

有期労働契約の雇止め

(高知県労働委員会)

相談内容

私は、6 か月契約のパートの仕事を3年間更新してきましたが、突然社長に呼び出されて、次期契約更新はしないと言われました。採用時に「長く勤めてもらいたい」と言われていたのに、納得がいきません。

お答え

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）は、その期間が満了すれば、当事者双方が合意して更新しない限り自動的に終了するものです。しかし、これまでに何度も契約が更新されて、期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態となった場合や、会社から更新を期待させるような説明を受けていたなど、継続雇用への合理的期待を持つと認められる場合には、使用者が更新の拒否（雇止め）をしようとしても、一定の条件の下で、有期労働契約が更新されることがあります（労働契約法第19条）。

具体的には、更新回数、勤続年数、雇用継続に関する採用時等の説明、従事する仕事の種類や内容、同様の地位にある他の労働者の更新状況等の要素を総合して判断されることになります。

なお、使用者は、有期労働契約が更新する場合があるものであれば、その締結時及び更新時に、更新の基準（通算契約期間又は更新回数の上限がある場合は、その内容を含む。）を書面等で明示しなければなりません（労働基準法第15条及び同法施行規則第5条）。

また、使用者は、3回以上更新されている有期労働契約や、1年を超えて継続勤務している者の有期労働契約を更新しないときは、少なくとも契約期間満了の30日前までに、その予告（雇止めの予告）をしなければなりません（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第2条）。

使用者は、雇止めの予告や雇止めをした場合に、労働者から雇止めの理由について証明書の請求があったときは交付しなければなりません（同基準第3条）。その際に明示すべき雇止めの理由は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要とされています。

さらに、使用者が有期労働契約の締結後に更新上限を新設・短縮しようとするときは、その理由をあらかじめ労働者に説明することとされています（同基準第1条）。

お尋ねの場合、6 か月契約が複数回更新されており、採用時に会社から長期雇用を期待させる発言もあったことから、契約更新に関して相当の期待を持っていたと思われます。

まずは、会社更新拒否の理由について、説明や証明書の交付を求めてみて

はいかがでしょうか。

会社の説明に納得がいけないなど、お困りのことがありましたら、労働局の雇用環境・均等室に、使用者への助言・指導等を求めて相談することも考えられます。

なお、雇止めの予告がないときや証明書を請求しても使用者が交付しないなど、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに關する基準に反する疑いがあるときは、労働基準監督署が使用者に対し、必要な助言や指導を行っていますので、詳しくは事業所の所在地を管轄する労働基準監督署へお問い合わせください。

また、労働委員会では、公労使の三者から構成されるあっせん員が間に入り、労働者と事業主との自主的な問題解決を援助する「あっせん」制度もありますので、お気軽にご相談ください。