

II 「雇止め法理」の法定化（第19条）平成24年8月10日施行

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了（＝雇止め）します。過去の最高裁判例により、労働者保護の観点から、一定の要件に該当する雇止めについてはこれを無効とする判例上のルール（＝雇止め法理）が確立しています。「雇止め法理」の法定化によって、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化されています。

対象となる有期労働契約	次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。 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当該有期労働契約が更新されるものと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 ※ 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。
要件と効果	上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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とき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
必要な手続	条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込が必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込をすれば条文化されたルールの対象となります。）。 ただし、こうした申込は、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ・困る」と言うなど、労働者による何らかの反対意思表示が使用者に伝わるものでも構わないと解されます。

資料
9

女性活躍推進法・次世代育成対策推進法の認定制度

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む企業の皆様を支援する認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください。

えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

えるぼし認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる
- 公共調達で加点評価が得られる



女性活躍推進法特集ページ

検索

くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業については、「くるみん認定企業」や「プラチナくるみん認定企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

また、新たに「トライくるみん認定企業」が創設されました（認定基準は改正前のくるみんと同じ）。不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度もあります。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる
- 公共調達で加点評価が得られる



両立支援のひろば

検索