

非正規労働契約に関する基礎的法務③

前回に引き続き、有期雇用契約に関する規律について解説します。

(3) 有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準

厚生労働省は、有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関し、以下のような指針を定めています。(平成 15 年厚生労働省告示、平成 20 年 3 月 1 日一部改正)

- ①労働契約の締結に際し、契約期間の満了後における更新の有無を明示すること。
- ②①で契約を更新するとしたときは、契約を更新する場合としない場合の判断基準を明示すること。
- ③①②の事項に関して変更した場合、労働者に対して速やかにその内容を明示すること。
- ④有期労働契約（1年を超えて継続勤務している者に限り、予め更新しない旨を明示されている者を除く）を更新しない場合は、少なくとも期間満了の 30 日前までに予告すること。
- ⑤④の場合に、労働者が雇い止めの理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。
- ⑥1回以上契約を更新し、かつ1年を超えて継続勤務している者の有期労働契約を更新しようとする場合は、契約期間をできるだけ長くするよう努めること。

(4) 雇止めに関する判例法理の傾向

一方、裁判においては、雇止めの有効性を判断するための基準が明確になっているとはいえませんが、概ね、以下のような項目が判断のポイントとなっています。

<判断要素>

- ①労働契約締結時の事情、有期性の明示の有無、使用者の契約時の言動
- ②契約締結・更新時の文書交付等の有無
- ③業務の客観的内容
- ④労働者の契約上の地位の性格
- ⑤当事者の主観的態様
- ⑥更新の手続き、更新回数
- ⑦他の労働者の更新状況
- ⑧他の契約や業務の制限の有無
- ⑨労働者の会社への協力内容

有期雇用契約は、上記のポイントから以下のような類型に分類することができ、雇

止めの有効性の判断も類型によって異なります。

<有期労働契約の類型>

- ① 純粋有期契約タイプ…契約期間の満了によって当然に労働契約関係が終了する。
- ② 実質無期契約タイプ…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と認められる。
- ③ 期待保護（反復更新）タイプ…相当程度の反復更新の実態から、雇用継続への合理的な期待が認められる。
- ④ 期待保護（継続特約）タイプ…格別の意思表示や特段の支障がない限り、当然に更新されることを前提に契約を締結したものと認められる。

①に対しては、解雇権濫用規制の類推適用は否定される傾向にありますが、②、③、④に対しては、解雇権濫用規制が類推適用され、雇止めには、各事案に即した合理的な理由が必要とされています。

以 上

2009/4/3