

## 契約の更新の拒否(雇止め)は、解雇に当たるとみなされる場合もある

### Question 10

Q

私は、6か月契約のパートの仕事を3年間も更新してきたのに、次の更新はしないと言われました。仕方ないのでしょうか。

### Answer 10

A

期間の定めのある労働契約が長期間反復更新されてきたような場合、次の契約更新を使用者が拒否したときに、それが解雇になるのか、あくまで契約期間の満了であり解雇ではないと解されるのか、問題のあるところです。

一般的には、短期契約を反復更新し、相当期間にわたり使用関係が継続しており、実質的に期間の定めのない労働契約と実質的に異ならないと認められる場合には、契約更新拒否(雇止めともいう)は解雇であると考えられ、したがって解雇法理(社会通念上は認できる合理的理由がない場合は解雇権の濫用となり解雇は無効)が適用されます。

裁判所も「期間が定められていても、特別の事情がない限り反復更新され、不況のときに正規従業員に先立って更新が拒否され、実質上期間の定めのない契約と異ならず、仕事の内容も正規従業員と大差ないような常用的臨時労働者」の場合は、雇止めを行う際に正規従業員に適用される解雇権濫用の法理を適用して、従来の取扱いを変更してもやむを得ないと認められる場合に限って雇止めできるとしています(東芝柳町工場事件 最高裁 S49. 7. 22)。

裁判断も「期間が定められていても、特別の事情がない限り反復更新され、不況のときに正規従業員に先立って更新が拒否され、実質上期間の定めのない契約と異ならず、仕事の内容も正規従業員と大差ないような常用的臨時労働者」の場合は、雇止めを行う際に正規従業員に適用される解雇権濫用の法理を適用して、従来取扱いを変更してもやむを得ないと認められる場合に限って雇止めできるとしています(東芝柳町工場事件 最高裁 S49. 7. 22)。

その後の判決もこうした考えを踏襲しておりますが、具体的判断基準については、雇用の実態、すなわち雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無などが総合的に検討され、労働者が継続雇用を期待することが首肯できるような状況においては、解雇権法理を類推適用されています。

お尋ねの場合については、数年前から契約が反復更新され、しかも更新手続きが形式的であったとしたら、実質上期間の定めのない契約と異ならない状況になっているものと思われます。したがって、契約更新拒否は解雇にあたり労働基準法上の解雇制限や解雇予告、並びに民法上の解雇権の濫用法理が類推適用されることになると思います。