

20 有期労働契約の雇止め

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。

解説

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（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」）。

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。

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。