

# LEGAL REPORT

## 「有期契約社員の雇止めと注意事項」

2009.12.25



猪木・手島法律事務所  
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月  
(登録番号 22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13.～ 岡山弁護士会住宅紛争  
審査会・紛争処理委員

H14.02.01 ～岡山県建設工事紛争  
審査委員

H17.04.～ H18.03

岡山弁護士会副会長

H18.05.～ H21.04

日弁連 ADR 委員会委員

H18.08. ～ 手島弁護士と事務所合  
併「猪木・手島法律事  
務所」に

### ■ はじめに

これだけ不景気が続く  
と、人件費を抑えたいと考  
える経営者の方も少なく  
ないでしょう。

そこで、労働条件の不利  
益変更、整理解雇、派遣切  
り、有期契約社員の雇い止  
めなどが検討されること  
になります。

しかし、トラブル防止の  
ためには、いずれも法的観  
点からチェックが必要で  
す。今回は、有期契約社員  
の雇い止めについて考えて  
いきます。

### ■ 有期契約社員の雇い止 めは有効か

有期契約である以上、契  
約期間が満了すれば労働契  
約が終了するのが原則で  
す。

しかし、判例によれば、  
同一内容の有期契約が長期  
に亘って反復継続された場  
合は、更新拒絶につき、い  
わゆる「解雇の法理」が適  
用され、正当な理由のない  
更新拒絶は権利の濫用とし  
て無効となることがあると  
されてきました（東芝柳町  
工場事件最三小判昭和4

9.7.22 労判206号  
27頁）。

上記「解雇の法理」は、  
現在では、労働契約法16  
条に「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」は権利の濫用であると  
規定され表現されていると  
ころです。

多くの場合、期間満了時  
において契約の更新が反復  
継続されていることが予想  
されますので、整理解雇の  
4要件を満たす必要があり  
ます。その4要件とは以下  
のとおりです。

①業務上の必要性がある  
こと。

②解雇回避努力を尽くし  
たこと。

③被解雇者の選定基準が  
合理的であること。

④労働者との協議・説明  
義務を尽くしたこと。

特に④においては、①～  
③の事実を充分説明するこ  
とが必要となるでしょう。

### ■ 雇い止めに際しての退 職金、解雇予告など

有期契約の場合、通常の  
従業員と異なり、退職金を

支給しない規程となっていることが多いと思います。しかし、常にそのような扱いでよいかは、パート労働法との関係で検討を要します。

つまり、ざっくり言えば、パート労働法では、期間の定めがないか期間の定めがあっても度々更新されているパート職員で、通常の従業員と同じような働きをしているパート職員の場合は、通常の従業員と同じ待遇でなければならないのです。従って、この場合は退職金を支給する必要が出てきます。

また、解雇予告手当を支給する必要も出てきます。

しかし、例えば事務担当職員が1名のみであり、その1名をパートとして雇用しているというような場合であれば、パート労働法の適用は回避できると思います（当事務所ホームページ掲載、リーガルレポート2008年1月参照）。

したがって、このような場合は、退職金については就業規則・退職金規程に基づき支給しない扱いでも問題は生じないと思います。

ただし、突然の雇い止めは、生活設計を狂わせトラブルのもとですから、予告されることをお勧めします。厚生労働省告示357号においても、第2条にお

いて、期間満了する日の30日前までにその予告をしなければならぬ、としているところです（対象は、有期契約が3回以上更新されている場合など）。

### ■ 有期契約社員を雇い止めするに際してトラブル防止策としては何があるか

今後の参考までに、本来「有期」契約を実効性あらしめるために、次の5点の実践をお勧めいたします。

#### ① 有期契約の明示

採用時に「有期契約であること」を明示して更新を期待させない。

また、明示すべき「更新の有無」について、更新する場合があります、契約の更新はしない等と記載する。

#### ② 更新するか否かの判断の基準の明示

例えば、次のごとし。

- ・契約期間満了時の業務量により判断する
- ・労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・労働者の能力により判断する
- ・会社の経営状況により判断する
- ・従事している業務の進捗状況により判断する

#### ③ 更新手続きの厳正化

期間満了時に、有期契約社員に対し契約更新を行うか否か厳正な審査を行い、

場合によっては更新しない扱いとする。

④ 更新拒絶の予告  
前記記載のとおりです。

#### ⑤ 雇止め理由の明示

ここで明示すべき理由とは、契約期間の満了とは別の具体的理由です。

例えば、次のごとし。

- ・前回の更新時に、本契約は更新しないことが合意されていたため
- ・事業縮小のため
- ・業務を遂行する能力が十分でない認められるため
- ・職務命令に対する違反を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため

以上、厚生労働省作成「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」と題するパンフレットを参考にしました。

### ■ 最後に

なんだか、労働者には辛いレポートとなりました。

労働の場を提供し続けることこそ経営者の誇りとすべきです。事業主の皆さん頑張ってください。

2009.12.25