

## 参考3 雇止めに関するこれまでの裁判例の傾向

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契約関係の状況を総合的に判断しています。その中には、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など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。

判断要素	具体例
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など）
2.契約上の地位の性格	○ 地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師など） ○ 労働条件についての正社員との同一性の有無
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雇主側からの説明など）
4.更新の手续・実態	○ 契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数など） ○ 契約更新時における手続の厳格性の程度（更新手続の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法など）
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など
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など

### 有期労働契約4つのタイプ別裁判例

契約関係の状況	1	2	3	4
	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	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	雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの	雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの
	純粋有期契約タイプ	実質無期契約タイプ	期待保護(反復更新)タイプ	期待保護(継続特約)タイプ
事案の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容が臨時的な事案があるほか、臨時社員など契約上の地位が臨時的な事案が多い。</li> <li>契約当事者が期間満了により契約期間が終了すると明確に認識している事案が多い。</li> <li>更新の手続が厳格に行われている事案が多い。</li> <li>同様の地位にある労働者について過去の雇止めの例がある事案が多い。</li> </ul> <代表的な裁判例> 亜細亜大学事件 東京地裁 昭60(ワ)5740号 昭63・11・25判決	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容が恒常的であり、更新手続が形式的な事案が多い。</li> <li>雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。</li> <li>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事案が多い。</li> </ul> <代表的な裁判例> 東芝柳町工場事件 最高裁第一小法廷 昭45(オ)1175号 昭49・7・22判決	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。</li> <li>業務内容が正社員と同一でない事案がある。</li> <li>同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案がある。</li> </ul> <代表的な裁判例> 日立メディコ事件 最高裁第一小法廷 昭56(オ)225号 昭61・12・4判決	<ul style="list-style-type: none"> <li>更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事例が多い。</li> </ul> <代表的な裁判例> 福岡大和倉庫事件 福岡地裁 昭62(ワ)3383号 平2・12・12判決
雇止めの可否	原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は認められる。	ほとんどの事案で雇止めは認められていない。	経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇と判断基準が異なるとの理由で、雇止めを認めた事案がかなり見られる。	当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。
	解雇に関する法理の類推などにより <b>契約関係の終了に制約</b>			