

14 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）
- 労働者が業務上災害で療養中の期間とその後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、第4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（育児法第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、育児法第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、判例において次ページの4要件が満たされていることが必要とされています。

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定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条第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. 雇止め法理

(1) 雇止め法理（労働契約法第19条1号、2号）

有期労働契約は、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となります。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。

下記の1～3の条件を満たす場合には、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。

1 以下の①または②のいずれかにあたる。

- 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①または②のいずれかにあたる。

- ① 労働者が契約満了日までに契約更新の申込みをした
- ② 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。

雇止めに関する裁判例の傾向は、下表のとおりです。

（「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」（平成12年9月）を参考にしたものです。厚生労働省ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/20000911_kijun/01_k/20000911_01_k.html
参照)

判断要素	具体的な内容
業務の客観的内容	<ul style="list-style-type: none"> 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等）
契約上の地位の性格	<ul style="list-style-type: none"> 契約上の地位の基幹性・臨時性（例えば、嘱託、非常勤講師等は地位の臨時性が認められる。） 労働条件についての正社員との同一性の有無等
当事者の主観的態様	<ul style="list-style-type: none"> 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等）
更新の手続・実態	<ul style="list-style-type: none"> 契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等） 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等）
他の労働者の更新状況	<ul style="list-style-type: none"> 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等
その他	<ul style="list-style-type: none"> 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

契約関係の状況	事案の特徴	雇止めの可否
1 実質的に無期契約と異ならないとも、雇用継続への合理的な期待があるとも認められないもの (以下の2～4以外の者)	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容の臨時性が認められるものがあるほか、契約上の地位が臨時的なものが多い。 契約当事者が有期契約であることを明確に認識しているものが多い。 更新の手続が厳格に行われているものが多い。 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ものが多い。 	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。
2 期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っていると認められたもの	業務内容が恒常的、更新手続が形式的であるものが多い。 雇用継続を期待させる使用者の言動がみられるもの、同様の地位にある労働者に雇止めの例がほとんどないものが多い。	ほとんどの事案で雇止めは認められていない。
3 雇用継続への合理的な期待は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	更新回数は多いが、業務内容が正社員と同一でないものも多く、同種の労働者に対する雇止めの例もある。	経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇とは判断基準が異なるとの理由で、当該雇止めを認めた事案がかなりみられる。
4 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	更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事案が多い。	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。

(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1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2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。

なお、原則として、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に6か月以上の空白期間（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。

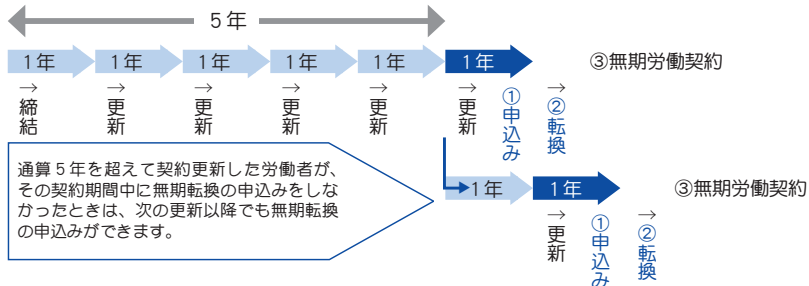
また、別段の定めのない限り、無期転換後の労働条件は従前と同一の労働条件となります。

※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。

(1) 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末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

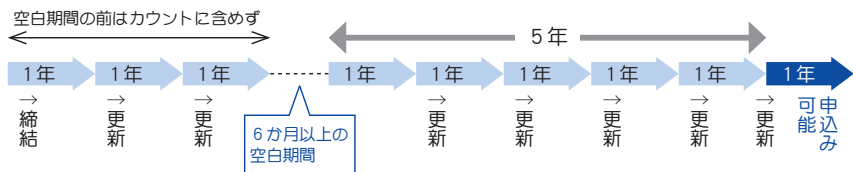
【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



(2) 通算契約期間の計算について（クーリングの考え方）



(3) 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>

(4) 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等の特例

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>

参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の様式例

無期労働契約転換申込書

人事部長 殿

申出日 平成 年 月 日

申出者 部 課

氏名 (印)

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換の申込みをします。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

平成 年 月 日

株式会社

人事部長 (印)

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書については、受理しましたので、通知します。

前ページの様式例は、無期労働契約転換申込書と無期労働契約転換申込み受理通知書の様式をモデル的に示したものです。

これと異なる方法で申込み手続を定めることや、様式の記載事項、提出先、体裁等を異なるものとするなど、使用者の実情に応じて対応いただくことができます。

(備考)

1. 使用者は、労働者から無期労働契約への転換の申込みがあったときは、紛争を防止する観点から、必要に応じ事実関係を確認のうえ、すみやかに受理通知書を交付することが望ましいものです。
2. 労働契約法第18条の要件を満たす労働者から無期転換の申込みがあったときは、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立したものとされるため、労働基準法第15条の規定に基づき、使用者は労働条件の明示が必要となります。

(5) 無期転換申込みをした場合の効果

①申込み時点で契約は成立

有効に無期転換申込みをした場合、その時点で、有期労働契約期間満了日の翌日から労務提供がされる無期労働契約が成立します。たとえば、3月末日までの有期労働契約で、3月15日に申込みをした場合、4月からの無期労働契約が、3月15日の時点で成立していることとなります。

したがって、申込みをしたにもかかわらず、契約期間満了日に契約関係を終了することは、無期労働契約を解約（解雇）することを意味します。そのため、使用者側から有効に契約を終了するためには、客観的に合理的な理由と社会通念上相当であることや、解雇予告（労働基準法20条）が必要となります。

②労働条件は、直前の有期労働契約と同一

申込みによって成立する無期労働契約の給与や待遇等の労働条件は、労働協約・就業規則・個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の条件となります。必ずしも正社員と全く同じになるわけではありません。

ただし、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。