13 労働契約の終了・更新

1 法律上認められない解雇があります

法律で、以下のような解雇は禁止されています。

・労働者の国籍、信条などを理由とする解雇（労基法第３条）
・労働者が業務上の災害で療養のために休業中の期間とその後 30 日間にする解雇、女性労働者が産前産後休業中の期間とその後 30 日間にする解雇（労基法第 19 条１項）
・不当労働行為にあたる解雇（労働組合法第７条第１号）
・性別を理由とする解雇（均等法第６条第４号）
・女性労働者の結婚・妊娠・産前産後休業を申し出たこと、取得したことを理由とする解雇（均等法第９条第２項及び第３項）
・育児・介護休業を申し出たこと、取得したことを理由とする解雇（育介法第 10 条、第 16 条）
・パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントについての相談を行ったことや、雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇（労働施策総合推進法第 30 条の２第２項、均等法第 11 条第２項・第 11 条の３第２項、育介法第 25 条第２項）
・公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇（公益通報者保護法第３条）

2 解雇は自由にできるわけではありません

上記に当てはまらない解雇の場合でも、解雇は自由にできるわけではありません。以下の点に注意が必要です。

（1）合理的な理由のない解雇は無効（労契法第 16 条及び第 17 条）

① 解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効です。

特に、会社の経営状態が悪くなり人員整理をする場合、多くの裁判例では、以下の４つの要素の総合判断により、解雇権濫用の有無が判断されております。

[1] 整理解雇の必要性
会社の維持・存続を図るために、整理解雇が必要かつ最も有効な方法であること

[2] 解雇回避の努力
新規採用の中止、希望退職の募集、一時帰休の実施、関連企業への出向など解雇回避のために努力をしたこと

[3] 整理基準と人選の合理性
整理解雇の対象者を決める基準が合理的かつ公平で、その運用も合理的であること

[4] 労働者との協議
解雇の必要性や規模・方法・整理基準などについて十分説明し納得してもらう努力をしたこと

② 期間の定めのある労働契約の場合は、やむを得ない事由がない限り、原則として契約期間中に解雇することはできません（労契法第 17 条 1 項）。

（2）解雇予告（労基法第 20 条及び第 21 条）

労働者を解雇する場合には、原則として 30 日以上前に予告するか、30 日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。試用期間中であっても、14 日を超えて雇用した場合には、この手続きが必要です。

なお、次の場合は、解雇予告の対象から除外されます。

・雇用期間が引き続いて 1 か月を超えない日雇いの労働者
・雇用期間が 2 か月以内に定められ、かつ働いた期間がその期間を超えていない労働者
・雇用期間が 4 か月以内に定められた季節的業務で働き、かつ働いた期間が所定の期間（契約期間）を超えていない労働者
・試用期間中で、かつ働き始めて 14 日以内の労働者

（3）解雇理由証明書（労基法第 22 条）

労働者が、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはなりません。

3 雇止めが認められない場合があります

原則として有期労働契約の期間満了時に、新たな契約を結び直さなければ、そこで労働契約は解消されることになります。使用者が契約更新を拒否することを雇止めと呼んでいますが、有期雇用労働者の雇用を保護する観点から、一定の制限が設けられています。

（1）有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）（労契法第 19 条）

下記の条件 1 ～ 3 を全て満たす場合には、雇止めは認められず、それまでの労働条件と同一の条件の労働条件が締結されたこととされます。

条件	内容
1	以下のいずれかにあたる。 ○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 ○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されることについて合理的な理由があると認められるもの
2	以下のいずれかにあたる。 ○労働者が契約満了日までに契約更新の申込みをした ○労働者が契約期間満了後、遅滞なく有期労働契約締結の申込みをした
3	使用者が労働者の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こと。

(2) 雇止めの予告等

雇止めをめぐるトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約の適正な運用を確保するため、次のような定めがあります。

①雇止めの予告（基準２条）

事業主は、契約締結時に、その契約を更新する又は更新する場合がある旨明示していた有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の 30 日前に、その予告をしなければなりません。

対象となる有期労働契約

次のいずれかに該当する場合に予告義務が生じます。

・労働契約を３回以上更新している場合
・１年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、最初に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
・１年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

②雇止め理由の明示（基準３条）

事業主は、雇止めの予告をする場合に労働者が雇止めの理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者が請求したときも同様です。

4 有期労働契約から無期労働契約への転換（労契法第 18 条）

有期労働契約が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、無期労働契約に転換させなければなりません（一般に「無期転換ルール」といわれています）。

なお、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に一定の長さ以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しません。クーリング期間は、それまでの通算契約期間が１年以上の場合には６か月、１年未満の場合には、原則として契約期間の半分（端数は１か月単位で切り上げ）です。

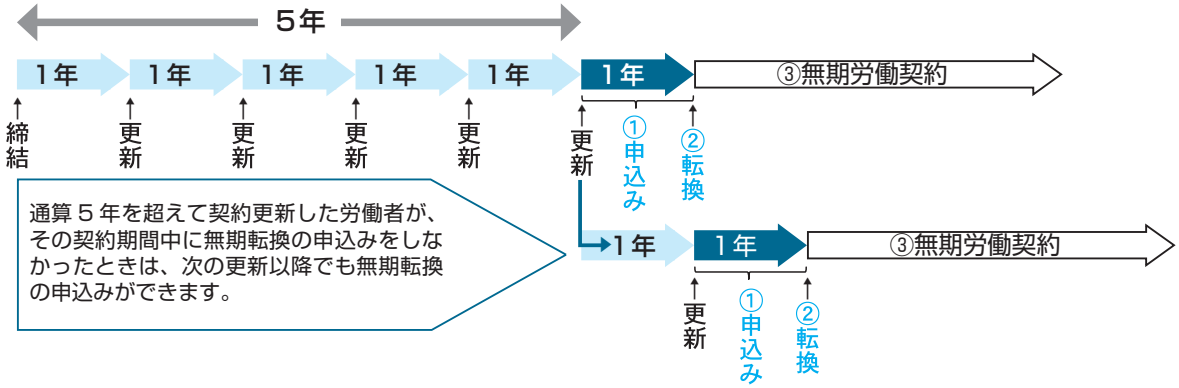
また、別段の定めのない限り、無期転換後の労働条件は従前と同一の労働条件となります。すなわち、正社員（通常の労働者）の労働条件と同一にすることが求められているわけではありません。しかし、この点、同一労働同一賃金ガイドラインでは、無期転換後の労働者の所定労働時間が正社員（通常の労働者）と同一である場合は、無期転換後の労働条件を決めるに当たっては、当該有期雇用労働者と正社員（通常の労働者）との間に不合理と認められる待遇の有無についてあらかじめ点検し、不合理と認められる待遇の相違があると認められる場合には、確実に解消することが求められるとされていることに、ご留意ください。

※ 制度の詳細などについては、厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト（https://muki.mhlw.go.jp）」をご覧ください。

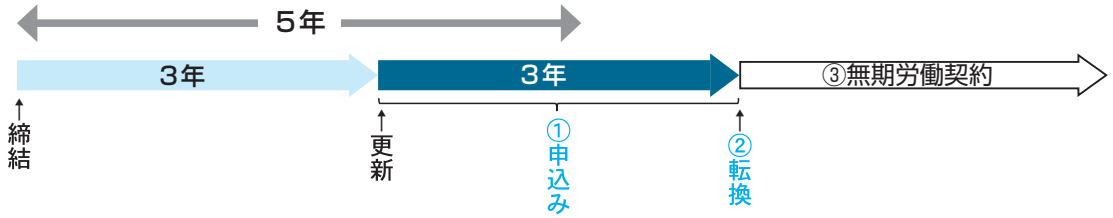
無期転換の申込みができる場合

有期労働契約の通算契約期間が５年を超える場合、その契約期間の初日から期間が満了する日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

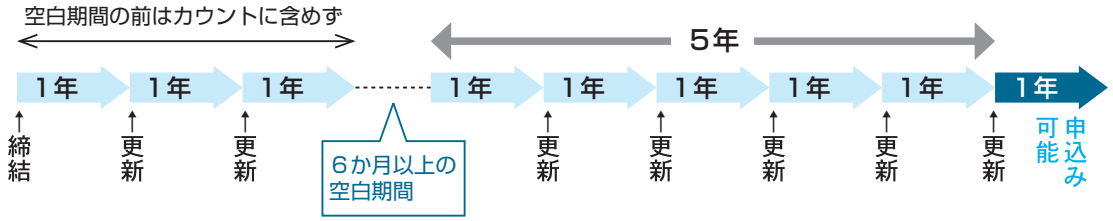
【契約期間が１年の場合の例】



【契約期間が３年の場合の例】



通算契約期間の計算について（クーリングとは）



令和６年４月から無期転換ルールに関する省令が改正されました！

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されています。
※改正の詳細については、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	①就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結時と更新時	②更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	③無期転換申込機会 ④無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

モデル労働条件通知書改正イメージ：
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001697542.pdf
（厚生労働省ウェブサイト）

無期転換ルールの特例について

以下の（1）、（2）に該当する労働者については、事業主が「雇用管理措置に関する計画」を作成し、認定を受けた場合、無期転換申込権は発生しません。

（1）高度専門職

１年間当たりの賃金の額に換算した額が、1,075 万円以上で、高度な専門的知識等を有し、５年を超える一定の期間内に完了する業務に従事する有期雇用労働者

（2）継続雇用の高齢者

定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者

※計画の認定申請は、厚生労働省東京労働局労働基準部監督課で受け付けています。
（管轄の労働基準監督署を経由して申請することも可能です。）

制度の詳細や計画の提出様式は、厚生労働省「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」をご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000075676.pdf

また、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間が 10 年とされています。

制度の詳細については、厚生労働省・文部科学省「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」をご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000043387.pdf

