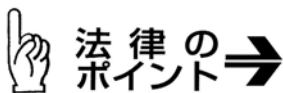


Q 有期労働契約を反復更新してきたが、次回の更新はないと言われた

A 雇止めには、解雇権濫用法理が適用される場合がある



法律のポイント⇒

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）であっても、更新を繰り返して期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているような場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇権濫用法理（労契法第16条）が類推適用される場合がある。2012年の労契法改正によりこの判例法理が条文化された（労契法第19条）。

解説

黙示の更新

有期労働契約は、期間が満了すれば契約が終了するものだが、期間満了後も労働者が働き続け、使用者もこれに異議を述べなかった場合には、黙示の更新があったものとされ、同一の労働条件での契約が締結されたものと推定される（民法第629条1項）。

雇止め法理 (解雇権濫用法理の類推適用)

判例上、契約の形式が有期労働契約であっても、契約が期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態で存在していた場合や、業務内容の恒常性や当事者の言動・認識、契約更新の状況などから、労働者が雇用継続を期待することに合理性があると認められる場合には、解雇権濫用法理が類推適用される。この場合、雇止めに、客観的合理的理由と社会的相当性が認められない場合は、契約が更新されたのと同様の法律関係が生じるとされている。

雇止めの予告

使用者は、①雇入れの日から1年を超えて継続勤務している場合、②3回以上更新されている場合には、有期労働契約を更新しないようにするときは、少なくとも、契約期間が満了する日の30日前までに、その予告をすることが、厚生労働大臣の告示で示されている。

雇止めの理由 の明示

上記告示では、労働者が更新しない（更新しなかった）理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なく交付すべきことが示されている。

雇止め法理の 条文化

2012年の改正労契法では、雇止め法理が条文化された（労契法第19条）。

<対象となる有期労働契約>

下記の①②のいずれかに該当する有期労働契約

- ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの（東芝柳町工場事件最高裁判決）。
- ②労働者において、有期労働契約の契約期間の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もの（日立メディコ事件最高裁判決）。

<留意点>

雇止め法理の条文化にあたり、(a)契約期間満了までの間に労働者が更新の申込みをした場合、(b)契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の申込みをした場合、と判例法理にはない文言が加わっている。これは、判例法理を変更するものではないと説明されているが、労働者からの「申込み」はできるだけ明確な形（書面など）で行っておくことが望ましい。また、雇止め後に争う場合には、団体交渉の申し入れや労働審判の申立て等は早期に行い、労働者の意思表示を「遅滞なく」行っておく方がよい。

契約の締結、 更新及び雇 止め

雇止めをめぐるトラブルが多いことから、使用者が講ずべき措置について厚生労働大臣が基準を定めている（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」）。2012年の労契法改正に伴い、上記告示も改正された。