

労働相談

Q & A



—有期労働契約者の
雇止めについて—

Q 私は、契約社員で平成26年4月に入社し、1年の雇用期間を3回更新しました。これまで労働契約書には、「更新する場合があります。」と記載されています。

最近になって社長から、我が社は零細なので、契約社員は通算契約期間を5年までとすることにしました。よって、次回更新を最後にし、平成31年3月31日をもって労働契約を終了する(以下、「不更新特約」という。)これに合意しなければ次回の更新契約は行わず、平成30年3月31日で労働契約を終了すると言われました。

私は社長の話に納得できませんが、合意しなければならないのでしょうか。また、仮に合意する場合は、次回の更新で契約は終了するのでしょうか。(使用者が有期労働契約の更新を拒否することを「雇止め」といいます。)

A ・労働契約法の改正により、平成25年4月1日以後に有期労働契約を更新し、通算契約期間が5年を超えると、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されます。

- ・この5年を超えるのが、平成30年4月1日となります。このため、使用者の中には無期労働契約に転換されることを避けるため、雇止めにする動きが見られ、紛争が増加することが懸念されます。
- ・労働契約の当初から更新回数や通算契約期間に上限を設けて、それに基づき運用が適切に行われている有期労働契約では、このような問題は生じません。
- ・しかし、労働者が次回の契約も更新されるものと、雇用継続の期待に合理的な理由が認められるものは、使用者が雇用を継続しないことについて合理的な理由が認められない限り、雇止めは無効となります。
- ・まず、**不更新特約に合意せず雇止めになる場合です。**
- ・一般的には、雇止めにするについて合理的な理由が認められるかが問題となりますが、本件のように有期労働契約の満了前に社長が更新年数や更新回数の上限を一方的に宣言しても継続雇用に対する合理的な期待を失わせることはできないとされ、雇止めは無効となります。
- ・相談者は雇止めに納得がいけないことを示すために、社長に、合意しなければ雇止めにする理由を文書で照会しておくことが重要です。
- ・次に、**不更新特約をした後に雇止めになる場合です。**
- ・雇止めに納得がいなくても、立場の弱い労働者は雇止めを避けるためにやむを得ず合意することを選択することが考えられます。この場合は、合意の意味が問題となります。
- ・裁判例では、不更新特約についての説明を受け、労働者が真に理解して合意する場合や、労働者が退職に向けて年休を完全取得したり、退職届を出すなど雇止めを前提とする行動を取る場合は、雇用継続の期待が失われたと判断されています。また、労働者の合意が真に自由な意思に基づく客観的に認められる場合であっても、不更新特約に合理的な理由が認められない場合は、解雇権濫用の類推適用に当たって、これを否定する事実の一つとして考慮されたとした事例もあります。
- ・このように、裁判例では、使用者の立場の優越性などから、労働者が不更新特約に合意したかどうかは、慎重な判断がされています。また、雇用継続の期待が合理的であると認められる場合でも、その後の対応いかんで雇用継続の期待を放棄したと判断されることがありますので注意が必要です。
- ・本件の場合、不更新特約に納得して合意したものではないので、合意する前に、社長に対して不更新特約をする理由を文書で照会するとともに、合意した後においても、不更新特約に合意したのは、生活のためにやむを得ず選択したものであることを文書にして伝えておくことが重要となります。
- ・また、不更新特約に合意せず雇止めになる場合や、合意後に雇止めになる場合のいずれにおいても、雇止めになる前に、同法19条に基づき更新することを文書で申出することが重要です。
- ・なお、雇止めの無効は最終的には裁判所で争うこととなりますが、裁判を望まない方が大半だと思います。その場合は、宮崎労働局雇用環境・均等室に助言・指導を求めたり、あっせん申請により解決する方法があります。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

◆相談先◆宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡) [宮崎県労働相談窓口](#) [検索](#)

お問合せ先◆宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 ☎0985-26-7106