

有期雇用労働者の 雇止めを検討する際の 留意点とは

契約期間の定めのある雇用契約を結んでいるからと
いって、企業側が有期雇用労働者の更新を自由に拒
否できるわけではありません。有期雇用労働者の雇
止めを検討する際の留意点について解説します。

弁護士法人浅野総合法律事務所
弁護士
浅野 英之

有期雇用労働者と 雇止めの定義

有期雇用労働者とは、1年契約
や6か月契約のように、契約期間
の定めのある雇用契約（有期雇用
契約）を結んだ労働者のことをい
います。

今回解説する有期雇用労働者の
雇止めのルールは、有期雇用であ
れば、パート、アルバイト、契約
社員、嘱託社員など、職場での呼
称にかかわらず適用されます。
雇止めとは、有期雇用労働者

を、その雇用契約期間の満了をも
って更新をせずに契約を終了する
ことをいいます。

本来であれば、有期雇用労働者
は臨時的、一時的な労働需要に対
応する労働力であり、あらかじめ
定められた雇用契約期間が満了す
れば、契約が終了するのが原則と
なります。

しかし、その一方で有期雇用労
働者であっても、何度も契約更新
をされ恒常的に存在する業務を担
当するなど、無期雇用労働者と遜
色ない取扱いを受ける労働者がい
ます。

また、働き方改革などで推奨さ
れる多様な労働力の活用の点から
正社員の多様化が進んでおり、正
社員であっても労働条件の一部に
限定が付された「限定正社員」も
増えています。

このような状況においては、有
期雇用労働者であっても雇用契約
の継続への期待が生じるため、雇
止めは解雇と同様に一定の制限が
かけられることとなります。

今回は、このような雇止め問題
について、企業側が、有期雇用労
働者の雇止めを検討する際の留意
点について解説します。

有期雇用労働者の 契約終了についての制限

企業側の一方的な意思表示によ
り、有期雇用労働者の契約を終了
する方法には、「契約期間中の解
雇」と、「雇止め」の2つの方法
があります。

雇止めは、先ほど解説したとお
り、有期雇用労働者を、その雇用
契約期間の満了をもって更新をせ
ずに契約を終了することです。か
ら、これら2つの方法の違いは、
有期雇用契約を解約するタイミン

図表1 雇止めが制限されるケース

- 1：有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるもので、その契約終了が、期間の定めのない労働者を解雇することと社会通念上同視できると認められる場合
- 2：有期労働契約の期間満了時に当該有期労働契約が更新されるものと労働者が期待することについて、合理的な理由があるものであると認められる場合

図表2 労働契約法19条の法文化につながった裁判例

事件名等	事案の概要	判示内容
東芝柳町工場事件 (最高裁昭和49年7月22日判決)	契約期間2か月の基幹臨時工として採用したY会社では、その労働契約内容自体が継続雇用の期待を持たせる契約書であり、過去に多い者で23回の契約更新もあった事案	Y会社の有期労働契約書は、「Y会社としても景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じないかぎり契約が継続することを予定していたもの」と解され、その実質は期間定めのない契約であり、本件雇止めは解雇の意思表示と実質的に異ならなかった。
日立メディコ事件 (最高裁昭和61年12月4日判決)	契約期間2か月のA工場の臨時工として採用されたXは、Y会社との間で5回の契約更新が行なわれた経緯があったなか、経営不振を理由に雇止めがされた事案	「A工場の臨時員は、季節的労務や特定物の制作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待され…Xとの間においても5回にわたり契約が更新されている」ため、本件雇止めは解雇権の濫用法理が類推適用されるとした。
龍神タクシー事件 (大阪高裁平成3年1月16日判決)	1年契約の臨時雇いのタクシー運転手として採用したY会社では、①臨時雇い運転手制度の導入以降例外なく雇用契約が更新されており、②本雇運転手への登用もあった事案	当該労働契約から期間の定めのない雇用契約であることは認められないが、本件「臨時運転手に係る雇用契約の実態に関する諸般の事情」(①、②の事情)から、従前の取扱いを変更して契約の更新拒絶には特段の事情が必要であるとして、初回更新拒絶を無効とした。

雇止めを無効とした裁判例
前述の労働契約法19条による雇止めの制限

- ・ 当該雇用の臨時性・常用性
- ・ 更新の回数
- ・ 当該雇用の通算期間
- ・ 契約期間管理の状況
- ・ 雇用継続の期待を持たせる言動
- ・ 制度の有無

グです。契約期間中の解雇について、使用者は「やむを得ない事由」がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において解雇をすることができないとされています(民法628条、労働契約法17条1項)。

この「やむを得ない事由」というのは、一般的に、雇止めや解雇に求められるハードルよりも高いものと考えられています。雇止め、すなわち、雇用契約期間の満了をもって更新をせずに契約を終了する場合にも、図表1の2つのいずれかに該当する場合には、有期雇用労働者の雇用契約の継続への期待を保護するため、雇止めを制限するルールが適用されます(労働契約法19条)。すなわち、労働者からの契約更新に関する申し込みがあったことを前提と

して、「申し込みを拒絶すること」が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす」とされています(労働契約法19条)。

これは、無期雇用労働者の解雇を制限する労働契約法16条の規定と同様の内容です。

つまり、一定の雇用期間が継続し、有期雇用労働者といえどもその雇用契約の継続への期待を保護すべき場合には、雇止めには一定の制限をかけ、有期雇用労働者を保護する必要がありというわけです。

図表2の東芝柳町工場事件を「期待保護タイプ」といい、労働契約法19条2号の参考となる判断をしており、日立メディコ事件を「期待保護タイプ」といい、労働契約法19条1号の参考となる判断をしており、日立メディコ事件を「期待保護タイプ」といい、労働契約法19条2号の参考となる判断をしています。

このほか、実質無期とまではいえず、雇用契約の更新が長期に渡るものではないものの、雇用継続を期待させる企業側の言動などの存在を理由に有期雇用労働者を保護する判断をした龍神タクシー事件なども有名です。

企業側が雇止めを 検討する際の留意点

有期雇用労働者の雇用継続の期待を保護するため、雇止めには一定の制限があることを解説してきました。そのため、企業側で雇止めを検討する際、雇止めに関する法律、裁判例を理解し、雇止めを行なう際のリスクを未然に回避する努力が必要となります。

企業側として、有期

図表3 雇止めを行なう際のリスク回避6つのポイント

- (1) 採用選考時に明確な説明を行なうこと
- (2) 適切な内容の雇用契約書を締結すること
- (3) 他の有期雇用労働者の取扱いに配慮すること
- (4) 更新の期待を抱かせる言動を行なわないこと
- (5) 更新時に適切な手続きを行なうこと
- (6) 更新時の妥協をしないこと

図表4 採用面接時のチェックリスト

- 雇用契約期間の定めがあることを、明確に説明する
- 雇用契約期間が満了した際に、更新をする可能性があるかどうかを説明する
- 更新の可能性がある場合には、更新をする際の判断基準を説明する
- 雇用契約期間が更新されることを前提とした将来の話をしていない

雇用労働者の雇止めを行なうにあたって、注意すべきポイントは図表3のとおりです。

ここからは、図表3に挙げたりリスク回避のポイントを具体的に解説していきます。

(1) 採用選考時に明確な説明を行なうこと

まず、雇止めを有効に行なうためには、雇止めを行なう際の検討事項だけでなく、採用時点からの注意が重要となります。

採用面接は、口頭での会話が主となるため、その内容だけで直ちに雇用契約期間の定めのない契約と同視されるようなことはそれほど多くはありません。

しかし、労働者としては、面接時の印象で入社を決定する人も多いように、採用面接時の面接官の言動は心に残りやすく、入社後も覚えていることが少なくありません。

採用面接時の面接官の言動をメモに残していたり、人によつては録音していたりするケースもあるため、採用面接時の言動には特に注意を払う

必要があります。

採用面接時の言動によって、有期雇用を予定して採用する労働者に対して、雇用継続の期待を必要以上に持たせないようにしなければなりません。

また、すべての採用面接を社長自身が行なうのでない限り、面接官となる社員の教育、指導も必要となるため、図表4のようなチェックリストやマニュアルを用意するなどして、紛争予防を徹底しなければなりません。

(2) 適切な内容の雇用契約書を締結すること

使用者は、労働者を採用するときには、労働条件を明示しなければなりません。そして、重要な労働条件については書面の交付により明示しなければならないことが労働基準法15条において義務付けられており、雇用契約の期間もその1つです。

そのため、雇用契約期間の定めのある有期雇用労働者の場合、採用時に必ず、労働条件通知書を作成し、雇用契約の期間を明示しなければなりません。この際、終了時期を明確にし、労働トラブルを回避するため「自動更新」とする

ことは避けるのがお勧めです。

労働条件通知書の記載は、雇用契約の更新の可能性がまったくない場合には「更新しない」と記載し、労働力の調整などの必要から更新をする可能性を残しておきたい場合には「更新する場合があります」と記載します。

そのうえで、「更新する場合があります」と記載するときは、更新の判断をする際の考慮要素を列記しておきましょう。

一般的には、次のような要素を記載しますが、企業ごとの状況に応じた検討が必要です。

- ・ 契約期間満了時の業務量
- ・ 当該労働者の業務成績、勤務態度
- ・ 当該労働者の業務遂行能力
- ・ 会社の経営状況

・ 担当する職務の進捗状況

なお、今回のテーマとは離れませんが、有期雇用労働者の労働条件を定めるにあたっては、近時の改正で導入された2点、すなわち、有期雇用労働者の雇用契約を更新して通算5年を超える場合には労働者側に無期転換権が生じること、同一労働同一賃金の観点から通常の労働者との不合理な待遇差、差別的取扱いが禁止されるこ

ともにも注意が必要です（パートタイム・有期雇用労働法8条、9条）。

(3) 他の有期雇用労働者の取扱いに配慮すること

有期雇用労働者に対して雇用継続の期待を生じさせないためには、当該労働者に対する取扱いだけでなく、他の有期雇用労働者の取扱いにも配慮が必要となることに留意しましょう。

他の有期雇用労働者について、更新をすることが常態化している場合、自分も当然、雇用契約を更新してもらえないはずだと期待するのは無理ありません。

しかし、企業側としては、実際には、労働者ごとに個別の事情を検討する必要があります。

そのため、他の有期雇用労働者と異なって雇止めを行なう場合には、その理由に合理性が必要となり、かつ、当該労働者に対して説得的な説明が必要となります。

業績や勤務態度、職務遂行能力など有期雇用労働者側の事情による雇止めを検討する場合には、雇止めを実際に通知するよりも前に十分な注意指導を行ない、改善を促すというプロセスを踏まなければなりません。

(4) 更新の期待を抱かせる言動を行なわないこと

採用選考時にはもちろんのこと、入社後実際に就労するなかでも、労働者にとって社長や上司から受ける言葉から、有期雇用労働者が雇用継続への期待を抱くことがあります。

そのため、会社の代表者は当然のこと、有期雇用労働者を指導する上司にとっても、有期雇用労働者に対する更新の期待を抱かせるような言動を慎むよう注意しなければなりません。

更新の期待を抱かせる言動があった場合には、必ずしも更新を反復継続していなくても、雇止めが無効と判断される危険があるので注意が必要です。

あわせて、雇用継続を期待させるような社内の制度を、有期雇用労働者に適用しないことも重要となります。

たとえば、試用期間は、入社後の一定期間、労働者の適性を測る制度であり、無期雇用に親和性の高い制度です。

休職制度は、勤続の功労を考慮して、私傷病による長期の欠勤を理由とする解雇を留保する制度であり、これもまた無期雇用に親和

性の高い制度です。

制度面において、有期雇用労働者に対する、長期雇用に前提とした制度を排除するためには、無期雇用社員とは別の就業規則などの会社規程類を作成することが有用です。

(5) 更新時に適切な手続きを行なうこと

有期雇用労働者である場合には、契約期間の満了時に、適切な契約更新手続きを行なう必要があります。

この契約更新手続きがまったく行なわれていないと、実質的には無期雇用に等しいものと評価される危険があります。

また、契約更新手続き自体は行なわれていても、期間満了時を過ぎて契約書の締結がなされていたり、更新時の面談などがきちんと行なわれていなかったりすると、有期雇用労働者の雇用継続の期待を高める結果となります。

そのため、今回は有期雇用契約を更新するという場合であつても、将来に雇止めをする際のリスクを軽減するために、毎回の更新時の手続きを適切に行なわなければなりません。

(6) 更新時の妥協をしないこと

有期雇用契約の更新時、当該労働者の業績、勤務態度、業務遂行能力などに不満が残るものの、当面の業務の多忙さや人員不足を理由に、妥協して更新をしてしまうことがあります。しかし、当該労働者の業務に不満があったとしても、更新をしたという事実が変わらず、更新の回数を積み重ね、雇用契約の通算期間が延長されるほど、雇用継続への期待はおのずと高まることとなります。

このような場合に、更新は行なわざるを得ないという判断をするとしても、当該労働者の業績、勤務態度、業務遂行能力などに改善の必要がある場合には、更新時に面談を行なって指摘し、注意指導、教育を行なう必要があります。

将来、このように更新面談時に指摘した改善点について変化が見られないことを理由に雇止めをする場合に備えて、更新面談時に指摘した事項を証拠化しておくことが必要です。

更新後の雇用契約書において、今後の更新の条件として特記しておくほか、その問題点が看過できない場合には、注意指導書の交付なども検討されます。

あさの ひでゆき 弁護士法人浅野総合法律事務所 代表弁護士。石嵩・山中総合法律事務所を経て独立。「労働問題に強い弁護士」として、企業側はもちろん、労働者側の相談にも対応する。特に成長中のベンチャー企業、中小企業の人事労務のコンサルティングに定評がある。