

山下江法律事務所主催 企業法務セミナー（第17回）

# ポイント解説！ 有期労働 契約の更新・雇止め

山下江法律事務所

副代表・弁護士 田中 伸

（広島弁護士会所属）

## はじめに (目次)

第 1 有期労働契約について (3頁 ~ 5頁)

第 2 労働契約法について (6頁 ~ 7頁)

第 3 雇止め法理について (8頁 ~ 13頁)

第 4 無期労働契約への転換ルールについて  
(14頁 ~ 18頁)

資料 雇止めに関する裁判例の概要 (19頁 ~ 20頁)

# 第1 有期労働契約について

## 1 有期労働契約とは…

期間の定めのある労働契約

(労働契約法 17条 1項)

「始期」と「終期」がある。

やむを得ない事由がない限り、期間満了までの間に解雇することはできない (労働契約法 17条 1項)。

期間が満了すれば、労働契約は終了するのが原則だが…。 雇止めの法理

# 第1 有期労働契約について

## 2 有期労働契約の期間について

### 上限

原則は「3年」が上限だが、下記 ・ については、「5年」が上限（労働基準法14条1項）

高度の専門的な知識・技術等を有する労働者

満60歳以上の労働者

### 下限

契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければならない（労働契約法17条2項）。

# 第1 有期労働契約について

## 3 有期労働契約の締結時の明示事項等

賃金、労働時間、その他の労働条件  
(労働基準法 15条 1項)

更新の有無  
更新する、しない場合の判断基準

労働基準法 14条 2項  
厚生労働省が策定した「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(以下「雇止め基準」という)

## 第2 労働契約法について

### 1 労働契約法（2008年3月施行）

個別労働紛争を解決するための労働契約に関する民事的なルールを、判例法理を踏まえつつ、1つの法体系として整備したもの

（主な内容）

労働契約の締結・変更等に関するルール  
労働者の生命・身体等の安全への配慮  
就業規則の位置づけ  
出向、懲戒、解雇等に関するルール

## 第2 労働契約法について

### 2 労働契約法の改正

2012年 8月 10日、改正法公布

雇止め法理の法定化 (同日施行)

無期労働契約への転換ルール

(2013年 4月 1日施行)

不合理な労働条件の禁止

(2013年 4月 1日施行)

有期労働契約と無期労働契約との間で、不合理に労働条件を相違させることを禁止する

ルール (労働契約法 20条)

## 第3 雇止め法理について

### 1 雇止め法理とは

有期労働契約は、期間が満了し、使用者・労働者双方が更新に同意しなければ、終了するのが原則

しかし、労働者保護の観点から、これまでの判例法理を踏まえて、一定の場合に、雇止め(使用者の更新拒絶)を無効とするルール(=雇止め法理)を、労働契約法19条に明記した。



## 第3 雇止め法理について

### 2 雇止め法理の対象となる有期労働契約 (労働契約法 19条 1号)

過去に反復して更新されている有期労働契約で、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もの

= 実質的にみて、期間の定めのない労働契約と同視できるもの

「東芝柳町工場事件」(最判S49.7.22)の要件を規定したもの(19頁参照)

## 第3 雇止め法理について

### 3 雇止め法理の対象となる有期労働契約 (労働契約法 19条 2号)

労働者において、有期労働契約の期間満了時にその労働契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由が認められるもの

= 実質的には無期労働契約と同視できなくとも、会社側の説明や、相当程度の更新を重ねるなどして、更新への合理的期待が認められるもの

「日立メディコ事件」(最判S61.12.4)の要件を規定したもの(20頁参照)

## 第3 雇止め法理について

### 4 雇止めが無効 (= 契約更新) となるケース (労働契約法 19条)

前記 2・3に該当する有期労働契約において、  
使用者が雇止めをすることが、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  
とき

労働者が期間満了までに更新の申込みをする  
か、期間満了後遅滞なく 有期労働契約締結の  
申込みをすることが前提

## 第3 雇止め法理について

### 5 実務上の留意点

契約当初から、無期労働契約と同視されたり、契約更新への合理的な期待を抱かせることがないよう留意する必要がある。

業務内容・地位の差異（臨時性・簡易性）

会社側が、労働者に対し、継続雇用を期待させるような言動をしているかどうか

厳格な契約更新手続（社内審査・契約書作成）

更新回数、他の契約更新状況

## 第3 雇止め法理について

### 6 雇止め手続 (雇止め基準より)

#### 雇止めの予告

下記のいずれかの有期労働契約については、  
少なくとも期間満了の30日前までに予告が必要  
3回以上更新されているもの  
1年を超えて継続雇用されているもの

#### 雇止め理由の明示

雇止めの予告後に、労働者が雇止め理由の証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければならない。

## 第4 無期労働契約への転換ルールについて

### 1 概要

同一の使用者との間で締結された有期労働契約の期間が、反復更新されて通算5年（ ）を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール  
(労働契約法18条)

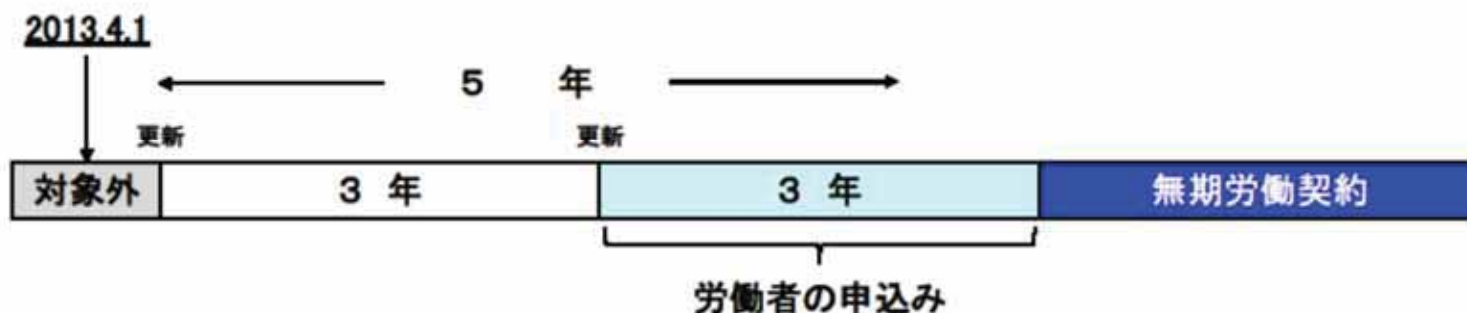
#### 通算期間のカウント

2013年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象となる。

契約のない期間が6か月以上あるときは、それ以前の有期労働契約は通算期間に含めない。

# 第4 無期労働契約への転換ルールについて

## 2 具体例



労働者が無期労働契約の締結の申込みをすると、使用者はその申込みを承諾したものとみなされ、その時点で、期間満了の日の翌日を始期とする無期労働契約（ ）が成立する。

労働条件は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同じ

## 第4 無期労働契約への転換ルールについて

### 3 例外 (有期雇用特別措置法 (2015.4.1施行))

下記 ・ の者について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられるなどした場合には、無期転換申込権 (以下「申込権」という)発生までの期間に関する特例が適用される。

高度の専門的知識等を有する有期雇用労働者  
10年を上限として、申込権が発生しない。

定年に達した後、引き続き雇用される有期雇用労働者  
その雇用期間は、申込権が発生しない。



## 第4 無期労働契約への転換ルールについて

### 4 特例の仕組み

事業主は、対象労働者につき、能力が有効に発揮されるような雇用管理措置に関する計画を作成し、都道府県労働局に提出する。

労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行う。

認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について、無期転換ルールに関する特例が適用される。

## 第4 無期労働契約への転換ルールについて

### 5 実務上の留意点

契約当初から、労働者に契約更新の合理的期待が生じないような客観的状況を作る（12頁参照）。

業務内容、権限、義務（残業、勤務地制限の有無など）、賃金、退職金の有無等の労働条件について、厳密に正社員と区別する。

当初の有期労働契約で、更新の上限を明記したり、通算期間をできるだけ短くする。

契約更新手続の厳格化

無期転換の既成事実を作らない。

## 【東芝柳町工場事件】(最判S49.7.22)

会社が、基幹臨時工(以下「臨時工」という)との有期労働契約(期間2か月)を、5～23回にわたって更新を重ねた後に、雇止めした事案

最高裁は、下記の事実関係を踏まえ、本件各契約は、期間満了ごとに当然更新を重ねて、あたかも「期間の定めのない労働契約」と実質的に異なる状態が存在しており、本件における雇止めは、実質において「解雇」に当たるとした。

### 記

臨時工と本工(正社員)では仕事の種類・内容に差なし。採用に際して、会社側に、長期継続雇用や本工への登用を期待させるような言動があった。

会社は必ずしも契約期間満了の都度、直ちに新契約締結の手続をとっていたわけではなかった。

臨時工が期間満了によって雇止めされた事例は見当たらず、自主退職する者以外は、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されている。

## 【日立メディコ事件】(最判S61.12.4)

会社が、臨時員との有期労働契約(期間2か月)を、5回にわたって更新した後に、雇止めした事案

最高裁は、下記の事実関係を踏まえ、5回の更新により、「期間の定めのない労働契約」と実質的に異ならない状態になったとは言えないが、本件では、雇用関係がある程度継続することが期待されており、5回更新されていることから、雇止めにあたっては「解雇」に関する法理が類推される、しかし、簡易な採用手続による比較的短期の契約を前提とすると、判断基準は本工を解雇する場合とは、合理的な差異があるとした。

### 記

臨時員は、本工と比較して、簡易な作業に従事していた。採用においては、面接で健康状態や経歴等を尋ねるのみという簡易な方法をとっていた。

臨時員の契約更新では契約書を作成し、押印させた。

当初採用した臨時員90名のうち、約1年後まで雇用継続したのは14名。