



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第117回 有期雇用契約は更新手続がポイント

1 皆さまもご存じのとおり、平成25年4月1日からの通算契約期間が5年を超える有期労働契約では、「労働者が、使用者に対し、有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたとき」は、使用者は当該申込みを承諾したものとみなされます（労働契約法18条。無期転換ルール）。

しかし、通算契約期間が5年以下であれば、使用者は自由に雇い止めできるかと言えばそうではありません。次のような場合で、「使用者が労働者からの契約更新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」も、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されます（労働契約法19条）。

〔実質無期型〕更新手続が形骸化しているなど、雇用契約が当然更新を重ね、期間の定めがない契約と実質的に異なる形で存在している場合（最高裁昭和49年7月22日判決）

〔合理的期待型〕契約目的、作業内容、更新回数などからある程度の継続が期待されていた場合（最高裁昭和61年12月4日）

2 近時、労働契約の更新を7回行った有期雇用契約（平成25年4月1日以降の通算契約期間は5年に満たない）について、裁判所が「さらなる更新の合理的期待は認められない」

と判断した事例をご紹介します（東京地裁令和2年10月1日判決）。

この事案では、有期雇用契約の更新回数が7回に及ぶものの、毎回必ず契約書が作成されており、更新日の前に管理職が労働者の面前で契約書を読み上げて意思を確認する手続を取っていたことから、更新手続が形骸化していないと認定されました（実質無期型を否定）。

また、当該労働契約は、使用者が取引先から特定の業務を受注できる限りにおいて継続する性質の雇用であったところ、6回目の更新時以降、当該業務を失注したため雇用継続が難しくなっている事実を、管理職が個人面談を通じて複数回にわたって労働者へ説明していたことから、8回目以降の契約更新について合理的な期待は生じていないと認定されました（合理的期待型を否定）。

3 このように、通算契約期間がまだ5年に達していない労働契約であっても、契約更新手続を毎回行い、契約書を作成し、担当業務の継続見通しについてきちんと説明しておくことが重要です。

有期雇用契約を更新するタイミングは、労働者の仕事への取り組みや成果を適切に評価して伝達し、本人の行動改善やモチベーションアップにつなげるチャンスでもあり、労務管理の観点からは見逃してはならない重要な機会であるといえます。