放棄する旨の意思表示をさせておくことは、公序良俗に反するものとして無効になると考えられています。そのため、たとえ雇用の柔軟性を確保するためであっても、無期転換申込権の行使時期を迎える前に手当や賞与の上乗せをもって、無期転換申込権を行使することをあらかじめ制限しておくことはできません。

### 2. 事後的な無期転換申込権の放棄

事前の無期転換申込権の放棄については無効と考えられていますが、他方で、無期転換申込権が

発生した後であれば、これを労働者に放棄させることは可能と考えられています。しかしながら、無期転換申込権の放棄も容易に認めてよいとは考えられておらず、労働者の自由な意思による同意が前提になると考えられています。

「労働者の自由な意思」とは、賃金債権の放棄に関する判例における表現として用いられた用語ですが（シンガー・ソーイング・メシオン事件 最高裁二小 昭48. 1.19判決）、近年では、賃金債権の放棄に限らず重要な労働条件の変更も含めて、労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していることが必要と判断される傾向にあり、このことは無期転換申込権の放棄についても同様に考えられています。

労働者の自由な意思であるかは、労働者自身の同意に関する行為の有無だけではなく、当該変更によりもたらされる労働者の不利益の内容および程度、労働者による当該行為がされるに至った経緯および態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等に照らして判断されると考えられています（山梨県民信用組合事件 最高裁二小 平28. 2.19判決）。

したがって、貴社は無期転換申込権を行使しないことと引き換えに、手当や賞与の上乗せを行うことを検討されているようですが、このような条件を提示した場合に、無期転換申込権を労働者が自由な意思により放棄したと評価されるのかどうか問題となります。

### 3.労働者に生じる不利益の判断

労働者に生じる不利益の内容や程度としては、無期転換申込権を行使しないことによって更新されるか否かについて再評価が必要になることで、雇用の安定性という観点からは労働者に不利益があることが主要な点として考えられます。他方で、更新された後には改めて無期転換申込権が発生すると考えられていますので、更新されたときには

改めて無期転換申込権を行使するかを決定できるという意味では、その期間は限定的ともいえます。メリットである手当や賞与の上乗せとも比較して考慮した際に、不利益の内容や程度だけで、無期転換申込権が無効になるとまでは考え難いでしょう。

他方で、裁判例においては、不利益の内容や程度だけではなく、その経緯や態様、情報提供または説明の内容といった手続き的な側面が重視される傾向があります。上記のような不利益の内容と程度について十分な説明を尽くして、労働者自身がメリットとデメリットを正確に把握し、比較検討した結果として、無期転換申込権を行使しないという決断をした場合には、その効力を否定することにはならないと考えられます。

ただし、前述のとおり、次回更新までの間の無期転換申込権の行使を制限するにとどまり、有期労働契約の期間満了後に更新した場合には、改めて無期転換申込権を行使しないことを自由な意思により決断する機会が与えられることとなりますので、その範囲は限定的です。有期労働契約の労働条件通知書において契約更新のタイミングごとに契約更新時の考慮要素や、更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）がある場合には、その内容を明示する必要があるが、仮に、その更新の考慮要素として、無期転換申込権を行使しないことを合意した場合には更新しないといった条件が付加されるとすれば、そのような無期転換申込権の放棄による不利益の程度は非常に大きくなり、無効と判断される可能性も高いと考えられます。

また、労働契約法19条が定める雇止めに関する規制が適用されなくなるわけではないので、雇用の流動性を確保するという観点からは、無期転換申込権の行使の制限だけではなく、更新への期待可能性や通常の労働者との社会通念上の同一性といった労働契約法19条の適用可能性に対する配慮が別途必要になるでしょう。