

経営者のための法律相談Q&A その60

有期雇用労働者の取り扱い

1 有期雇用契約とは

有期雇用契約とは、期間の定めのある労働契約のことをいい、企業内における実際の呼称としてはパートタイマー、アルバイト、契約社員、嘱託社員、臨時工など様々なものがあります。

この有期雇用契約については、無期雇用の場合と比べて雇用リスクが低減できる点や経営状況に応じて雇用調整が可能であるとの理由から、昨今その比率が高まっています。しかし、有期雇用の契約期間や雇い止めに関しては様々なルールが存在し、思わぬ労務リスクに繋がることもあります。

そこで、今回は有期雇用労働者の取り扱いに関する基本的ルールをご紹介します。

2 契約期間

契約期間は原則として3年（特定の専門職種や満60歳以上の高齢者は5年）とされています。そして、この契約期間中の中途解約については、労使ともに「やむを得ない事由」がなければできないとされており、無期雇用契約における解雇の場合よりもより強い理由が必要となります。

3 無期転換ルール

有期雇用契約は契約期間ごとに更新の有無を判断することになるので、労働者は期間ごとに契約終了（雇い止め）のリスクがあります。そのため、交渉力の弱い労働者を保護する必要性から平成24年に法改正がなされ、同一の使用者との間で通算5年を超える有期雇用契約を締結した労働者が、使用者に対して無期労働契約の締結の申込を行った場合、使用者は当該申し込みを承諾したことになります。これが、いわゆる無期転換ルールと呼ばれるもので、その要件は以下の通りです。

①「同一の使用者」との間の2つ以上の有期雇用契約
同じ使用者が対象となるため、親会社や同一グループ内企業との複数の使用者との契約であっても、基本的には通算はされません。

②通算期間が5年を超える
2つ以上の有期雇用契約を通算した期間が5年を超えることが必要になります。ただし、契約期間終了から次の契約までに一定（最大6か月以上）の空白期間がある場合、空白期間以前の有期雇用契約は5年のカウントに含めず、契約期間の通算をやり直すことが

できます。

③無期雇用契約の締結の申込
前記①②の事実に加え、労働者側からの申込が要件となります。この転換申込権を予め放棄するような定めをすることは、例えば高度な専門的技術を有する交渉力のある有期雇用労働者が無期転換権を放棄する代わりに有利な待遇を得ているといった、放棄の意思に合理性が認められる場合でない限り、無効とされる可能性が高いでしょう。

4 雇い止め
従前、判例法理により、有期雇用契約の期間満了終了の場合でも、反復更新により実質的に無期雇用と同視できる場合、または契約更新について合理的な期待が認められる場合で契約更新を拒絶することが客観的・合理的理由を欠く場合には、解雇権濫用法理が適用され、従前の契約と同一の条件をもって契約が更新されるとしていましたが、平成24年の法改正により明確に立法化されました（労働契約法19条）。

では、どのような場合に実質的に無期雇用と同視できるまたは契約更新について合理的期待があるかという点、厚労省の調査研究会報告によれば、例えば、①業務の客観的内容（業務内容が恒常的か臨時的か、基幹的か補助的か）、②更新の回数、③雇用の通算期間、④契約期間管理の状況（更新手続が厳格か形式的か。契約書を作成している

か）、⑤雇用継続の期待を持たせる言動や制度の有無、⑥労働者の継続雇用に対する期待の相当性（他の有期雇用者が長年、更新を繰り返して雇用されている事情など）などの諸事情を総合考慮して判断されることとなります。

5 最後に

有期雇用労働者の管理を漫然と放置した場合、無期転換ルールや雇い止めの規制により労働者雇用に想定外の事態が生じる危険性を孕んでいます。御社の雇用管理に不安があれば、お気軽にご相談ください。

（本稿担当 中岡 正薫）



弁護士法人あすか 東広島事務所
〒739-0025
東広島市西条中央7丁目三番三五号
東広島商工会議所会館3階
☎49317100 ☑49317101
弁護士 福田浩・今田健太郎・上槇裕章・谷脇裕子
加藤之拓・鈴木謙治・中岡正薫・中江詩織・大橋真人・岡村航帆