

有期労働契約における「雇止め」の制限

1 雇止めの制限について

有期労働契約とは、契約期間が定められている労働契約のことですが、そもそも労働契約に期間を定めるかどうかは当事者の自由であり、期間が満了した場合に、その後の労働契約を締結し直すかどうか(労働契約の更新)についてもまた、原則として当事者の自由です。

しかし、当事者の自由とはいえ、有期労働契約がそれまで継続して更新されてきた場合などでは、使用者が更新を拒否すること(これを「雇止め」と言います。)によって無期契約の労働者を解雇するのと変わらない状況が生じることもあります。このため、裁判所は、一定の事情が認められる有期労働契約については、契約期間が満了したとしても、再び労働契約が更新される(労働契約が継続する)という判断を積み重ねてきました(「雇止め制限法理」)。

2 明文化された「雇止め制限法理」について

こうした判例の積み重ねにより、平成24年の労働契約法の改正で「雇止め制限法理」が明文化されました(同法19条)。この規定は、①「有期労働契約が反復更新され、更新手続も形骸化しているなど、無期労働契約と実質的に異なる状態に至っている場合」(実質無期型)、あるいは、②「無期労働契約と実質的に異なる状態にまでは至っていないが、雇用関係の継続に対する期待に合理性が認められる場合」(更新の期待保護型)、のどちらかであれば、「有期労働契約の労働者が契約更新を申し込んだ場合に、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性がない限り、使用者は更新の申込みを承諾したものとみなす」というものです。

つまり、上記①または②に該当する労働者が労働契約を更新してほしいと言ってきたら、使用者は客観的に合理的で社会通念上認められるような理由がない限り、更新の申込みを拒否できない、すなわち雇止めをすることができないということです。

3 最近の判例の傾向について

判例は、そのほとんどが上記②の「更新の期待保護型」の事案ですが、この類型では、まず「当該有期労働契約が更新されるものと期待すること」に合理的な理由が認められるか否かが判断され、それが認められれば、次に、解雇の場合と同様にその雇止めは「合理的な理由があるか」、「社会通念上相当性を欠くものではないか」といった点が判断されることとなります。

したがって、まずは「更新の期待に合理的な理由があったか否か」の判断が極めて重要となりますが、この判断については、判例では、㊦従事する業務が臨時的か恒常的か、㊧過去の更新した回数や期間、㊨更新に関する使用者の説明、㊩他の有期契約労働者の更新状況、といった諸事情が総合的に評価されています。

この「更新の期待」に関し、特に最近では、有期労働契約の更新に当たり、使用者が契約更新の限度を設けたり(更新限度条項)、一定の契約期間が満了したら次回の更新はしないという条項(不更新条項)を契約に入れるといった対応を取ることがあり、そうした場合にこの「更新の期待についての合理的な理由」の有無が問題となる例が増えています。

判例では、まず、期間1年の有期労働契約を29回にわたり反復更新してきた労働者との間で、平成25年以降の5年間は「平成30年4月以降は更新しない」との不更新条項の入った契約を毎年締結し平成30年3月末で雇止めをした事案について、恒常的な業務に長年従事してきた労働者は、更新への期待が高く、途中から不更新条項が挿入されただけでは期待についての合理的な理由はなくなるとしました(博報堂事件(福岡地判令和2.3.17))。

これに対し、有期労働契約の当初から更新の上限として通算5年間が明確に示され、労働者もそれを認識し、その後も更新条件の変更がないまま更新され、最後の更新となる4回目の更新時に、当初の予定どおり「残り1年。5年を超えて更新はしない。」との労働契約書が交わされていた事案について、労働契約が5年を超えて更新されることへの合理的な期待は認められないとしました(日本通運(川崎・雇止め)事件(東京高判令和4.9.14))。

POINT

- 有期労働契約の雇止めについては、特に契約が更新されることへの労働者の期待に合理性が認められる場合には、解雇の場合と同様の制約があり(「雇止め制限法理」)、労働者の保護が図られています。