

「まさか!」に
備える

総務の リスクマネジメント

第⑧回

事業を継続していくには、まだ表面化していないリスクを予測し、備えることが大事です。会社の日常業務に潜むリスクと対応策を解説します。

鳥飼総合法律事務所
弁護士

小杉 太一

企

業は、労働者との間で、期間の定めのない労働契約（以下、「無期労働契約」）を締結するケースと、期間の定めのある労働契約（以下、「有期労働契約」）を締結するケースがあります。

有期労働契約を締結するケースでは、企業は、労働契約の期間が満了する時に労働契約を更新せず、労働契約を終了させることができます。有期労働契約の期間満了時に労働契約を更新しないこと

を「雇止め」といいます。しかしながら、労働契約を継続または更新したい労働者が雇止めの効力を争うことにより、紛争に至る事例が生じています。

雇止めが否定されるリスク

厚生労働省労働基準局の調査では、過去5年間に有期労働契約の期間満了時に雇止めをされた経験のある有期労働者のうち、雇止めをめぐる「トラブルになったことがある」割合は32・8%にのぼります。トラブルの原因としては、「契約の継続（または更新）を希望していた」こと（82・

5%）、「理由が納得できなかった」こと（42・2%）、「予告がなかった、または遅かった」こと（36・2%）が挙げられています（令和3年有期労働契約に関する実態調査より）。

仮に裁判で雇止めの効力が否定された場合、企業は、当該労働者との間で労働契約を継続しなければなりません。また、雇止め以降から判決確定の日までの賃金も支払うことになります。

何よりも、裁判で労働契約終了の効力が争われることになれば、弁護士費用をはじめとする応酬の負担がだけでなく、レピュテーションリスクも懸念されます。

このように後日紛争に至る可能性があるので留意し、有期労働契約を締結・終了する際には、法令に則った手続きと、労働者の納得を得ることが大切といえます。

有期労働契約における留意点

① 有期労働契約の上限期間

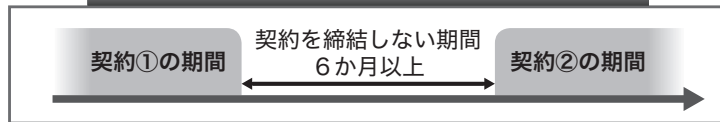
有期労働契約には、一定の上限期間があります。一部の例外を除き、3年を超えることはできません（労働基準法14条1項）。

前出の調査によると、1回あたりの契約期間は、6か月超1年以



マンガ作画●江口修平

有期労働契約期間に通算されないケース



③ 無期労働契約への
転換
1 回以上更新をした
有期労働契約の契約期
間の通算が5年を超え
る場合、労働者が企業

更新する場合がある有期労働契
約を締結する場合は、
契約期間を通算した期
間を定めるときはその
期間を、更新回数の上
限を定めるときはその
上限を明示することと
なります。たとえば、
前者については「通算
契約期間〇年まで」、
後者については「更新
〇回まで」と明示する
必要があります。

内が62・3%、3か月超6か月以
内が19・6%、1年超2年以内が
10・2%を占めています。

② 契約締結時と更新時における
雇用条件の明示
2024年4月1日から、新た
に有期労働契約を締結するときお
よび更新するときに、労働契約を
更新する場合の基準に関する事項
を明示することが義務付けられま
した（労働基準法施行規則5条1
項1号の2）。

2024年4月1日以降は、新
たに、労働者に無期労働契約への
転換を申し込む権利が発生する有
期労働契約の更新時に、無期労働

に対し、現在締結している有期勞
働契約の契約期間が満了する日ま
での間に、無期労働契約の締結を
申し込んだときは、企業はその申
込みを承諾したものとみなされ、
現在の契約期間満了日の翌日か
ら、有期労働契約が無期労働契約
へ転換されることとなります（勞
働契約法18条1項）。企業として
は、将来、労働契約を終了させる
予定であったとしても、自動的に
無期労働契約が成立してしまうた
め、十分な注意が必要です。

なお、有期労働契約の契約期間
を通算した期間の5年間について
は、有期労働契約を締結していな
い期間が一定以上続いた場合、そ
れ以前の有期労働契約の期間は契
約期間の通算から除外されます。
たとえば、企業とその労働者との
間で有期労働契約を締結しない期
間が6か月以上あると、それ以前
の有期労働契約の契約期間は通算
から除外されることとなります。

上図のケースでは、契約①の期
間が契約期間の通算から除外され
ます。

契約の申込みに関する事項および
転換後の無期労働契約の労働条件
を明示することが義務付けられま
した（労働基準法施行規則5条5
項）。たとえば、「本契約期間中に
会社に対して期間の定めのない勞
働契約の締結の申込みをすること
で、本契約期間の末日の翌日から
期間の定めのない労働契約に転換
することができ」としたうえ
で、無期労働契約の労働条件を明
示することとなります。

有期労働契約の更新拒絶の可否

有期労働契約であっても、次の
3つの要件を満たすときは、企業
は更新を拒絶することができま
す（労働契約法19条）。

① 有期労働契約が過去に反復し
て更新され、その契約期間の満
了時に契約を更新しないことに
より契約を終了させることが社
会通念上解雇と同視できるこ
と、または労働者にとって契約
期間の満了時に契約が更新され
るものと期待することについて
合理的な理由があること

② 労働者が、契約期間が満了す
る日までの間に更新の申込みを
したこと、または契約期間の満
了後遅滞なく有期労働契約の締

結の申込みをしたこと
③ 企業がその申込みを拒絶する
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
と認められないこと

これらの要件のうち、特に問題
となるのは①の要件です。①に該
当するか否かについては、これま
で多くの裁判例がありますが、

- (i) 労働契約の臨時性・常用品
 - (ii) 更新の回数
 - (iii) 雇用の通算期間
 - (iv) 契約期間の管理の状況
 - (v) 労働契約継続の期待をもたせ
る企業の言動の有無
などを総合考慮して、個々の事案
ごとに判断されます。
 - ①の要件の充足性を否定する事
情としては、たとえば、更新回数
に上限を設ける場合や、形式的な
雇用条件の明示にとどまらず労働
者に対して十分な説明を行ない、
労働者に雇用条件を十分認識させ
ていた場合などが挙げられます。
- * * *
- 労働者との将来の紛争を未然に
防ぐためにも、また労働者の雇用
の不安定を可能な限り解消するた
めにも、企業としては、法令に則
った手続きを十分に履践する必要
があります。