
有期契約社員の雇止め実務

2011年3月9日
社会保険労務士法人 大野事務所

目次

はじめに

1. 労働契約
2. 有期労働契約の更新をめぐる問題
3. 有期労働契約規制の行方

おわりに

はじめに

【原則】

労働契約に期間の定めがある⇒期間満了とともに契約が終了する(解雇ではない)

—では、なぜ雇止めの効力について争いが生じるケースがあるのか。—

【視点】

- ✓ 期間の定めのある労働契約を締結している理由は何ですか？
- ✓ 正社員と有期契約社員とで仕事内容の違いはありますか？
- ✓ 契約期間を定めていることの意味合いを、労使双方が認識していますか？

1. 労働契約

1-(1). 労働契約の成立

1-(2). 労働契約終了の類型

1-(3). 有期労働契約締結のルール

1-(1). 労働契約の成立

➤ 民法の規定(民法第623条)

「雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。」

➤ 労働契約法の規定(労働契約法第6条)

「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」

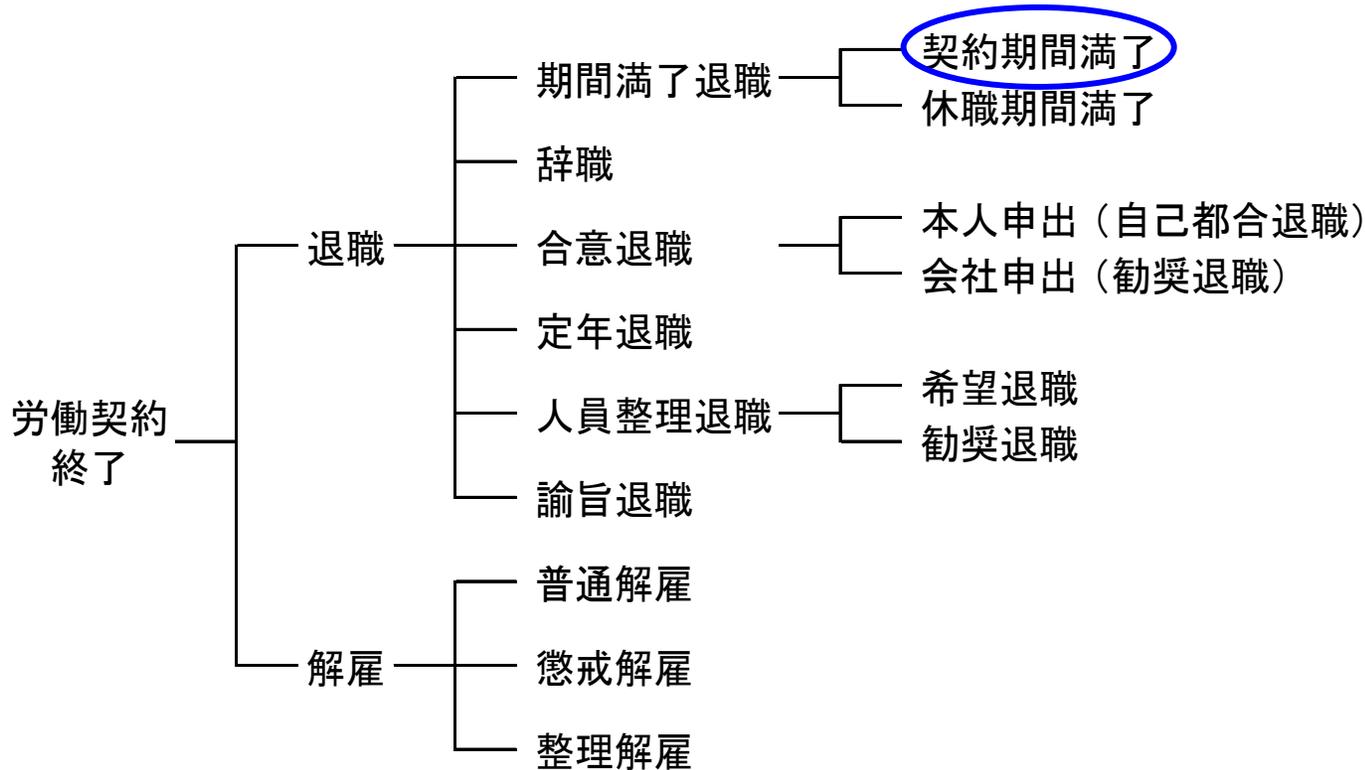
➤ 労働基準法の規定

(第13条)「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。」

(第15条)「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。…(以下略)」

1-(2). 労働契約終了の類型

- ① 退職 … 解雇以外の事由によって労働契約を終了させるもの。
- ② 解雇 … 使用者からの意思表示によって一方的に労働契約を終了させるもの。



1-(3). 有期労働契約締結のルール 1/2

➤ 有期労働契約を締結する場合・・・

《労働基準法第14条》

- ① 原則**3年**
- ② 高度の専門的な知識等を有する者及び満60歳以上の者については**5年**
- ③ 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約については**その期間**

<規制の趣旨> 長期の労働契約による人身拘束の弊害を排除しようとするもの。

* 「高度の専門的な知識等を有する者」とは・・・

- (ア) 博士の学位を有する者
- (イ) 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一般建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士、弁理士
- (ウ) システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
- (エ) 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- (オ) ① 農林水産業・鉱工業・機械・電気・土木・建築の技術者、システムエンジニア、デザイナーであって、大学卒業後5年、短大・高専卒業後6年、高校卒業後7年以上の実務経験を有する者、または、
② システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントであって、
(①、②いずれも) 年収1075万円以上の者
- (カ) 国、地方公共団体、公益法人等から知識等が優れたものと認定されている者

1-(3). 有期労働契約締結のルール 2/2

➤ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」(厚労省告示)

《契約締結時の明示事項等(基準第1条)》

- 1) 使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその**契約の更新の有無を明示**しなければならない。
- 2) 使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の**判断の基準を明示**しなければならない。
- 3) 使用者は、有期労働契約の締結後に下記①又は②について変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

《① 更新の有無の明示》

- 自動的に更新する 更新する場合があります 更新はしない 等

《② 判断の基準の明示》

- 契約期間満了時の業務量により判断する
 労働者の勤務成績、態度により判断する
 労働者の能力により判断する
 会社の経営状況により判断する
 従事している業務の進捗状況により判断する 等

2. 有期労働契約の更新をめぐる問題

- 2-(1). 労働契約における期間の定め
- 2-(2). 契約期間満了での雇止め
- 2-(3). 裁判例
- 2-(4). なぜ有期労働契約なのか
- 2-(5). 契約期間満了による退職と失業給付

2-(1). 労働契約における期間の定め 1/2

【契約期間を定めると…】

《民法(一般法)》

- ① 契約期間の定めなし…当事者間で自由に契約を解約できる。(民法第627条)
- ② 契約期間の定めあり…契約期間中は原則として労使ともに契約に従う義務あり。
(民法第626条、628条)

《労働基準法等(特別法)》

- ① 契約期間の定めなし
 - ✓ 労働者は、いつでも解約の申し入れが可能。(民法の定めどおり)
 - ✓ 使用者側からの契約解除(解雇)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、無効とする。
(労働契約法第16条)
- ② 契約期間の定めあり
 - ✓ 契約期間中は原則として労使ともに契約に従う義務あり。(民法の定めどおり)
※雇用期間が1年を経過した後は、労働者はいつでも契約の解除が可能。
(労基法第137条)

※使用者側からの契約解除は、…⇒次ページ

2-(1). 労働契約における期間の定め 2/2

➤ 契約期間途中での契約解除(会社都合)

《民法第628条》

「当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。」

《労働契約法第17条第1項》

「使用者は、期間の定めのある労働契約について、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。」

「やむを得ない事由」 < 「客観的に合理的な理由」(労働契約法第16条)

⇒契約期間中は契約に従う義務があるため、契約期間途中で会社都合により雇用契約を解除することは非常に難しい。また、仮に契約解除がやむを得ないものと認められた場合でも、契約の残期間に対する損害賠償請求の余地がある。

➤ 契約期間途中での契約解除(労働者の債務不履行(約束違反))

通常の普通解雇に準じて考える。

《実務対応》 雇用契約書において、中途解除に関する定めを明記する。

2-(2). 契約期間満了での雇止め 1/2

【原則】 労働契約に期間の定めがある⇒期間満了とともに契約が終了する(解雇ではない)

…しかし、解雇でないとはいえ、労働契約の解消という点では同じ。

➤ 雇止め基準

- ✓ 雇止めの予告(第2条)
- ✓ 契約期間についての配慮(第4条)

➤ 解雇権濫用法理の類推適用

- ✓ 上記原則があるとはいえ、期間雇用者の中にも長期雇用システム下の正社員との比較のもと、事情によっては 正社員に準じて保護されるべき。
- ✓ 具体的には、契約期間の定めが形骸化しているケースや、労働者の雇用継続への期待が保護するに値するケースなどにおいて、裁判所は解雇権濫用法理(現在の労働契約法第16条)を類推適用して、雇止めの効力を判断することがある。

2-(2). 契約期間満了での雇止め 2/2

【裁判例における雇止め可否の判断要素】

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社員との同一性の有無等)

② 契約上の地位の性格

契約上の地位の基幹性・臨時性(例えば、嘱託、非常勤講師等は地位の臨時性が認められる)、労働条件についての正社員との同一性の有無等

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使用者側からの説明等)

④ 更新の手続き・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きの厳格性の程度(更新手続きの有無・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

2-(3). 裁判例(東芝柳町工場事件) 1/5

【事案概要】

基幹臨時工であった原告らは、

- ① 従事する仕事の種類、内容の点においては本工と差異はなかった。
- ② 基幹臨時工が2カ月の期間満了によって雇止めされた事例は見当らず、自ら希望して退職するもののほか、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されていた。
- ③ 採用の際、『契約期間が満了しても、まじめに働いていれば解雇されることはない。安心して長く働いてほしい』などと説明され、多くの更新を重ねていた。
- ④ 必ずしも契約期間満了の都度、直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

【判決概要】

- ・期間の満了毎に当然更新を重ねて、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していた⇒本件雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示にあたる
- ・本件各雇止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべき

雇止め無効

2-(3). 裁判例(日立メディコ事件) 2/5

雇止め有効

【事案概要】

A工場の臨時員として雇用されていた原告は、

- ① 期間2カ月の労働契約を5回にわたって反復更新された。
- ② A工場の臨時員制度は景気変動に応じ雇用量の調整を図るために設けられたもので、臨時員の採用は簡易な方法がとられていた。
- ③ 不況等の影響によりA工場では適正在庫量の約2倍以上の在庫を抱えるようになったため、人員削減計画の一環として臨時工全員及びパートタイマー6名を契約期間満了で雇止めした。

【判決概要】

・A工場の臨時員は、季節的労務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ていた。⇒解雇権濫用法理を類推適用

・しかしながら、比較的簡易な採用手続による短期有期契約である以上、雇止めの判断基準は本工の解雇基準とは合理的差異があり、余剰人員の整理解雇において、臨時工の雇止めに先立ち本工の希望退職者を募集しなくても不合理であるとはいえない。

2-(3). 裁判例(福岡大和倉庫事件) 3/5

【事案概要】

原告らは、乳製品の入出庫作業等の場内作業を請け負っていた会社の下請会社に臨時従業員として雇い入れられていた者であるが、

- ① 当該下請会社に代わって被告会社が本件作業を請け負うことになった際、原告ら従業員をそのまま引き継いだ。
- ② その後、被告会社と労働組合との間で、原告らの労働契約を1年間の有期契約とすること、以降も労使双方の支障がない限り契約更新を前提に組合と協議すること等を内容とする協定が成立。
- ③ 2回目の契約締結の際、有期契約は形式的なものであると被告会社の責任者が断言。

【判決概要】

- ・本件雇用契約の期間の定めは一応のものであって、単に期間が満了したという理由だけで雇止めになるものではない。
- ・雇用契約を終了させてもやむを得ないといえるような特段の事情は存在しないと言うべきであるから、形式的に定められている雇用期間が満了したことを理由とする雇止めは信義則上からも許されない。

雇止め無効

2-(3). 裁判例(亜細亜大学事件) 4/5

雇止め有効

【事案概要】

英語とヒンディー語の非常勤講師として雇用されていた原告は、

- ① 毎年4月1日から1年間の期限付きで雇用され、その契約は20回更新されていた。
- ② 非常勤講師は、担当した授業のコマ数に応じて賃金が支払われていた。
- ③ 非常勤講師は、他に本務を持つことや兼務することが認められていた。

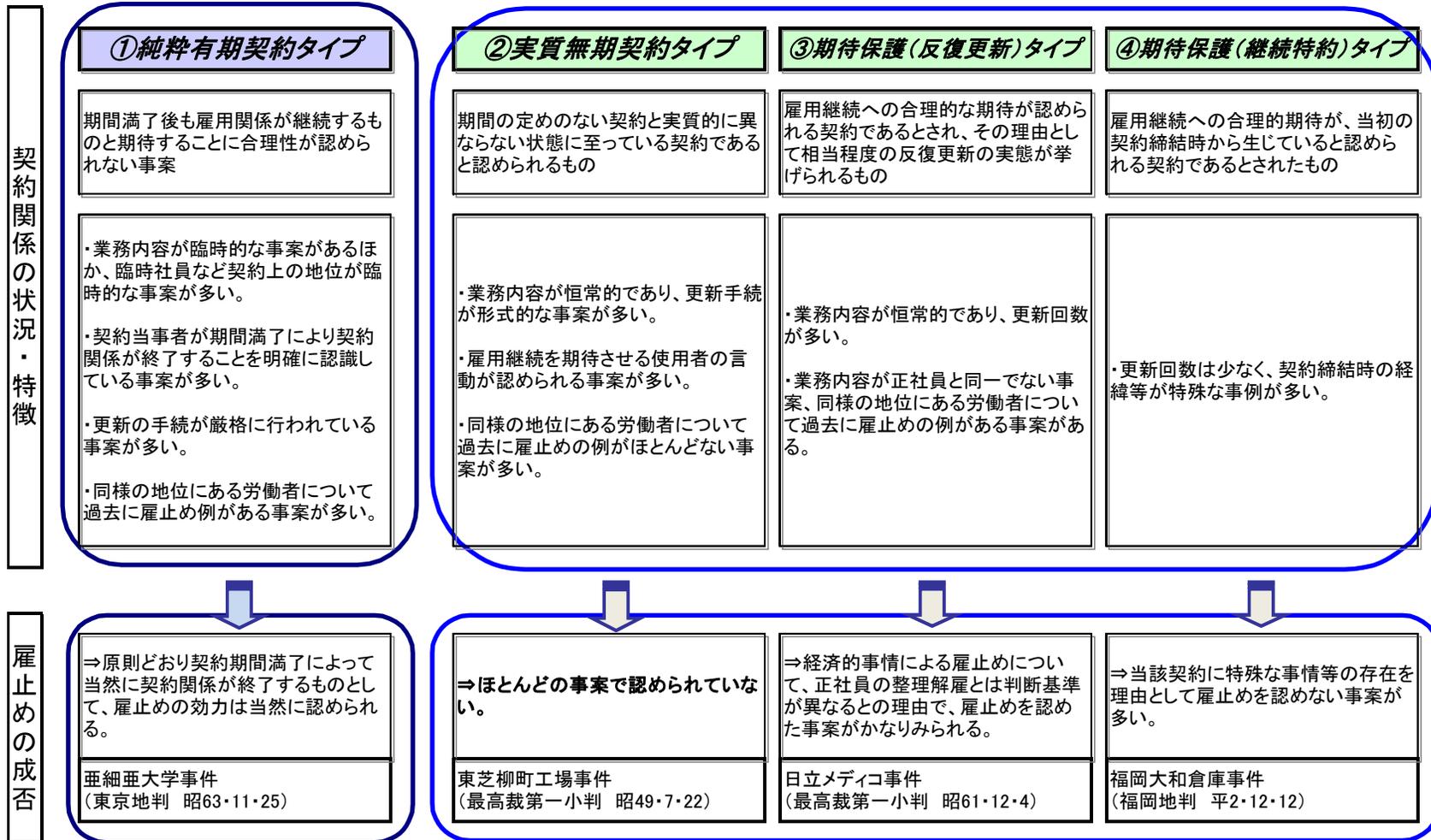
【判決概要】

以下のような諸事情を考慮すると、雇用契約が期間の定めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約と異なる状態で存在したとは認められず、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あるとも認められない。

・教員規定上も非常勤講師は期間を定めた雇用であることが明確であり、辞令も毎年交付している。

・教員と非常勤講師とでは、雇用条件や職務・責任面での拘束が異なる。原告の場合も、他大学の教員の仕事を担当して相当額の収入を得ており、被告大学との結び付きの程度は専任教員と比べると極めて薄い。

2-(3). 裁判例(総括) 5/5



2-(4). 有期労働契約をどう考えるか

➤ 本来的な有期労働契約とは

- ・ 臨時業務に対応した雇用
- ・ 特定のプロジェクトのための期間限定雇用
- ・ 正社員の休業期間中の代替要員

➤ 有期労働契約に関する実態

－厚労省による「平成21年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」－

- ・ 企業が有期労働契約労働者を活用する理由(複数回答3つまで)
⇒「人件費を低く抑えるため」(37.7%)、業務量の中長期的な変動に対応するため(38.9%)
- ・ 過去3年間に雇止めを行ったことがない・・・69.4%
- ・ 契約更新回数が11回以上・・・14.7%
- ・ 勤続年数が10年超・・・9.1%

2-(5). 契約期間満了による退職と失業給付

【失業給付の受給 -特定理由離職者-】

法改正により、平成21年3月31日以降の離職者について、「特定理由離職者」という新たな受給資格区分が創設。

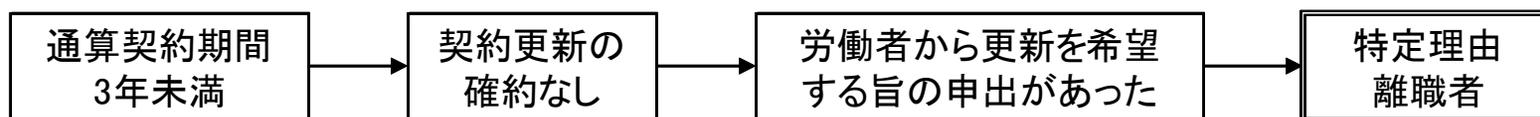
《特定理由離職者の範囲》

期間の定めのある労働契約の期間が満了し(通算契約期間が3年未満の場合に限る)、

かつ、

当該労働契約の更新がないことにより離職した者(契約を更新することの確約がない場合であって、その者が契約の更新を希望したにもかかわらず当該更新についての合意が成立するに至らなかった場合に限る)

※暫定措置として、受給資格に係る離職日が平成21年3月31日から平成24年3月31日までの間である特定理由離職者については、所定給付日数が特定受給資格者と同様に扱われる。



3. 有期労働契約規制の行方

3-(1). 有期労働契約についての検討動向

3-(2). 有期労働契約研究会の報告

3-(1). 有期労働契約についての検討動向

時期	内容
平成15年6月27日	<p>労働基準法の一部を改正する法律」成立（平成16年1月1日施行）</p> <p>《主な改正点》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約に関する改正（原則1年⇒原則3年） ・解雇権濫用法理の明文化 <p>《附則第3条》</p> <p>「政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第14条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」</p> <p>《国会での可決にあたっての付帯決議》</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 労働契約期間の上限の延長に当たっては、常用雇用の代替を加速化させないように配慮するとともに、有期雇用の無限定な拡大につながらないよう十分な配慮を行うこと。 ■ 有期5年の退職の自由、有期雇用の反復更新問題、「期間の定めのない」契約とするみなし規定の制定、有期雇用とするべき理由の明示の義務化、正社員との均等待遇など、有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること。
平成18年12月27日	<p>「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」</p> <p>「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当」</p>
平成21年2月	厚生労働省が有期労働契約研究会を設置
平成22年9月10日	厚生労働省が有期労働契約研究会の報告書を取りまとめて公表
平成22年10月26日	厚生労働省労働政策審議会において、「有期労働契約をめぐる法制度」の見直しについての審議を開始

3-(2). 有期労働契約研究会の報告

【研究会報告書のポイント】

- ① 有期労働契約の締結事由の規制(いわゆる入口規制)をするか
- ② 更新回数や利用可能期間に係るルールの設定(いわゆる出口規制)をするか
- ③ 雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用)を明確化すべきか
- ④ 正社員との均衡待遇、正社員への転換等についてどのように対応し規定すべきか
- ⑤ 労基法第14条第2項に基づく厚労省告示の内容を法律事項に格上げすべきか
- ⑥ 契約期間について書面明示がなされなかった場合「無期契約とみなす」等の効果を定めるべきか

おわりに

【視点】

- ✓ 期間の定めのある労働契約を締結している理由は何ですか？
- ✓ 正社員と有期契約社員とで仕事内容の違いはありますか？
- ✓ 契約期間を定めていることの意味合いを、労使双方が認識していますか？

【参考文献】

『有期労働契約規制の立法化への動きと現在の法的問題』

（労働経済春秋2011年・第4号掲載記事）

著者 安西 愈

『労働契約解消の法律実務』（中央経済社）

著者 石寄 信憲

『解雇・雇止め 懲戒 Q & A（補訂版）』（労務行政）

著者 丸尾 拓養

有期契約社員の雇止め実務

【資料編】

労働条件の明示義務	・・・P 1
関連法律条文	・・・P 2
有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準	・・・P 3
労働基準法の一部を改正する法律の施行について	・・・P 4
裁判例(①東芝柳町工場事件)	・・・P 7
裁判例(②日立メディコ事件)	・・・P 8
裁判例(③福岡大和倉庫事件)	・・・P 9
裁判例(④亜細亜大学事件)	・・・P 10
雇止め裁判例一覧 ー雇止めが認められたものー	・・・P 12
雇止め裁判例一覧 ー雇止めが認められなかったものー	・・・P 15
有期労働契約研究会 報告書のポイント	・・・P 18

2011年3月9日

社会保険労務士法人 大野事務所

労働条件の明示義務

労働基準法第15条		パートタイム労働法第6条	職安法第5条の3
明示すべき労働条件	書面交付による明示事項	労基法第15条以外の書面明示すべき事項	求人労働条件(書面の交付)
①労働契約の期間に関する事項	○期間を定めない場合もその旨示す ＜有期労働指針告示＞ ①更新の有無 ②更新の判断基準		○
②就業場所・従事すべき業務に関する事項	○雇入れの直後のものでよいが、その後の配転、出向等あればその旨を加えるとよい。		○
③始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項	○書面明示にあたり所定労働時間を超える労働・休日労働の有無を加える。		○
④賃金(⑥の退職手当、⑦の賃金を除く)の決定、計算・支払方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給に関する事項	○初任給の金額、諸手当の金額の明示を含む 昇給に関する事項を除く	※昇給の有無を明示	○
⑤退職・解雇(事由及び手続等を含む)に関する事項	○雇用契約終了事由の全事項 ＜有期労働指針＞ 雇止め30日までの予告 (1年を超える継続勤務の場合で、あらかじめ「更新は今回限り」との明示のときを除く)		○
⑥退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法、退職手当の支払の時期に関する事項	×	※退職手当の有無を明示	—
⑦臨時に支払われる賃金(退職手当を除く)、賞与・これらに準ずる賃金、最低賃金額に関する事項	×	※賞与の有無を明示	—
⑧労働者に負担察せるべき食費、作業用品その他に関する事項	×	—	—
⑨安全、衛生に関する事項	×	(※定めのあるときには書面明示の努力義務)	—
⑩職業訓練に関する事項	×	(※定めのあるときには書面明示の努力義務)	—
⑪災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項	×	—	—
⑫表彰、制裁に関する事項	×	—	—
⑬休職に関する事項	×	(※定めのあるときには書面明示の努力義務)	—
◇労働・社会保険の適用に関する事項	—	(厚生労働省のモデル通知書には該当項目あり)	○

『労政時報』(第3630号、91頁)を一部修正引用

関連法律条文

契約期間等（労働基準法第14条）

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、5年）を超える期間について締結してはならない。

1. 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「専門的知識等」という。）であって高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。）との間に締結される労働契約
 2. 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）
- ② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- ③ 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

期間の定めのある雇用の解除（民法第626条）

雇用の期間が5年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、10年とする。

- ② 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3箇月前にその予告をしなければならない。

期間の定めのない雇用の解約の申入れ（民法第627条）

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する。

- ② 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。
- ③ 6箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、3箇月前にしなければならない。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 (平 15.10.22 厚生労働省告示 357 号)(平 20.3.1 改定)

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 14 条第 2 項の規定に基づき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を次のように定め、平成 16 年 1 月 1 日から適用する。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

（契約締結時の明示事項等）

- 第 1 条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る**更新の有無を明示**しなければならない。
- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を**更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示**しなければならない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前 2 項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

（雇止めの予告）

- 第 2 条 使用者は、有期労働契約（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限り、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を除く。次条第 2 項において同じ。）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。

（雇止めの理由の明示）

- 第 3 条 前条の場合において、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。
- 2 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、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、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

- 第 4 条 使用者は、有期労働契約（当該契約を 1 回以上更新し、かつ、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限り。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

労働基準法の一部を改正する法律の施行について（抄）

（平 15.10.22 基発 1022001 号）（平 20.3.1 改定）

2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（法第 14 条第 2 項及び第 3 項）

(1) 趣旨

有期契約労働者について適切な労働条件を確保するとともに、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするためには、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから、厚生労働大臣が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を定めることとし、当該基準に関し、行政官庁が必要な助言及び指導を行うことができることとしたものであること。

(2) 雇止めに関する基準の内容

ア 第 1 条関係（契約締結時の明示事項等）

(ア) 本条により明示しなければならないこととされる「更新の有無」及び「判断の基準」の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。

例えば、「更新の有無」については、

- a 自動的に更新する
- b 更新する場合があります
- c 契約の更新はしない

等を明示することが考えられるものであること。

また、「判断の基準」については、

- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

(イ) なお、これらの事項については、トラブルを未然に防止する観点から、使用者から労働者に対して書面を交付することにより明示されることが望ましいものであること。

(ウ) 本条第 3 項については、使用者が労働契約締結時に行った「更新の有無」及び「判断の基準」に係る意思表示の内容を変更する場合に、当該労働契約を締結した労働者に対して、速やかにその変更した意思表示の内容を明示しなければならないものであること。この場合、「更新の有無」及び「判断の基準」が当該労働契約の一部となっている場合には、その変更には当該労働者の同意を要するものであること。

（以下に続く）

(続き)

イ 第2条関係（雇止めの予告）

(ア) 本条の対象となる有期労働契約は、

- a 有期労働契約が3回以上更新されている場合
 - b 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合
 - c 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合
- であること。

(イ) なお、30日未満の契約期間の労働契約を3回以上更新した場合又は当該労働契約の更新を繰り返して1年を超えた場合の雇止めに関しては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、本条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものであること。

ウ 第3条関係（雇止めの理由の明示）

「更新しないこととする理由」及び「更新しなかった理由」は、契約期間の満了とは別の理由を明示することを要するものであること。

例えば、

- (ア) 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
 - (イ) 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
 - (ウ) 担当していた業務が終了・中止したため
 - (エ) 事業縮小のため
 - (オ) 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
 - (カ) 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため
- 等を明示することが考えられるものであること。

エ 第4条関係（契約期間についての配慮）

本条における「労働契約の実態」とは、例えば、有期労働契約の反復更新を繰り返した後、雇止めをした場合であっても、裁判において当該雇止めが有効とされる場合のように、業務の都合上、必然的に労働契約の期間が一定の期間に限定され、それ以上の長期の期間では契約を締結できないような実態を指すものであること。

(以下に続く)

(続き)

(3) その他

- ア 有期労働契約の雇止めに関する裁判例を見ると、契約の形式が有期労働契約であっても、
- ・ 反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異なるものと認められた事案
 - ・ 実質的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案
 - ・ 格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されることを前提として契約が締結されていると認められ、実質上雇用継続の特約が存在すると言い得る事案
- があり、使用者は、こうした事案では解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められなかった事案も少なくないことに留意しつつ、法令及び雇止めに関する基準に定められた各事項を遵守すべきものであること。
- イ 雇止めに関する基準は、有期労働契約の契約期間の満了に伴う雇止めの法的効力に影響を及ぼすものではないこと。

(4) 助言及び指導

行政官庁は、雇止めに関する基準に定める内容に反して労働契約の締結や雇止めがなされた場合にその是正を求める等、雇止めに関する基準に関し、有期労働契約を締結する使用者に対し、法第14条第3項に基づき必要な助言及び指導を行うことができるものであること。

裁判例

① 東芝柳町工場事件

裁判年月日 : 1974年7月22日

裁判所名 : 最高裁第一小法廷

事案概要 : Yは、電気機器等の製造販売を目的とする株式会社であるが、その従業員に 1
は正規従業員(本工)(昭和37年3月現在49,750名)と臨時従業員(臨時工) 2
の種別があり、後者は、基幹作業に従事する基幹臨時工(同じく19,460名) 3
と附随作業を行うその他の臨時工(同じく1,470名)とに分かれている。基 4
幹臨時工は、景気の変動による需給にあわせて雇傭量の調整をはかる必要か 5
ら雇傭されたものであって、その採用基準、給与体系、労働時間、適用され 6
る就業規則等においては本工と異なる取扱をされているが、その従事する仕 7
事の種類、内容の点においては本工と差異はない。Yにおける基幹臨時工の 8
数は、昭和25年以降漸次増加し、以後昭和37年3月までは必ずしも景気 9
の変動とは関係なく増加の一途をたどり、ことに昭和33年から同38年までは 10
毎年相当多数が採用され、総工員数の平均30パーセントを占めていた。そし 11
て、基幹臨時工が2カ月の期間満了によって傭止めされた事例は見当らず、 12
自ら希望して退職するものの外、そのほとんどが長期間にわたって継続雇傭 13
されている。また、Yの臨時従業員規則の年次有給休暇の規定は1年以上の 14
雇傭を予定しており、1年以上継続して雇傭された臨時工は、試験を経て本 15
工に登用することとなっているが、右試験で数回不合格となった者でも、相 16
当数の者が引続き雇傭されている。Xらは、いずれも、Yと契約期間を2カ 17
月と記載してある臨時従業員としての労働契約書を取りかわして入社した基 18
幹臨時工であるが、その採用に際しては、Y側に、Xらに長期継続雇傭、本 19
工への登用を期待させるような言動があり、Xらも、右期間の定めにかかわ 20
らず継続雇傭されるものと信じて前記契約書を取りかわしたのであり、また、 21
本工に登用されることを強く希望していたものであって、その後、YとXら 22
との間の契約は、5回ないし23回にわたって更新を重ねたが、Yは、必ずし 23
も契約期間満了の都度、直ちに新契約締結の手続をとっていたわけでもない。 24

判決の骨子 : 「原判決は、以上の事実関係からすれば、本件各労働契約においては、Yと 25
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 26
続することを予定していたものであって、実質において、当事者双方とも、 27
期間は一応2カ月と定められてはいるが、いずれかから格別の意思表示がな 28
ければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するの 29
が相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を 30
重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で存在して 31

いたものといわなければならず、本件各傭止めの意思表示は右のような契約 32
を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表 33
示にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件各傭止めの効力 34
の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべき 35
であるとするものであることが明らかであって、上記の事実関係のもとにお 36
けるその認定判断は、正当として首肯することができ、その過程に所論の違 37
法はない。」 38

② 日立メディコ事件

裁判年月日 : 1986年12月4日

裁判所名 : 最高裁第一小法廷

事案概要 : Xは、昭和45年12月1日から同月20日までの期間を定めてYのA工場に臨 1
時員として雇用され、同月21日以降、期間2カ月の労働契約が5回更新され 2
た。ところで、A工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて 3
雇用量の調整を図る目的で設けられたものであり、臨時員の採用にあたって 4
は、各種試験を行わず、面接において健康状態、経歴等を尋ねるのみで採用 5
を決定するという簡易な方法をとっている。Yが昭和45年8月から12月ま 6
での間に採用したA工場の臨時員90名のうち、翌46年10月20日まで雇用 7
関係が継続した者は、本工採用者を除けば、Xを含む14名である。Yは、臨 8
時員の契約更新にあたっては、更新期間の約1週間前に本人の意思を確認し、 9
当初に作成された労働契約書の「4 雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、 10
臨時員の印を押印させていた（もっとも、Xが属する機械組においては、本 11
人の意思が確認されたときは、給料の受領のために預かってある印を庶務係 12
が本人に代わって押印していた。）ものであり、XとYとの間の5回にわたる 13
本件労働契約の更新は、いずれも期間満了の都度新たな契約を締結する旨を 14
合意することによってされてきたものである。Xは同年10月21日以降、不 15
況を理由に雇止めとされたことから、Yとの労働契約の存在確認等を求めて 16
提訴した。 17

判決の骨子 : 上記「事実関係の下においては、…5回にわたる契約の更新によって、…X 19
とYとの間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならな 20
い関係が生じたということもできない…所論引用の判例（東芝柳町工場事件 21
＝最判昭49.7.22）は、事案を異にし、本件に適切でない。」「A工場の臨時 22
員は、…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 23
程度の継続が期待されていたものであり、Xとの間においても5回にわたり 24
契約が更新されているのであるから、…雇止めにするに当たっては、解雇に 25

関する法理が類推され、解雇であれば解雇権の濫用、信義則違反又は不当労働行為などに該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係となるものと解せられる。しかし、右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。したがって、…独立採算制がとられているYのA工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、「期間の定めなく雇用されている従業員」の「希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。」との原判決の判断を引用し、これを正当としてXの上告を棄却した。

③ 福岡大和倉庫事件

裁判年月日 : 1990年12月12日

裁判所名 : 福岡地裁

事案概要 : Xらは、乳製品の出入庫作業等の場内作業を請け負っていた雪印乳業の下請企業に臨時従業員として雇い入れていた者であるが、Yは当該会社に代わって、本件作業を請け負うことになった際、Xら従業員をそのまま引き継いだものである。その後改めてXらの労働契約を1年間の有期契約とすること、契約期間満了後の雇用については、双方の支障がない限り契約更新を前提に組合と協議すること等を内容とする協定が成立したが、2回目の契約締結の際Y側の責任者が有期契約は形式的なものであると断言するなどしたため、Xらは期間満了後も当然に更新され継続して雇用されるものと考えて契約を更新していた。その後の合理化に伴い、余剰人員が生じたとして、YはXらを雇止めした。

判決の骨子 : <本件有期雇用契約締結に至る特殊な経緯を認定した上で、>本件雇用契約が期間の定めのないものから期間の定めのあるものに改められている以上、これを期間の定めのない雇用契約であると解することはできないものの、その期間の定めは一応のものであって、単に期間が満了したという理由だけで雇止めになるものではなく、双方に特段の支障がない限り雇用契約が更新されることを前提として締結されたもので、しかも具体的な労働条件等の内容も長期間雇用が継続されることを前提として組合と協議され、確定されてき

たものであるから、事実上やむを得ない理由により新たに余剰人員が発生し 18
てこれを削減する必要があるのに、その余剰人員を配置転換などによって企 19
業内で吸収する余地がないなど、Yにおいて従来の取扱いを変更して雇用契 20
約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存しない限り、期 21
間満了を理由として直ちに雇止めをすることは、信義則上許されないといわ 22
なければならない。本件における一連の特殊な経緯、雇用の実態と人員削減 23
の必要性、人員削減の時期及び方法、労使間の交渉過程等諸般の事情を総合 24
的に検討すると、Yにおいて雇用契約を終了させてもやむを得ないといえる 25
ような特段の事情は存在しないと言うべきであるから、Yが本件雇用契約で 26
形式的に定められている雇用期間が満了したことを理由としてXらに対し直 27
ちに雇止めをしたことは、信義則上からも許されないものと言わなければな 28
らない。 29

④ 亜細亜大学事件

裁判年月日 : 1988年11月25日

裁判所名 : 東京地裁

事案概要 : Yは、亜細亜大学を設置する学校法人であり、Xはインドで生まれ、昭和 38 1
年4月にYに雇用され、21年間英語、ヒンディー語を教えてきた非常勤講師 2
である。Xは、毎年4月1日から1年間の期限付きでYに雇用され、雇用契 3
約の更新を続けていたところ、Yは昭和59年4月以降、Xとの雇用契約が終 4
了したとしてXの就労を拒否した。これに対しXは、Yは採用に当たって雇 5
用期間が1年限りとは言わなかったこと、「非常勤講師は、あらかじめ期間を 6
定めて、これを嘱任する」との教員規定は、Xの採用時には施行されていな 7
かったこと、辞令交付時期は毎年4月下旬から5月上旬であったこと、専任 8
教員と非常勤講師の区分は労働時間の区別に過ぎないことを挙げ、XY間に 9
は期間の定めのない雇用契約が存在すること、仮に本件契約が期間の定め 10
あるものであったとしても、遅くとも本件解雇までには期間の定めのない契 11
約に転化したこととして、雇用契約上の地位の確認と賃金の支払いを請求し 12
た。これに対しYは、本件雇用契約は期間が1年と定められ、昭和59年3 13
月31日限り非常勤講師の地位を失ったこと、仮に本件雇用契約を終了させる 14
のに正当な理由が必要であるとしても、Xはヒンディー語の専門家ではなく、 15
Xが担当してきたヒンディー語の再履修を必要とする学生が受講者の半数に 16
達し、Yとしては専門のヒンディー語教育者を採用する必要があったと主張 17
して争った。 18

判決の骨子 : 「亜大における教員は、昭和44年4月1日施行された教員規定によれば、専 19

任教員と非常勤講師に分かれ、…専任教員の採用に際しては相当厳しい資格 20
条件が課されているが、非常勤講師の場合はそれに準じる教育・研究能力が 21
あると認められる者も採用することができる。…非常勤講師は、委嘱された 22
科目について授業及び指導をするだけで大学の役職又は校務を担当すること 23
はない。また、…非常勤講師は、あらかじめ期間を定めて嘱任し、引き続き 24
嘱任する場合を除き、その期間の満了によって雇用契約は終了するとされて 25
おり（教員規定 18 条、25 条）、他に本務をもってはならないとの制約はな 26
い。さらに、賃金面では、…、非常勤講師には、1 週間に 1 回の授業（1 コマ） 27
を担当した場合の 1 カ月の金額に、1 週間に担当するコマ数を乗じて算出さ 28
れた賃金が毎月支払われるだけで、…、交通費を除く他の諸手当、賞与、退 29
職金は一切支給されない。「…講義が恒常的に設置されていても、雇用期間 30
の定めのある講師を雇用することは当然ありうることである。また、前記の 31
とおり、Y の X に対する毎年の辞令交付は 1 年という期間を限定したもので、 32
重要な更新手続に当たるといえる。…専任教員はその職務及び責任の面で全般 33
的な拘束を受けその地位が期間の定めなく継続するのに対し、非常勤講師は 34
限られた職務を本来短期間担当する地位にあり、大学から全般的な拘束を受 35
けないことを前提としており、非常勤講師の賃金等の雇用条件も専任教員と 36
は異なっている。…また、非常勤講師の側から見ても、他に本務・兼務をも 37
つことはさしつかえなく、…原告の場合も、他大学の教員の仕事も担当して 38
相当額の収入を得ており、…。「以上のような諸事情を考慮すると、X Y 間 39
の雇用契約は、20 回更新されて 21 年間にわたったものの、それが期間の定 40
めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約 41
と異ならない状態で存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続 42
するものと期待することに合理性があるとも認められない。したがって、Y 43
の更新拒絶につき解雇に関する法理を類推して制約を加える必要があるとは 44
いえない。」 45

雇止め裁判例一覧
－雇止めが認められたもの－

事件名・職種	勤続年数	更新回数	更新の手続き	正社員等との差異	その他の状況	雇止め理由
①日レメディコ事件 (最高裁一小判決 昭61.12.4) 臨時工	10 カ月 20 日	5 回	・期間満了 1 週間前に 本人の意思確認、雇用 契約書に雇用期間を記 入し、押印 ・更新はいずれも新たな 契約を締結する旨の合 意	採用方法:異なる 労働時間:短い 職務内容:異なる	・本件以前に雇止 めの事例あり ・臨時員制度の目 的は雇用量の調整	業務上の 都合
②北陽電気事件 (大阪地裁決定 昭62.9.11) 作業員	1 年 6 カ月	1 回	・雇用契約書に署名押 印	採用手続:異なる 労働条件:異なる	・契約締結時に労 働者も短期パート 契約であること、更 新も 1 回限り、最大 1 年 6 カ月であるこ とを了承していた ・他のパートも大部 分は 10 カ月未満で 退職	期間満了
③春日電機事件 (東京地裁八王子支 部判決 昭62.12.18) 臨時員	8 年	7 回	・当初の雇用(期間 1 年 の契約)から 6 年間は更 新手続きなし ・その後契約期間ごとに 契約書を交わし契約更 新の手続きを明確化	労働時間:同じ 退職金等:異なる	・使用者が更新の 申し込みをしたにも かかわらず労働者 側から正社員として 扱うよう求め、臨時 員契約更新の申し 込みを行わなかつ た	
④亜細亜大学事件 (東京地裁判決 昭63.11.25) 非常勤講師	21 年	20 回	・1 年の期間を限定し、 毎年辞令を交付	労働時間:異なる 職務内容:異なる 賃金等:異なる	・非常勤講師は他 に本務・兼務をもて る	期間満了
⑤読売日本交響楽団 事件 (東京地裁判決 平2.5.18) 楽団員(特別契約者)	5 年	2 回 (※)	・契約時に各回ごとに出 演日、出演内容および 出演料等の個々の契約 内容について交渉した うえで契約締結 ・契約更新というより、1 回ずつ新たな契約を締 結	拘束時間:短い 賃金等:異なる	・特別契約者につ いては例外なく期 間を定めた契約が なされていた ・期間 2 年の雇用契 約は労基法違反で 1 年経過後は期間 の定めのない雇用 契約となるが、その 後の期間 1 年の雇 用契約締結により、 有期の雇用契約と なった	期間満了
※当初期間 2 年の雇用契約締結、1 回更新、その後期間 1 年の雇用契約に変更して更新						
⑥松下電器産業事件 (大阪地裁決定 平2.8.29) 外国人技術者	2 年	1 回	・労働者と協議のうえ、 契約更新	賃金等:異なる 他の労働条件は正 社員に準じる	・使用者側が必要 とする場合に契約 を更新することとさ れていた ・雇用の目的は外 国人向けマニュアル の作成等	勤務成績 不良

事件名・職種	勤続年数	更新回数	更新の手続き	正社員等との差異	その他の状況	雇止め理由
					・採用においても高度の資格、学歴保有者および実務経験者に限定していた	
⑦高田製鋼所事件 (大阪地裁決定 平 5.8.10) 臨時工	3年4 カ月	3回	・毎年一定の時期に明示的に雇用契約書への署名捺印を求めて改めて契約を締結	職務内容:同じ 賃金等:異なる		業績悪化
⑧日本電子事件 (東京地裁八王子支部決定 平 5.10.25) 庶務事務・製図担当	1年6 カ月 ～ 9年6 カ月	2～18 回	・人事部長とパート社員が記名ないし署名および押印をして新契約書を作成、締結	採用手続:異なる 職務内容:異なる 労働時間:異なる 賃金等:異なる	・業務内容は単純定型的補助作業であったが、臨時的業務ではなく恒常的業務 ・勤続年数に応じて有給休暇付与、賃金の増額等あり	業績悪化
⑨大阪学院大学事件 (大阪地裁決定 平 6.7.13) 外国人専任講師	3年	2回	・1年間の期間を限定し、雇用契約の合意、契約書締結	採用手続:異なる 拘束時間:短い 賃金等:異なる	・外国人教員を採用する目的は国際的学术交流で、期間を定めた雇用とする必要があった	期間満了
⑩丸島アクアシステム 事件 (大阪高裁決定 平 9.12.16) 嘱託	5年	10回	・期間満了に先立って、所属長が当該社員と面接したうえで契約更新の可否を審査、決定	職務内容:同じ		勤務態度、勤務状況不良 会社業績不振
⑪筑波大学事件 (東京地裁判決 平 11.5.25) 外国人講師	4年	3回	・1年ごとに期間を定めて更新	賃金等:異なる	・当初は招へい期間を2年として雇用期間1年の契約を締結、その後さらに2年延長	期間満了
⑫桜花学園事件 (名古屋地裁決定 平 11.8.10) 非常勤講師	19～ 25年	19～ 25回	・更新の必要性を教授会等において毎年検討したうえで、契約書を取り交わす	労働時間:異なる 職務内容:異なる 賃金等:異なる	・雇用契約の永続的な更新を期待させるような言動は一切していない	教育課程の変更
⑬泉証券事件 (大阪地裁判決 平 12.6.9) 営業嘱託	8年	7回	・協議を重ね、契約を更新		・営業嘱託制度は、証券業務従事歴10年未満の者について歩合外務員としては契約できないため、更新回数を限定して歩合外務員育成のための制度として設けられた ・原告は業務歴10年を超えても営業嘱託として契約を更新することを求めた ・最後の更新の際に、営業成績が目標を達成しない場	営業成績不良

事件名・職種	勤続年数	更新回数	更新の手続き	正社員等との差異	その他の状況	雇止め理由
					合には更新しない旨を伝えた	
⑭雪印ビジネスサービス事件 (浦和地裁川越支部決定 平 12.9.27) 清掃員	7～24年 (期間の定めのない雇用契約含む)	6～7回	・更新の際には各人の適性、能力等を吟味し、従業員の補充状況を見ながら更新の有無を決定 ・毎年雇用契約書を交付、住所氏名を記入、押印 ・雇止めの際には1カ月前に通知	【パート】 労働時間:短い 賃金等:異なる 【嘱託】 労働時間:同じ 就業規則:同じ	・当初はパートとしての期間の定めのない雇用契約であったが、その後期間を1年とする雇用契約を締結。または60歳で嘱託として雇用 ・雇止め時点で債権者らは67歳および68歳	高齢になるほど作業能力が低下し、労災などの危険増大のため適材人員の確保が可能になったため
⑮旭川大学事件 (札幌高裁判決 平 13.1.31) 外国人教員	14年	13回	・毎回雇用契約書とともに、勤務期間合意確認書に署名押印	採用方法:異なる 職務内容:異なる 勤務形態:異なる 賃金等は専任教員に準じる	・最後の更新は、訴訟となり、和解で勤務年限を2年間とする期間1年の労働契約であった	経営上の都合
⑯ティーアール建材・エルゴテック事件 (東京地裁判決 平 13.7.6) 臨時工	11年	10回	・期間を限定した雇用契約書を毎回締結 ・契約書には「引き続き会社が必要とし、健康であり、本人が希望する場合」に契約更新すると記載あり	職務内容:同じ 賃金等:異なる	・慢性的な赤字であり、事業部門を事実上閉鎖、人員整理の必要あり	経営状態悪化

『解雇・雇止め 懲戒Q&A 補訂版』(丸尾拓養 著)より引用

雇止め裁判例一覧
—雇止めが認められなかったもの—

事件名・職種	勤続年数	更新回数	更新の手続き	正社員等との差異	その他の状況	雇止め理由
①東芝柳町工場事件 (最高裁一小判決 昭49.7.22) 基幹臨時工	10カ 月～3 年10 カ月	5～23 回	・簡易な更新手続き ・更新時に雇用契約書 を作成しないこともあつ た			期間満了
②天鉄トラベルサービ ス事件 (大阪地裁決定 昭60.9.30) うどん屋パート	1年3 カ月	3回	・毎回雇用契約書を締 結 ・更新前後で就業形態 に変化なし	従業員約20名中、 正社員2名、他は パート	・本件以前に使用 者より更新拒絶し た事例はない ・雇用期間が1年を 超えると有給休暇 付与、時給アップ ・本件申請人を雇 止めた後にアル バイト等を採用	労働者過 剰 勤務態度 不良 期間満了
③平安閣事件 (最高裁二小判決 昭62.10.16) 喪服手入れ作業等	9～12 年	2～3 回	・簡易な更新手続き ・毎回雇用契約書は作 成されるが期間の定め 以外は同じ	労働時間:30分短 い 職務内容:同じ 賃金等:ほぼ同じ	・当初は日雇いある いは期間の定めな く雇用、雇用契約 の作成なく、雇用期 間について取り決 めなし ・後に雇用期間1年 とする雇用契約を 締結、これを反復 更新	期間満了
④近畿生コン事件 (京都地裁判決 昭63.4.6) 作業員	3年	1回	・更新時期を7カ月経過 した後に雇用契約書を 締結 ・雇用期間については 形式的なものであると 説明	労働時間:30分短 い 賃金等:異なる	・当初は雇用期間 についての合意な し ・就職後3カ月経っ てから雇用期間1 年とする雇用契約 書締結 ・従事した仕事は臨 時的仕事ではなく、 継続的に必要	期間満了
⑤北海丸善運輸事件 (大阪地裁決定 平2.8.23) トラック運転手	5年	4回	・毎回雇用契約書を締 結 ・契約条件等の協議は ない ・機械的な契約更新	労働時間:異なる 職務内容:同じ 賃金等:異なる	・従事した仕事は臨 時的仕事ではなく、 継続的に必要 ・組合問題あり	期間満了
⑥福岡大和倉庫事件 (福岡地裁判決 平2.12.12) 臨時従業員	2年9 カ月 ～ 14年 2カ月	0回		労働時間:7時間 半 職務内容:ほぼ同 じ 賃金等:ほぼ同じ	・当初は雇用期間 を定めることなく雇 用 ・後に雇用期間を1 年とする有期雇用 契約に改めた	期間満了
⑦龍神タクシー事件 (大阪高裁判決 平3.1.16) タクシー運転手	1年	0回	・更新手続きが厳格で ない ・契約書作成時期が、 契約日より数日から数 カ月ずれた事例もある	労働時間:異なる 賃金等:異なる	・本件以前に使用 者より更新拒絶し た事例はない	期間満了

事件名・職種	勤続年数	更新回数	更新の手続き	正社員等との差異	その他の状況	雇止め理由
⑧豊南学園事件 (東京地裁判決 平 4.3.31) 専任講師	4 年	3 回	・毎年嘱託期間を 1 年とする辞令を交付	採用方法:同じ 労働時間:同じ 職務内容:同じ 賃金等:同じ	・本件以前に雇止めした専任講師はいない ・継続雇用を期待させる言動があった	指導方針の不一致 クラスの減少
⑨ダイフク事件 (名古屋地裁判決 平 7.3.24) 作業員	4 年	7 回	・ほぼ定型的処理で契約更新 ・最後の期間 3 カ月の契約については交渉がなされたうえで、契約書に署名。ただし、労働者に辞意はなかった	労働時間:ほぼ同じ 職務内容:ほぼ同じ	・高齢者を対象とし、募集対象年齢は 55 歳から 65 歳くらいまで。採用時に高齢者に対し長期の雇用を認める言動をしていた	高齢による業務能力の低下等
⑩情報技術開発事件 (大阪地裁決定 平 8.1.29) 専門職(プログラマー)	正社員として 8 年半 パートとして 1 年 10 カ月	4 回	・きわめて簡便な手続き	労働時間:異なる 職務内容:同じ 賃金等は正社員当時を基準に定められた	・育児のために正社員から期間の定めのあるパートタイマーへ転換 ・専門性のある「技術開発」業務に従事	雇用調整
⑪中部交通事件 (名古屋地裁決定 平 8.2.1) バスガイド	11 年 4 カ月	10 回	・契約書用紙、契約内容は基本的には毎回同じ ・契約期間経過後に更新手続きが行われることもあり	職務内容:同じ	・本人が希望すれば、原則的に契約は更新されていた	期間満了
⑫大阪神鉄交通事件 (大阪地裁決定 平 8.2.7) タクシー運転手	4 年	3 回	・「また働いてもらうから」等、口頭で告げられる程度の簡易なもの		・雇用契約書には「期間満了に際して当事者が契約を終了させる旨の意思表示をしなかった時は、契約が同一条件で更に 1 年更新され、その後も 2 年間を限度に同様とすること」との定めがあった	他のタクシー会社への就職活動行為
⑬ヘルスケアセンター事件 (横浜地裁判決 平 11.9.30) 薬剤師	5 年 9 カ月	6 回	・契約期間満了時に契約書に署名押印 ・最後 2 回の契約は、それまでの 1 年契約の期間が 6 カ月、3 カ月と漸次短縮	労働時間:30 分短い 賃金等:ほぼ同じ 職務内容:ほぼ同じ	・本件以前に雇止めの事例はない ・最後の期間 3 カ月の雇用契約を締結した 2 日後、労働組合に救済を求めていることより、労働者には 3 カ月の有期雇用契約を締結する意思があったとはいえない	経営状況悪化
⑭瀧澤学館事件 (盛岡地裁判決 平 13.2.2) 常勤講師	1 年 4 カ月	1 回	・期間を限定した雇用契約書を新たに締結	労働時間:同じ 職務内容:同じ	・更新時に今後 1 年間の勤務状況をみて問題なければ専任教諭とすると説	勤務状況不良

事件名・職種	勤続年数	更新回数	更新の手続き	正社員等との差異	その他の状況	雇止め理由
					明	
⑮カンタス航空事件 (東京高裁判決 平 13.6.27) 客室乗務員	10 年 前後	10 回 前後	・更新期間が経過して から契約書を交付 ・契約満了期間を超え てフライトが組まれる	労働条件: 全て同 じ	・雇用期間を 1 年と し、更新の期間を 5 年と区切った雇用 契約 ・採用時に更新が 保証されるかよう な言動あり	業績悪化 期間満了
⑯全国社会保険協会 連合会(本訴)事件 (京都地裁判決 平 13.9.10) パートタイム看護婦	2 年	2 回	・雇用期間を限定した契 約書に署名押印 ・2 回目の更新時には 「これで最後」と告げら れ、組合と交渉、交渉 の進展がなかったため やむなく期間を限定した 契約書に署名押印	採用方法: 異なる 労働時間: 短い 職務内容: 同じ	・採用時に他のパ ートタイム看護婦は 長年勤めていると の説明、実際に契約 を反復更新してい た	期間満了
⑰正光会宇和島病院 事件 (松山地裁宇和島支 部判決 平 13.12.18) 準職員(介護者・准看 護婦)	約 2 年 半 ～ 4 年 半	2 ～ 4 回	・事前を用意した契約 書に署名捺印を求め るのみ	労働時間: 同じ 職務内容: 同じ	・採用時に継続雇 用を期待させる言 動があった ・契約を更新して勤 務を継続する者 に対し、給与・労働 条件の面で積極的 に評価 ・本件以前は、準 職員のほぼ全員が 契約更新	妊娠 正規職員 採用試験 不合格 経営状況 悪化

『解雇・雇止め 懲戒Q&A 補訂版』(丸尾拓養 著)より引用

平成22年9月10日

【総論】

1. 現状と課題

- 有期契約労働者は労使の多様なニーズにより増加、労働者本人の希望や意見を含めて眺めれば、多様な集団に。
- 実態調査(平成21年7月実施)に基づき、「4つの職務タイプ(正社員同様職務型(36.4%)、高度技能活用型(4.4%)、別職務・同水準型(17.0%)、輕易職務型(39.0%))」に区分して明らかにした就業の実態や意識、さらに、年齢、就業形態等の多様な実態を踏まえた対応の必要性。
- 雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。我が国が、中長期的に労働力供給が制約されることが見込まれる中、公正な処遇の下で、労働者の職場定着やその下での職業能力形成を促進し、労働者が家庭生活との調和を図りつつ、生きがいや働きがいのある充実した職業生活を送ることができるようになることが必要。

雇用の安定、公正な待遇等を確保するため、契約の締結時から終了に至るまでを視野に入れて、有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止するとの視点を持ちつつ、有期労働契約法制の整備を含め、ルールや雇用・労働条件管理の在り方を検討し、方向性を示すことが課題。

2. 検討に当たっての基本的考え方等

- 労働者の能力発揮等を図るため、「雇用の安定」、「公正な待遇等」を確保。安定的雇用へのステップなど有期労働契約が果たし得る役割等に留意。
- 需要変動等に伴う経営リスクへ対応するといった「柔軟性」への要請があるが、労使間のリスク負担や正社員と有期契約労働者の間の処遇を含めた雇用の在り方の公正さにも配慮しつつ検討。
- 「多様な正社員」の環境整備など有期契約労働者以外の形態の労働者との関係も視野に。
- 予測可能性の向上による紛争予防、施策の相互関係に留意しつつ適切な組合せ等を検討。

【各論1】締結事由の規制、更新回数や利用可能期間に係るルール、雇止め法理（解雇権濫用法理の類推適用の法理）の明確化

有期労働契約の不合理・不適正な利用を防止する視点に立ち、次の①～③の選択肢について、それぞれが抱える課題、規制がもたらす効果、影響を念頭に置きつつ、他の施策との組合せによる施策の全体像を描きながら、今後政策の立案に関わる関係者において適切に判断されることが望まれる。

①締結事由の規制

有期労働契約の締結の時点で利用可能な事由を限定することを検討。

（課題等）

- ・ 安定雇用へのステップ等の有期労働契約の機能を踏まえれば、新規雇用の抑制、企業の海外移転につながらないか
- ・ 諸外国（ドイツ、スウェーデン等）において、労働市場の硬直化等により、締結事由規制が緩和された例が存在
- ・ 締結事由に該当するか否かについて紛争が生じ得るなど予測可能性の確保等の面で課題 等

②更新回数や利用可能期間に係るルール

一定年限等の「区切り」を超える場合の無期労働契約との公平、紛争防止、雇用の安定や職業能力形成の促進等の観点から、更新回数や利用可能期間の上限の設定を検討（有期労働契約の利用を基本的に認めた上で、濫用を排除。稀少となる労働力の有効活用）。

（課題等）

- ・ 上限超えの法的効果（無期みなし、無期労働契約への変更申込みみなし、無期労働契約への変更申込み義務付け、解雇権濫用法理と同様ルールの適用など様々な選択肢）
- ・ 業種、職種、就業形態、定年後の再雇用の場合におけるような年齢等の属性といった多様性に留意（集团的な合意によるルール修正の可能性や適用対象の在り方含め）。
- ・ 上限手前の雇止め誘発等（副作用）。

（2007年に利用可能期間の上限規制を設けた韓国では、上限到達時に雇止め・無期化双方の例）

③雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)の明確化 定着した判例法理の法律によるルール化を検討。

(課題等)

- ・ 個別の事案に応じた妥当な処理が可能となる一方、予測可能性に欠ける面をいかに補足するか等。

【各論2】均衡待遇及び正社員への転換等

有期契約労働者のうちには、「正社員(※)」と同様の職務に従事していても正社員に比較して労働条件が低位に置かれている者が相当割合存在。また、頑張ってもステップアップが見込めないことへの不満は高い。

※正社員:使用者から直接雇用され、労働契約期間の定めがなく、フルタイムで長期雇用を前提とした待遇を受ける者などの、いわゆる正規型の労働者

➡ このため、パートタイム労働法も参考に以下の施策が考えられる。

1. 正社員との間の均衡のとれた公正な待遇

- 正社員と同視し得る者は均等待遇、その他の者にも均衡待遇(努力義務や説明責任)との措置は、多様な労働者を対象に実情に即した対応可。(参考:パートタイム労働法)
- 「不利益取扱いの禁止」のみの場合、一般的には職務給体系が採られていないことを前提とすると、判断に困難を来す等の懸念

2. 雇用の安定及び職業能力形成の促進のための正社員への転換等

- 雇用の安定、職業能力向上の観点から、正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与等の検討
- 一挙に正社員に転換することはハードルが高いこと等から、正社員転換のほかに、無期化を図りつつ、勤務地限定、職種限定などの多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に(勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方については、事例等の集積の状況も注視しつつ、検討)

【各論3】その他の課題

- 現行の大臣告示による明示事項(更新の判断基準等)の法定事項への格上げの検討。
契約締結時点で契約期間についての書面明示がない場合の一定の効果付与等の検討(その際書面明示を行うべき「時点」についても、紛争防止を念頭に検討)。
- 現行の大臣告示による雇止め予告等の法定事項への格上げの検討。
予告手当あるいは契約終了時の手当の検討。
- 1回の契約期間の上限(現行原則3年)については、労使からは延長する具体的ニーズは把握されず、上限維持が一つの方向。
1年経過後は労働者がいつでも退職できるとする暫定措置については、役割を終えたものと考えてよいかさらに議論。