



## 第30回

## 「コロナ禍での経営不振と有期契約社員の雇止めについて」

**Q** 6カ月ごとに更新して4年間勤務している契約社員を、コロナ禍で経営が苦しいとの理由で今回の契約満了時に契約更新しないで期間満了による雇止めを通知することは問題はないでしょうか。

**A** 期間を有期とした雇用契約で使用者が期間満了時に次の契約更新をしないで雇用を打ち切ることを「雇止め」といい、もめることが多かったことから、労働契約法では労働者保護の観点から一定の場合には解雇と同様に「雇止め」にも「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性が必要」であるとしており、「雇止め法理」と呼ばれています（同法19条）。

**Q** 具体的にどういうことが定められているのでしょうか。

**A** 1つは、過去に反復更新されたもので雇止めが「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（実質的に無期契約とされるタイプ）か、2つは、労働者が更新を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（期待保護タイプ）のいずれかの場合、期間満了というだけでは雇止めはできない、と定められています。

**Q** 具体的に、どのように運用されるのですか。

**A** 上の2つのどちらかに該当する場合、「契約期間満了までに労働者から更新申込みがなされた場合」および「契約期間満了後でも遅滞なく更新申込みをした場合」には、使用者の拒絶が「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」ときは、雇止めが認められず、使用者は従前と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす、とされているのです。

**Q** その場合の「更新申し込み」の意思表示は、はっきりした意思表示でなければならないのですか。

**A** 労働者が「嫌だ、困る」というなど、何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものであれば問題な

いとされています。

**Q** 上の「労働者が更新を期待することについての合理的な理由」（合理的期待）とはどう判断すればよいでしょうか。

**A** この点を実務上、争いとなるところであり、具体的な判断要素としては、（ア）業務の客観的内容（業務の恒常性、臨時性や正社員との同一性）、（イ）契約上の地位の性格、（ウ）当事者の客観的態様（継続雇用を期待される当事者の言動、認識）、（エ）更新の手続、実態（更新の有無回数、手続の厳格性）、（オ）他の労働者の更新状況、（カ）その他（契約締結の経緯、勤続年数など）の6要素が通達で示されており、それに基づいて判断されることになります。

本件のケースは、6カ月ごとに更新して4年間勤務しており、前記の「更新を期待することについて合理的な理由があるタイプ」に該当し、業務それ自体に恒常性があり、しかも4年間にわたり勤務しており、これらの事情からは、会社が「コロナ禍で経営が厳しい」というだけでは雇止めについて「客観的に合理的な理由」があるとはいえず、Aさんについて代替業務や配転の可能性等を検討すべきであり、そのような検討なくして雇止めした場合には無効とされる可能性があるでしょう。

**Q** 有期雇用契約を更新した労働者を問題のない形で終了させる方法はなんのでしょうか。

**A** 更新の際に「更新は今回に限る」という合意をする方法がありますが、その場合でも、更新しないことの合理的な理由があつて、そのことを労働者が理解して自由な意思で合意した場合は、その合意に基づいて最後の期間満了時に契約終了とすることは可能です。

<掲載内容に関するご質問、お問合せについて>

高下謹壹法律事務所 電話 03-5568-6655(代)  
東京都中央区銀座5-8-5 ニューギンザビル10号館4F  
<http://www.takashita-law.jp>