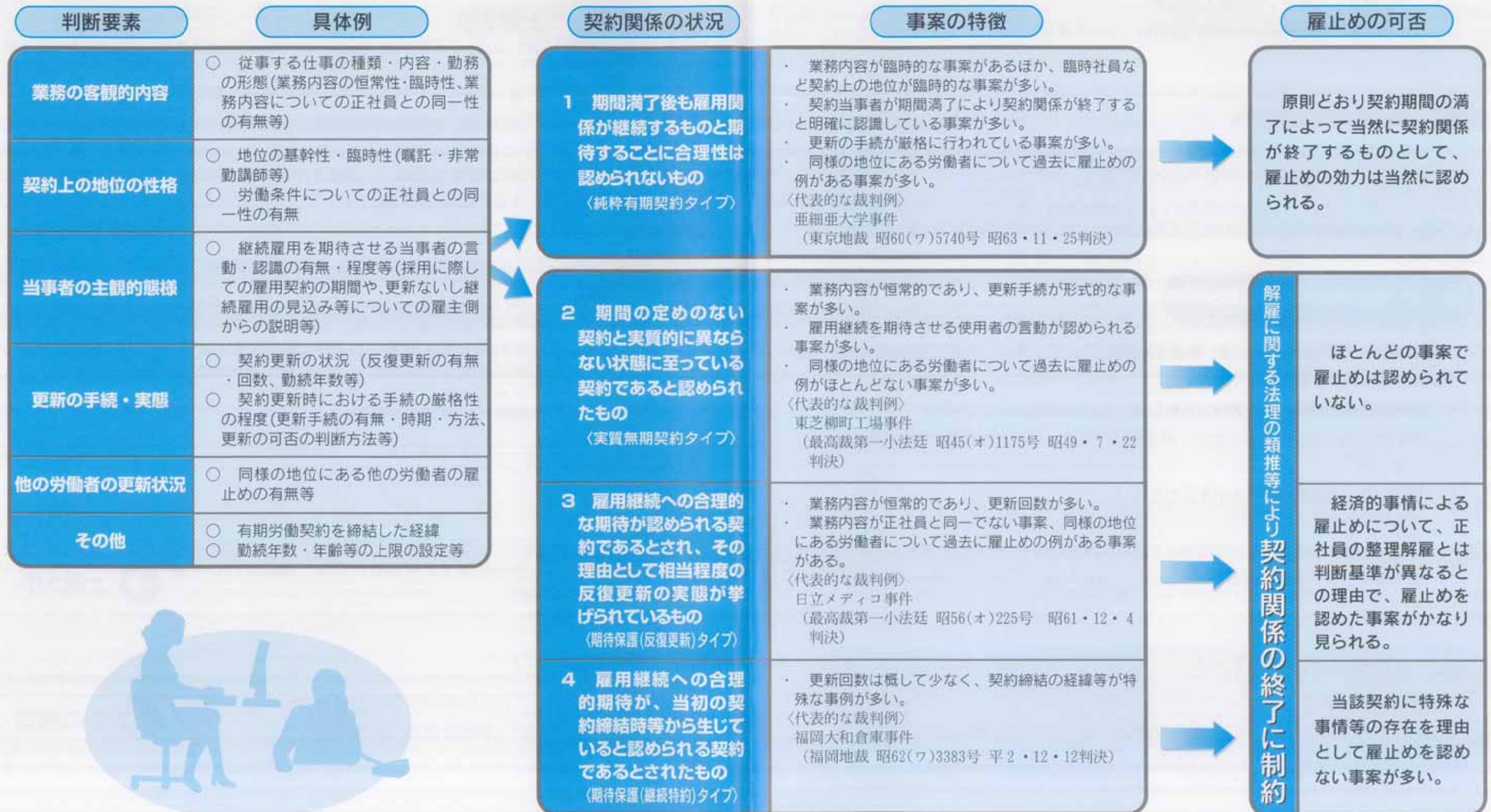


# 有期労働契約の雇止めにに関する裁判例の傾向

雇止めについて争われた裁判例を見ると、6つの判断要素を用いて当該契約関係の状況を総合的に判断しており、民法の原則どおり契約期間の満了により当然に契約関係が終了するものと判断した事案ばかりではなく、契約関係の終了に制約を加え、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくありません。

また、裁判例について類型化を試みると、有期労働契約を4つのタイプに分けることができ、各タイプごとに判断要素に関する状況や雇止めの可否について一定の傾向が見られます。



(注) 裁判例の傾向は、「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」をもとに取りまとめたものです。