

Vol.143

今回は 法律

相談事例  
紹介

# 会員相談室

相談委員 西尾 政行 (弁護士)



電話相談

受付 午前10時～11時50分  
時間 午後 1時～ 2時40分

03-3354-8520



事前予約

面接相談・随時相談

03-5919-7157



## 有期労働契約職員の雇止めに関する留意点

### 事例1

期間を定めて採用した職員を契約期間満了に伴い雇止めにしたい。法律上、留意すべき点はあるか。

### 回答

期間を定めて雇用した職員（以下「有期労働契約職員」という。）との雇用関係は、当該契約期間の満了に伴い終了するのが原則であるが、一定の場合には、使用者側の意向にかかわらず雇止めが認められず雇用契約が更新されることがある。

また、一定の要件を満たす有期労働契約については、雇止めの予告が必要な場合がある。

さらに、雇止めの予告が必要な有期労働契約については、雇止めの理由を記載した証明書を有期労働契約職員に交付する義務がある場合がある。

### 検討

#### 1 契約の更新拒絶が認められない場合

有期労働契約について、①契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合、又は②当該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場合において、当該有期労働契約が下記AまたはBに該当すると認められる場合は、使用者が当該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される（労働契約法19条）。

A 当該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あって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

B 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働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ものであると認められること。

#### 2 雇止めの有効性判断の判断要素

雇止めの有効性が争われた裁判例は多数あるが、以下の6つの要素を総合的に考慮して判断される傾向にある。

- ① 業務の客観的内容：従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正職員との同一性の有無等）
- ② 契約上の地位の性格：地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師等）、労働条件についての正職員との同一性の有無
- ③ 当事者の主観的態様：継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明等）
- ④ 更新の手続・実態：契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等）、契約更新時における手続の厳格性の程度（更新手続の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等）
- ⑤ 他の労働者の更新状況：同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等
- ⑥ その他：有期労働契約を締結した経緯、勤続年数・年齢等の上限の設定等

以上の各要素を総合的に考慮して、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性が

認められないものについては、原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めが有効とされる可能性が高いといえる。

これに対し、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場合や、当初の契約締結時における特殊な事情等から雇用継続への合理的期待が生じていると認められる場合については、雇止めが認められず、雇用関係が継続する可能性が高いといえる。

#### 3 雇止めの予告が必要となる場合

使用者は、期間の定めのある労働契約で、当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものについて、当該契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。ただし、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものについては、上記予告は不要である（労働基準法14条2項、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年10月22日厚生労働省告示第357号、平成24年厚生労働省告示第551号）1条）。

もっとも、上記に該当しない有期労働契約（更新が2回以下で通算雇用期間が1年以内のもの、あらかじめ契約を更新しない旨が明示されているものなど）であっても、期間満了後も雇用の継続を希望する労働者は少なくないであろうから、雇止めをめぐる紛争を未然に防ぐため、契約期間が満了する30日前までを目途として、契約を更新しない旨の予告をするのが望ましい対応であるといえよう。

#### 4 雇止め理由証明書の交付が必要となる場合

上記3により雇止めの予告が必要な場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。また、有期労働契約が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない（労働基準法14条2項、前記「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」2条）。

雇止め理由証明書において明示すべき雇止めの理由は、「契約期間の満了」とは別の理由とすることが必要である。その例としては以下のようなものが考えられる。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 無断欠勤をしたこと等勤務不良のため



## 契約期間満了前の雇止めの可否

### 事例2

期間を定めて採用した職員の能力が著しく低いため、契約期間満了前に雇止めることは可能か。

### 回答

不可能ではないが、雇止めの有効性が争われた場合は無効とされる可能性が高い。

### 検討

#### 1 有期労働契約における契約期間中の雇止め

雇止めは、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とされる（労働契約法16

条）。さらに、有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない（同法17条）。

上記の「やむを得ない事由」とは、期間の定めのない労働契約における解雇に必要とされる「客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当と認められる場合」よりも厳格に解すべきであるとして、労働契約法16条所定の要件に加え、「当該契約期間中は雇用するという約束にもかかわらず、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由」をいうものと解するのが相当であると解されている（東京地裁平成25年1月31日判決・労働経済判例速報2180号3頁）。

また、上記「やむを得ない事由」があるという評価を基礎づける事実についての主張立証責任は、使用者側が負うと解されている（平成20年1月23日厚生労働省労働基準局長通達・基発第0123004号）。

したがって、有期労働契約職員について、「能力が著しく低い」ことのみを理由として契約期間中に解雇した場合、解雇の効力を争われたときは無効とされる可能性が高い。

#### 2 対応策

もっとも、著しく能力の低い職員について契約期間満了まで雇用関係を維持することは使用者にとって負担が大きい。よって、まずは、当該職員に対して、当初予定していた業務に求められる能力が著しく不足していることを丁寧に説明したうえで、自らの意思で退職届を提出するよう勧めるべきである（退職勧奨）。

当該職員が退職勧奨に応じない場合は、当該職員でも業務遂行が可能と思われる他の業務があるか否かを具体的に検討し、それがあれば当該他の業務に就くことを当該職員に打診し、当該職員がこれに応じる場合は当該他の業務への従事を命じることにより雇止めを回避するべきである（雇止め回避努力義務の履行）。

代替可能な他の業務がない場合や、他の業務があっても当該職員が当該業務への従事を拒否する場合は雇止めを検討せざるを得ない。ただし、前述のとおり、有期労働契約労働者を契約期間中に解雇する場合には、「期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由」が必要であり、かつ、その事由が存在することの立証責任は使用者側にある。したがって、雇止めをするに当たっては、後に訴訟が提起された場合等に備え、能力が著しく低いために当該職員を雇用した目的を達することができないことを具体的に説明できる十分な資料（証拠）を準備するとともに、他の代替可能な業務がないこと又は他の代替可能な業務への従事を打診したが当該職員がこれを拒否したこと等を、主張立証できるように準備しておくことが必要であろう。

注) 内容は、令和3年3月29日現在の法令等に基づいています。

本事例紹介は、会員の業務上の諸問題解決支援の一環として掲載しています。文中の税法の解釈等見解にわたる部分は、執筆者の私見（参考意見）ですので、実際の申告等税法の解釈適用に当たっては、会員ご本人の責任において行ってください。