

NSRにゅーす

社会保険労務士法人NSR

大阪オフィス tel 06-6345-3777

神戸オフィス tel 078-371-5120

反復更新された有期労働契約の雇止めはどうなる!?

～労働契約法の一部改正が予定されています～

厚生労働省が開会中の通常国会に提出を予定している労働契約法の改正法案では、短期の労働契約が反復更新され、期間の定めのない契約と異なる状況にある場合等において雇止めが行われる際に解雇権濫用法理が類推適用されることが法文上で明確にされる予定です。

【解雇権濫用法理とは】

裁判所の判例によって確立されている「解雇に関するルール」「解雇についての考え方」をいいます。

労働契約法第16条

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、権利の濫用として無効とする。

解雇権濫用法理の類推適用とは、上記のようなルール（考え方）を、期間の定めのない契約と実質的に異なる状況にある有期労働契約の雇止めの可否判断にもあてはめるというものです。

【どのような判断要素があるか】

- ①業務内容が恒常的なものか、臨時的なものか、また正社員と比べて同一性はあるか。
- ②反復更新の回数や勤続年数の長さ。
- ③契約更新時の手続きがどのように行われていたか、形式的でないか。
- ④契約更新による雇用継続を期待させるような言動があったか。
- ⑤同様の地位にある労働者について過去に雇止めの事例があるか。
- ⑥有期労働契約を締結した経緯など

上記の事情（判断要素）を総合的に判断して、その実態から民法の原則どおり契約期間満了により当然に契約が終了すると判断されない場合は、有期労働契約の期間満了による雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で労働契約が継続するものとして扱われることとなります。単に有期労働契約が反復更新されたことをもって雇止めが認められないのではなく、労働者の持つ契約更新への期待の合理性がポイントです。反復更新された場合であっても臨時性が明らかで、労働者の継続雇用への期待に合理性がないと判断されれば、雇止めが有効となります。

*有期労働契約の雇止めに関する裁判例の傾向について、詳細はこちらで。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/12/dl/h1209-1f.pdf>