

期間満了で更新されない

- ・ 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された。
- ・ 契約時には更新の話もあったのに、1年契約が終わった後、更新されなかった。

◆ 基本のきほん

◎期間の定めのある労働契約（有期労働契約）は、期間満了により終了するのが原則です。契約更新は、有期契約の期間が満了した時に契約を改めて結ぶことで、予め契約更新の約束がない限り、更新するかどうかはその都度の双方の合意により決まります。

しかし、有期契約であっても反復更新され、長期に渡り雇用されている場合が多く見られます。

◎有期労働契約の契約更新の申込みを会社側が拒否すること（雇止め）に関しては、労働契約法第19条により、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場合、又は②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその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に該当する場合であって、労働者が更新の申込みをしたときに、使用者がこれを拒絶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、使用者は従前と同一の労働条件でその申込みを承諾したものとみなされます。

上記①②いずれかの要件に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合的に考慮して、個々の事案ごとに判断されます。

また、更新の申込みは、書面等で申し込む必要はなく、使用者の雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者が何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよいとされています。

◎また、雇止めに関しては「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号、平成24年10月26日一部改正）により、3回以上更新された有期労働契約や1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除きます。

◎同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない契約に転換されます。（通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です）。

◎有期労働契約の締結（採用）時に、使用者はその契約の更新の有無、更新する場合の判断基準を文書で明示しなければなりません。（労働基準法第15条1項）

◆ 確かめましょう

- 採用時の説明や契約更新状況などはどうでしたか。
- ①採用時の状況：採用時「期間の設定は形だけで長く勤めてくれ」などと言われませんでしたか。
 - ②契約更新時の状況：契約更新時に意思確認がなく、形式だけではありませんでしたか。
 - ③更新回数・期間：何回も契約が更新され、雇用が継続していましたか。
 - ④仕事の内容：季節的・臨時的な仕事ではなく、恒常的に行われている仕事ですか。
 - ⑤雇止めの状況：他の人で、期間満了で雇止めされた人はいましたか。
- 会社は、雇止めの理由を何と言っていますか。

◆ こんな対処法があります！

- 1 まずは自分で、事実関係の把握をしてみましょう。
- 2 次に、雇止めの理由を会社に確認しましょう。
 - 雇止めの理由が単に形式的な期間満了だけなのか、それ以外の理由、例えば経営不振や労働者側の勤務不良などの理由があるのか、会社にきちんと確認しましょう。
- 3 会社に契約の更新を求め、交渉しましょう。
 - 単に形式的な期間満了の理由だけの場合、経営不振が理由で整理解雇の4要素を満たしていない場合、これまでに警告もなく、又は曖昧な基準での労働者側の勤務不良が理由の場合など、労働契約法の規定に照らして、雇止めが無効とされる可能性があるときは、契約の更新を求め、少しでも自分の希望に近づくように、粘り強く交渉しましょう。
 - 交渉の方法としては以下の方法があり、詳しくは、県の労働センターにお気軽にご相談ください。
 - ア 自分でがんばって交渉を続ける。
 - イ 県の労働センターの「あっせん指導」が可能な場合は利用してみる。
 - ウ 国の個別労働紛争解決制度を利用する。
 - エ 職場の組合や1人でも入れる地域の組合（合同労組、ユニオン等）により団体交渉を行う。
 - オ 費用はかかるが、弁護士に交渉してもらう。
 - カ 弁護士に依頼し（自分で対処が難しい場合）、地方裁判所に労働審判等を申立てる。



1 趣旨

有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、事業主が講ずべき必要な事項や配慮すべき取組を、ガイドラインに示す。

2 対象者（契約を数回更新しているようなフルタイム有期契約労働者を主たる対象。）

3 有期契約労働者の雇用に関し留意しなければならない項目

労働基準法や労働契約法等の労働関係法令等を踏まえ、労働契約の締結等に当たり留意すること。

（1）安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

- ① 契約締結時における契約期間や契約更新の有無等の明示
- ② 契約期間についての配慮
- ③ 雇用契約の遵守
- ④ 雇止めの予告、雇止めの理由の明示
- ⑤ 妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止

（2）労働条件等の改善のための事項

- ① 労働条件の明示等
- ② 就業規則の整備
- ③ 均衡考慮の原則及び仕事と生活の調和への配慮の原則
- ④ 通常の労働者との均衡の取れた待遇：賃金等、福利厚生、苦情処理体制の整備
- ⑤ 年次有給休暇
- ⑥ 育児休業・介護休業等：育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度等

（3）キャリアパスへの配慮等（正社員登用）

通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずるべき。

（4）教育訓練・能力開発の機会の付与

通常の労働者に対して実施する教育訓練で、職務の遂行に必要なものについては、職務の内容が同じ有期契約労働者にも実施するべきこと。また、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容や意欲、能力、経験に応じて、教育訓練を実施するよう努めるべき。

（5）法令の遵守

（6）法令の周知

4 有期契約労働者のよりよい雇用管理に向けて

事業主は、よりよい雇用管理を図るために、適宜必要な項目について配慮することが望ましい。

（1）安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備

解雇する場合又は雇止めを行う場合には、有期契約労働者についても、公共職業安定所に再就職援助計画を提出するとともに、再就職に関する支援を行うことが望ましい。

（2）労働条件等の改善のための事項

- ① 労働者が納得して就職できるよう、募集・採用に当たり、十分な情報を明示すること。
- ② 仕事内容や処遇等についての相談窓口を設けたり、個人面談等を取り入れることが望ましい。
- ③ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」等の趣旨に配慮することが望ましい。

（3）キャリアパスへの配慮等

- ① 具体的かつ明確に多様なキャリアパスを示すことが有意義。
- ② 職務の内容や実績を評価するとともに、処遇の向上に活用するほか、将来のキャリアパスに関する相談に応ずることが有意義。
- ③ 正社員に登用後の処遇についても、可能な限り、登用者の能力・経験、有期労働者としての勤続等を踏まえて、賃金等において適正な処遇となるよう配慮することが有意義。
- ④ 職務や人事異動の範囲が限定されるものの、期間の定めがない雇用区分を設けることを検討。
- ⑤ 正社員への円滑な移行を図るため、一定期間体験させる等の配慮も有意義。
- ⑥ フリーター等の若者である場合には、教育訓練の実施について配慮することが望ましい。

（4）教育訓練・能力開発の機会の付与

- ① 教育訓練に係る設備、プログラムの充実等に留意して、計画的に教育訓練等を実施させる。
- ② 職業能力検定等を受けるための休暇の付与や時間の確保等の援助を行うことが望ましい。
- ③ 業務の遂行に必要な技能及び知識等に関する情報の提供、相談の機会の確保、実務経験を通じて職業能力の開発・向上を図ることができるような配置等について配慮すること。
- ④ 教育訓練等により高められた労働者の職業能力を適正に評価し、賃金その他の労働条件に適切に反映させること。
- ⑤ 登用者に対する研修を実施するなど、登用者が円滑に正社員に移行できるよう配慮すること。

（5）法令の遵守のための体制の整備

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /
県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

平成30年5月発行