

期間満了で更新されない

- ・6か月契約のパートの仕事を3年間も更新してきたのに、次の更新はしないと言われた。
- ・契約時には更新の話もあったのに、1年契約が終わった後、更新されなかった。

◆ 基本のきほん

◎ 有期労働契約とは

有期労働契約とは、契約期間に定めのある労働契約のことをいいます。1回の契約期間の上限は、原則として3年です。

なお、専門的な知識等を有する労働者、満60歳以上の労働者との労働契約については、上限が5年となります(労働基準法(以下「労基法」という。)第14条第1項)。

◎ 有期労働契約期間途中の解雇

有期労働契約期間中は、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はできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

また、有期労働契約においても、解雇する場合は基本的に解雇予告(あるいは、解雇予告手当の支払)が必要です。(詳しくは、ノウハウ集26「納得できない、こんな解雇」をご参照ください)

◎ 雇止めとは

有期労働契約は、期間満了により終了するのが原則です。契約更新は、有期契約の期間が満了した時に契約を改めて結ぶことで、予め契約更新の約束がない限り、更新するかどうかはその都度の双方の合意により決まります。使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了とともに終了します。これを「雇止め」といいます。

◎ 雇止めの予告

使用者は、次の有期労働契約(※)を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません(あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合を除きます)。

(※)雇止めの予告の対象となる有期労働契約

- (1) 3回以上更新されている場合
- (2) 1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
(「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10月22日厚生労働省告示第357号令和6年4月1日一部改正(以下「雇止め告示」という。)第2条)

◎ 雇止めの理由の明示

上記(1)、(2)のいずれかの場合、使用者は、雇止めの予告後に、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です(雇止め告示第3条)。

◎ 雇止めが認められない場合(労働契約法第19条)

過去の判例で、有期労働契約の雇止めにも、一定の場合には解雇に関する考え方(解雇と同様に客観的・合理的な理由が必要)が確立していましたが、現在では労働契約法第19条に有期労働契約の更新等として規定されています。

● 対象となる有期労働契約

次の(1)、(2)のいずれかに該当する有期労働契約

(1) 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

(2) 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその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と認められるもの

(1)、(2)いずれかの要件に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合的に考慮して、個々の事案ごとに判断されます。

● 要件と効果

上記の(1)、(2)のいずれかに該当する場合であって、使用者が雇止めをすることが「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、雇止めは認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

● 必要な手続き

労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば労働契約法第19条のルールの対象になります)。

更新の申込みは、書面等で申し込む必要はなく、使用者の雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者が何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよいとされています。

また、雇止めの効力について紛争になった場合における「申込みをしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接又は間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。

◎ 有期労働契約の無期転換ルール

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない契約に転換されます(労働契約法第18条)。労働者が無期転換を申し込んだ場合、使用者はそれを拒否することができません。

◎有期契約労働者に対する労働条件の明示事項

労基法では、労働契約を締結する場合に、使用者が労働者に対し労働条件を明らかにするよう義務付けています(労基法第15条第1項)。特に所定の事項については、書面の交付等による明示が必要です(労基法施行規則第5条)。

(詳しくは、ノウハウ集3「就職の前後、これだけは気を付けよう、労働条件がはっきりしないときなど」をご参照ください)

有期労働契約の場合、次の事項についての明示も必要です。

●更新の有無、更新する場合の判断基準

更新の有無(自動的に更新する、更新する場合があります、契約の更新はしないなど)、更新する場合の判断基準(会社の経営状況、業務量、勤務成績・態度など)

●更新上限(通算契約期間又は更新回数の上限)の有無とその内容(労基法施行規則第5条第1号の2)

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間又は更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要です。

更新上限を新設・短縮する場合(雇止め告示第1条)

次の場合は、更新上限を新たに設ける、又は短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要です。

(1)更新上限を新たに設けようとする場合

(2)更新上限を短縮しようとする場合

●無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会の明示が必要)の明示が必要です。

●無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要です。

均衡を考慮した事項の説明(雇止め告示第5条)

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)との均衡(バランス)を考慮した事項(例えば、業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならない。

●「昇給・退職手当・賞与の有無」、「雇用管理の改善等に関する相談窓口」、※「待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨」※令和8年10月1日以降追加

◆ 確かめましょう

□労働契約書や労働条件通知書の労働契約を更新する場合の基準に関する事項はどのように記載されていますか。

更新の有無や、通算契約期間又は更新回数の上限が記載されていますか。

□採用時の説明や契約更新状況などはどうでしたか。

①採用時の状況:採用時「期間の設定は形だけで、長く働いてくれ」などと言われませんでしたか。

②契約更新時の状況:契約更新時に意思確認がなく、形式だけではありませんでしたか。

③更新回数・期間:何回も契約が更新され、雇用が継続していましたか。

④仕事の内容:季節的・臨時的な仕事ではなく、恒常的に行われている仕事ですか。

⑤雇止めの状況:同僚で、期間満了で雇止めされた人はいましたか。

□会社は、雇止めの理由を何と言っていますか。

◆ こんな対処法があります！

1 まず自分で、事実関係の把握をしましょう。

2 次に、雇止めの理由を会社に確認しましょう。

●雇止めの理由が単に形式的な期間満了だけなのか、それ以外の理由、例えば経営不振や労働者側の勤務不良などの理由があるのか、会社に確認しましょう。

3 会社に契約の更新を求め、交渉しましょう。

●単に形式的な期間満了の理由だけの場合、経営不振が理由で整理解雇の4要素を満たしていない場合、これまでに警告もなく、又は曖昧な基準での労働者側の勤務不良が理由の場合など、労働契約法の規定に照らして、雇止めが無効とされる可能性があるときは、契約の更新を求め、少しでも自分の希望に近づくように、粘り強く交渉しましょう。

●交渉の方法としては以下の方法があり、詳しくは、県の労働センターにお気軽にご相談ください。

ア 自分で交渉を続ける。

イ 県の労働センターでは、労働問題全般について、電話や面接、オンライン等で相談に応じており、ケースに応じて、労働センターの職員が、労使の自主的な話し合いの仲介等を行う「あっせん指導」を行う場合もあるので、今後の対応方法について、県の労働センターに相談する。

ウ 国の個別労働紛争解決制度を利用する。

エ 職場の労働組合や1人でも入れる地域の労働組合(合同労組、ユニオン等)に加入し、団体交渉を行う。

オ 費用はかかるが、法律の専門的知識・経験から、弁護士に相談したり、訴訟手続以前に代理人として交渉したりしてもらう。

カ 相談や交渉で解決しない場合、地方裁判所に労働審判等を申立てるなど、裁判所を活用する。