

- ⑦ 使用者は、労働者が無期転換の申込みをしたことその他無期転換の申込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益取扱いは、その内容に応じて労働契約法や民法の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となるものです。
- 無期労働契約への転換に当たり、「別段の定め」(⑧参照)をすることにより、待遇の引上げと併せて、相応な職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことは、一般的に司法的救済の対象となるものとは解されません。

- ⑧ 法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものですが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能です。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものです。

労働協約により「別段の定め」をする場合においては、使用者と労働組合の合意が必要になります。就業規則により「別段の定め」をする場合においては、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理が適用されます。個々の労働契約により「別段の定め」をする場合においては、使用者と労働者の合意が必要になるところ、労働条件の不利益変更に対する労働者の同意が認められるかについては、第8条(2)②に記載のとおり判断されます。労働協約、就業規則又は個々の労働契約による「別段の定め」の成立が認められない場合には、無期転換後の労働条件は、契約期間を除き従前の有期労働契約の労働条件と同一の労働条件となります。

無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、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。

「別段の定め」の有無にかかわらず、無期転換後の労働条件を決定するにあたっては、法第3条第2項に規定される「均衡考慮の原則」が妥当します。なお、令和5年3月に改正された有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準(平成15年厚生労働省告示第357号)第5条の規定により、使用者は労働者に対し、法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて均衡を考慮した事項の説明に努めなければなりません。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第18条の規定が、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではありません。

- ⑨ 有期契約労働者が無期転換申込権を行使することにより、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の翌日から労務が提供される無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、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をもって当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約(解雇)する必要があり、当該解雇が法第16条に規定する「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」には、権利濫用に該当するものとして無効となります。

また、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前に使用者が当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、当該有期労働契約の契約期間中の解雇であり法第17条第1項の適用があります。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があるものです。