弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策

弁護士　宮澤俊夫

6

有期労働契約の雇止め

(1)雇止め法理を労働契約法に条文化

有期労働契約は、その契約期間が満了した場合には、その契約は当然に終了するのが原則です。有期労働契約が更新されてきた場合であっても、使用者が次の更新を拒否したときは、当該契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。しかし、実際上反覆して更新されてきた有期労働契約の労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により、その有期労働契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態になっている場合や、雇用継続の合理的期待が認められる場合については、期間の定めのない労働者に対する解雇権濫用法理を類推適用して、その雇止めを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立していました。

平成24年8月に有期労働契約に関する労働契約法の改正が行われ、上記雇止め法理が条文化されました（19条）。各事案の適用にあたっては、これまでの判例の雇止め法理の内容や適用範囲と異なるものではありませんので、下記の裁判例の内容を参考にして解釈していくことになります。次のいずれかに該当する有期労働契約は、当然には雇止めができません。

(2)過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが期間の定めのない労働契約を締結している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もの

最高裁昭和49年7月22日判決（東芝柳町工場事件）で示された解釈を条文化しました。同事案は、契約期間を2箇月とした労働契約書を取り交わして入社した臨時工に対し、5回ないし23回にわたって更新を重ねてきた者達に対する雇止めの効力が問題となったものです。契約期間満了の都度新契約締結の手続を執っていたわけではなく、更新手続も極めて形式的なものでした。その従事する仕事の種類、内容は本工と差異がなく基幹的作業を担当させていました。これまで2箇月の期間満了によって雇止めされた事例はありませんでした。このような事案について、最高裁は、契約が反覆更新されて期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態になっていると認め、解雇権濫用の法理を類推適用して、それら雇止めを無効としました。

(3)労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその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と認められるもの

最高裁昭和61年12月4日判決（日立メディコ事件）で示された解釈を条文化しました。同事案は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る目的で雇用された期間2箇月の契約の臨時員が5回の更新の後雇止めされたというものです。最高裁は、期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない関係が生じていたということはできないが、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたと認め、解雇権濫用の法理を類推適用すべき場合に当たるとしたうえで、本件では事業上人員削減をする必要があり、余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地がない場合には、雇止めは有効であるとしました。

（愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・伊藤栄章