

② 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①に掲げる項目に関し、次の a 及び b の実態がある場合には、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ものであると認められることが多いこと。

a ① a に関し、業務内容が恒常的であること、及び① d に関し、契約が更新されていること。

* 「業務内容が恒常的」とは、当該事業において業務が定まって変わらないものをいい、例えば、情報処理業におけるプログラミング業務などがこれに当たるものと考えられます。

「恒常的」の対義語は「臨時的」であり、一定期間で作業終了が予定される補助業務についているなど業務内容の臨時性が認められる場合には、「業務内容が恒常的」とはいえませんが、

b a に加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

a) ① c に関し、雇用継続を期待させる事業主の言動が認められること。

* 「雇用継続を期待させる事業主の言動」としては、例えば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすことなどがこれに当たるものと考えられます。

b) ① d に関し、更新の手続が形式的であること。

* 「更新の手続が形式的」としては、例えば、必ずしも契約期間満了の都度直ちに契約締結の手続をとっておらず次の契約期間の始期の経過後に契約を締結することもあること、労働条件や契約期間などの契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどがこれに当たります。

c) ① e に関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

③ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、① a に関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、① b に関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、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ものであると認められる方向に働いていると考えられること。

* 「地位の基幹性」とは、当該事業所における当該期間を定めて雇用される者の立場が「基幹的」であることをいい、「基幹性」の対義語は「臨時性」であり、いわゆる嘱託や非常勤講師、アルバイトなどは、契約上の地位の臨時性が認められ、基幹性は認められません。

- (4) 育児休業をすることができない一定の労働者を労使協定で定める場合については、Ⅱ－3（12 ページ）で説明します。

（参考）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年厚生労働省告示第357号）（抄）

（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場合があ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。

ポイント解説

- ★ 有期契約労働者を雇い入れている場合は、4 ページ及び 19 ページで説明している要件を満たせば育児休業や介護休業ができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。
- ★ 有期契約労働者が要件を満たすかどうか、右ページのフローチャートで確認してみましょう。
- ★ 期間を定めて雇用される者の育児休業や介護休業について、対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすることは差し支えありません。
- ★ 育児休業・介護休業中の有期契約労働者の労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要となります（10、21 ページ参照）。
- ★ パートタイマーなどの名称で働いていたり、1日の労働時間が通常より短い方であっても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は、3 ページ及び 19 ページで説明している要件にかかわらず、この法律に基づく育児休業及び介護休業の対象となります。