

【関係法令の定め】

労働契約法

(契約期間中の解雇)

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約（括弧内略）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。

2 略

(有期労働契約の更新等)

第19条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの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であって、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す。

- 一 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れることが、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。
- 二 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。

【雇止めに関する裁判例の傾向】※平成12年9月厚生労働省「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」を参考に作成

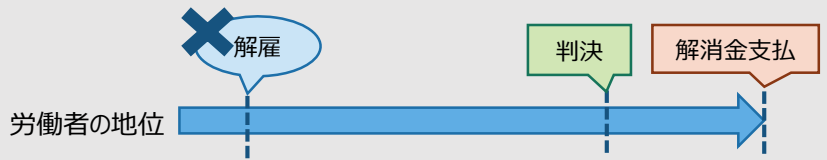
裁判例は、a業務の客観的内容、b契約上の地位の性格、c当事者の主観的態様、d更新の手續・実態、e他の労働者の更新状況、fその他（有期労働契約を締結した経緯、勤続年数・年齢等の上限の設定等）を判断要素として、以下の類型に当たるか否かを判断し、権利濫用法理を適用するかを判断している。

- ①純粋有期契約タイプ：
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は認められないもの（労働契約法19条の適用はない）
- ②実質無期契約タイプ：
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契約であると認められたもの（労働契約法19条1号該当）
- ③期待保護（反復更新）タイプ：
②のタイプとまではいえないが、相当程度の契約の反復継続等の実態により、労働者に雇用継続への合理的な期待が認められるもの（労働契約法19条2号該当）
- ④期待保護（継続特約）タイプ：
②のタイプとまではいえないが、特別の事情がない限り契約を更新する旨の合意の存在を認定できる場合など、雇用継続への合理的期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められるもの（労働契約法19条2号該当）

有期労働契約の期間途中の解雇・雇止めが無効になる場合の労働者の地位の状況について

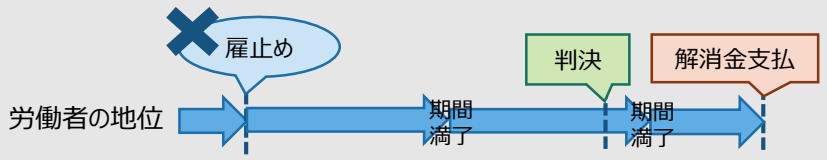
無期労働契約の場合、解雇が無効であればその後は労働契約が継続することとなるが、有期労働契約の場合、期間途中の解雇や雇止めが権利濫用に当たる場合であっても、民法上の原則によれば、その契約又は更新後の契約は、期間満了により一旦は終了し、その後はさらに労働契約が更新されなければ現在の労働者としての地位がないという相違点がある。

【無期労働契約の解雇の場合】



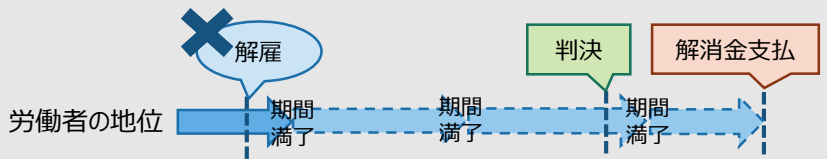
※無期労働契約の場合、解雇が無効であれば、その後、辞職等の事情がない限り、労働契約は継続しているのが原則。
※有期労働契約から無期転換した労働者の解雇はここに該当する。

【①有期労働契約の雇止め（労働契約法19条1号）の場合】



※有効性が争われている雇止めが権利濫用に当たったとしても、判決までに更新後の契約の契約期間が満了していた場合、その後も更新を繰り返したといえる状況がなければ判決時や解消金支払時に労働契約が継続しているとはいえない。
※実質的に無期労働契約と同視できる場合なので、更新を繰り返したといえる場合が多く、無期労働契約と同等の継続期間が期待できるケースが多いと考えられる。

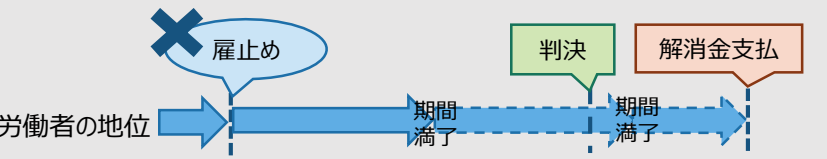
【③有期労働契約の途中解雇（労働契約法17条）の場合】



※期間途中の解雇が無効であったとしても、その後の契約期間満了時に労働契約法19条の要件に該当しない限り、更新は起こらず、さらに、その後も判決時まで更新を繰り返したといえる状況がなければ、判決時や解消金支払時に労働者の地位が続いているとはいえない。

（最一小令和1・11・7集民262号151頁は、有期労働契約を締結していた労働者が解雇の無効を主張して労働契約上の地位の確認等を求める訴訟において、当該解雇が無効であると判断するのみで、当該契約の契約期間が満了した事実をしんしゃくせず、当該契約期間の満了により当該契約の満了の効果が発生するか否かを判断することなく、労働契約上の地位の確認請求等を認容した原審の判断には、判断遺脱の違法があるとした。）

【②有期労働契約の雇止め（労働契約法19条2号）の場合】



※有効性が争われている雇止めが権利濫用に当たったとしても、判決までに更新後の契約の契約期間が満了していた場合、その後も更新を繰り返したといえる状況がなければ判決時や解消金支払時に労働契約が継続しているとはいえない。
※実務上は、更新が否定されるような特段の事情がない限り、有効性が争われている雇止めの際と同じ更新の合理的期待が、再度の期間満了時においても存在すると判断されることが多いとされるが、その後の個別の事情により合理的期待は減殺され得る。
※更新後に通算勤続年数が5年を超える場合には、無期転換ルールの適用の可能性も出てくる