

有期労働契約更新時の労働条件の変更と異議留保付き承諾

回答者：弁護士 池田 知朗

Q 当社には、複数回契約を更新している有期労働契約社員がいます。最近、当社の経営環境が悪化したため、更新時に労働条件を引き下げた有期労働契約を提示したところ、当該社員が「引き下げられた労働条件について争う権利を留保しつつ会社の提示した労働条件の下で就労することを承諾する」との、異議留保付き承諾を行いました。当該異議留保付き承諾によって、当社と当該社員の間で有期労働契約が更新されるのでしょうか。

A 当該社員の異議留保付き承諾によって、引き下げられた労働条件での有期労働契約は更新されず、当該有期労働契約は期間満了により終了します。もっとも、労働条件の変更（引下げ）に合理的理由が認められない場合などには、雇止め法理（労働契約法 19 条）により、従前の労働条件で契約が更新されたものとされる可能性があります。

1 異議留保付き承諾の可否

契約が成立するためには、当事者間で意思表示の合致が必要です。これは、労働契約においても異ならず、労働契約が成立するには会社と社員との間で意思表示の合致が必要です。当事者の一方が契約の申込みを行った場合、その相手方は申込みに同意をするか拒絶をするかであり、申込みの相手方が条件を付けて承諾した場合には、申込みの拒絶とともに新たな申込みをしたものとみなされ、（民法 528 条）当該条件付き承諾をした時点では契約は成立しません。

労働条件の引下げを伴う有期労働契約更新の場合、会社が行った有期労働契約更新の申込みに対して、当該社員の承諾があって初めて有期労働契約が更新されます。これに対して、異議留保付き承諾は、労働条件の引下げについて別途争うことを明示し、新たな労働条件について異議を唱えていることから、会社からの申込みを拒絶したものであり、新たな労働契約の申込み承諾したとは言えません。（日本ヒルトンホテル事件・東京高判平 14. 11. 26 労判 843. 20 参照）。

したがって、異議留保付き承諾では会社と当該社員との間で意思表示の合致がないため、引き下げた労働条件で有期労働契約が更新することはありません。

2 労働条件を引き下げた新たな労働契約申込みの注意点

もっとも、会社が行った労働条件を引き下げる新たな有期労働契約の申込みに対して当該社員が異議留保付き承諾を行った場合であっても、労働契約関係が終了しない場合があることに注意が必要です。

すなわち、新たな有期労働契約の締結に至らなかったことを理由に有期労働契約の否定し、当該社員の就労を拒否した場合は、当該有期労働契約の「雇止め」に該当すると考えられ、雇止め法理（労働契約法 19 条）が適用される可能性があり、その場合には雇止めに客観的に合理的な理由と社会通念上相当であることが必要とされています。

上記裁判例においても、雇止めの法理に基づいて雇止めの効果が判断されており、具体的には、①労働条件の引下げが会社の危機的状況を乗り切るにはやむを得ないものであって、その引下げの程度も他のホテルで実施されている程度であることから労働条件の変更には合理的な理由があること、②会社が雇止めに至る約半年前から組合と交渉し、労働条件変更の合理的理由を説明したこと、③組合も正社員の労働条件変更同意していること、④雇止めの対象となった社員が正社員になることを希望していなかったことなどから、雇止めには社会通念上相当と認められる合理的な理由が認められ、有効であると判断されています。

バブル世代のキャリア研修がこれからの企業経営のカギ!?

◆バブル世代の活性化！

1990年前後の好況期に社会人となったバブル世代（現在の40代～50代）の活性化をこれからの経営課題と捉える企業が増えているようです。

その理由は、次のようなことにあるようです。

- ・大量採用しているので管理職になれない社員が多数発生する
- ・昇給が頭打ちとなっている
- ・これらにより、社員のモチベーション維持が難しい

◆キャリア研修でモチベーションアップ

バブル世代の今後は決して甘くないと言える中で、「早めに社員の意識を変えさせないと今後の企業経営に大きな負担となりかねない」との懸念が経営者にはあるようです。

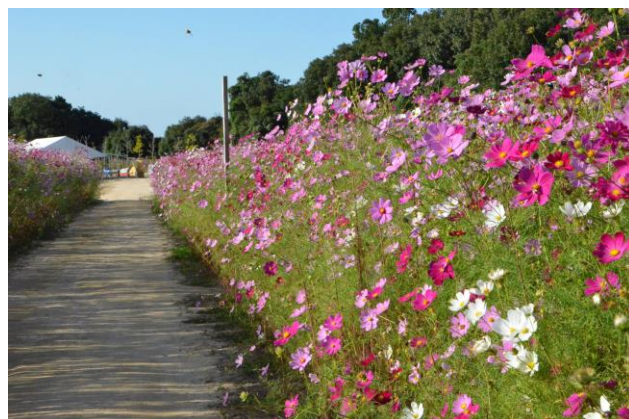
高年齢者雇用安定法により、60歳以降の継続雇用が企業に義務付けられているということもあり、60歳以降もいい働きをしてもらうために、バブル世代を対象とした「キャリアプラン」「キャリアデザイン」研修に積極的に取り組む企業もあるそうです。

◆研修の特徴・内容は？

研修の特徴は、「40歳以降の者を対象に開催」、「教えるというよりも受講者自身の気づきを促す内容」、「セカンドライフ設計に重点を置いたものから仕事に関する内容への拡充」、「事前に直属上司と相談したうえで50歳以降のキャリアプランを立てる」といったもののようです。

また、「環境の変化を受け入れ今後の自分の働く目的やすべきことを主体的に考えるようになること」、「自分自身の経験・スキル・ノウハウを肯定的に再評価しそれらを後進に伝えていくこと」、「就職後のキャリアを振り返り残りの会社員人生で成し遂げたい新たな目標を設定すること」を主な内容とし、スキル・ノウハウを身に付ける研修というよりも、働く意義や喜びを再認識するというような内容が多いようです。

ただ、それ以前に、社員自身が会社で長く気持ち良く働くためには、「会社が求めている仕事は何かを考える」、「過去の成功を鼻にかけない」、「出世や昇給をもとめる意識を捨てる」などを心がけることが必要となるようです。



11月の税務と労務の手続提出期限〔提出先・納付先〕

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>〔公共職業安定所〕
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>〔労働基準監督署〕

17日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出〔税務署〕

12月1日

- 個人事業税の納付<第2期分>〔郵便局または銀行〕
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>〔郵便局または銀行〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>〔公共職業安定所〕

平成26年11月1日 第132号 大羽労務管理事務所