

【テーマ】有期契約労働者の契約更新

＜申請内容＞ 製造工場で働く労働者Aは、会社との間で契約期間を1年とする労働契約をこれまで4回にわたり更新してきた。しかし、Aは、勤務当日になって突如休んだり、早退する等して、業務に支障をきたすことがあったため、5回目の契約期間満了直前の面談において、会社から、次回の契約更新はしない（雇止め）と通告を受けた。

会社は、雇止め理由を成績不良のためと説明したが、Aは納得できず、雇止めの撤回及び無期雇用契約の締結（正社員化）を求めてあっせん申請をした。

＜あっせん結果＞ 会社は、Aに対する業務上の指導が十分でなく、契約期間満了直前の雇止め通告等手続きに不備があったことを認めたため、勤務場所等の労働条件を検討した上で契約更新することで合意し、本事案は解決した。

【解説】

- 期間の定めのある契約は、原則として、契約期間の満了により自動的に終了しますが、実際には、有期労働契約が長期にわたって反復更新されることがあります。
- 判例は、臨時工として就労していた有期契約労働者らとの間で5回から23回にわたり更新されていた契約が更新拒否された事案において、それまでの契約更新の状況等の諸事情から期間の定めのない契約と実質的に異なる状態における契約更新拒否（雇止め）であるとして、解雇権濫用法理を類推適用し、雇止めをすることについて客観的に合理的な理由が必要であるとしました（東芝柳町工場事件・最一小判昭49.7.22）。

また、判例は、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態とはいえませんが、契約の更新状況、継続雇用を期待させる使用者側の言動、職務内容及び他の労働者の更新状況等の要素を総合的に考慮し、労働者が継続雇用を期待することに合理的な理由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との立場をとっています（日立メディコ事件・最一小判昭61.12.4）。

これらの判例法理は、平成24年の労働契約法の改正により条文化され、現在、同法第19条となっています。

- また、「有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する基準」（平15.10.22厚生労働省告示第357号）では、使用者は、労働契約締結時に、その契約の更新の有無、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならないこととされています。さらに、使用者は、有期労働契約を3回以上更新している場合、あるいは有期契約労働者を1年を超えて継続雇用している場合には、少なくとも契約期間満了日の30日前までに予告すること、及び、労働者から請求があった場合、雇止め理由について証明書を交付することが求められています。
- なお、平成24年同法改正においては、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合において、労働者が申込みをすれば無期労働契約へ転換するルール（第18条。平成25年4月以後に開始する有期労働契約が対象）等が新たに規定されています。

【ポイント】

- 有期労働契約が反復更新され、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態の場合、あるいは、労働者が継続雇用を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場合には、雇止めには、客観的に合理的な理由が必要である。
- 使用者は、労働契約締結時に、その契約の更新の有無を明示しなければならない。また、使用者は、有期労働契約を3回以上更新している場合、あるいは有期契約労働者を1年を超えて継続雇用している場合、労働者から請求があれば、雇止めの理由等について証明書を交付しなければならない。