

「法律事務所事務職員雇用の手引 第1版」追補訂正版(2013年5月)

5頁 第1の2最終段落を削除する。

7頁 4 労働条件の明示と労働契約の内容の理解の促進

第3段落を次のとおり修正する。

「また、使用者が、以下の⑥～⑫に関する定めをする場合には、これらの労働条件も労働者に対して書面の交付により明示しなければなりません（労基法15条1項前段、労基則5条1項）。」

8頁の⑫の後に以下を加える。

「さらに、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合には、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項も、労働者に対して書面の交付により明示しなければなりません（労基法15条1項前段、労基則5条1項）。」

38頁 7 有期雇用と雇止め・解雇

(2) 以下を次の通り修正。

(2) 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

同一使用者のもとで有期労働契約と無期労働契約とで労働条件が相違する場合、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません（労契法20条）。

(3) 労働条件明示・予告義務・証明書発行

期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合には、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項も、労働者に対して書面の交付により明示しなければなりません（労基法15条1項前段、労基則5条1項）。さらに厚生労働省告示（平成15年10月22日第357号、平成20年1月23日第12号及び平成24年第551号で一部改正）は、有期雇用契約について、1年を超えて継続雇用している場合もしくは3回以上更新されていた場合には、期間満了の30日前までに雇止めの予告をしなければならず、労働者から求めがあった場合、更新しない理由について証明書を発行しなければならないとしています。

(4) 雇止めの適法性

有期契約満了時に更新拒絶をすることは、雇止めと言われています。雇用期間を定めた有期契約でも、以下の2種類のいずれかに該当し、かつ期間満了日までに又は期間満了後遅滞なく更新又は契約締結の申込み（ただし、雇止めに対して何らかの反対の意思表示が伝わるものであればよい）をした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなされます（労契法19条）。これは、雇止めに解雇権濫用法理を類推する判例法理が平成24年労

働契約法改正により法文化されたものですが、従前の判例法理を変更するものではありません。

2 類型とは、①当該有期労働契約が反復更新され、雇止めが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に対する解雇と社会通念上同視できること（同条1号）、又は、②当該労働者において当該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ものであると認められること（同条2号）です。これらの類型に当てはまるかどうかは、雇用の常用性、更新回数、通算期間、契約期間管理状況、使用者側の言動、労働者側の期待などを総合考慮します。

（5）有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約の更新による通算期間が5年を超える労働者が、使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日からの無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなされます。この場合において、当該申込みに係る無期労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件となります（ただし、労働協約、就業規則、労働契約等に労働条件について別段の定めがある部分を除く）（労契法18条1項）。

なお、通算期間の起算は、平成25年4月1日以降に締結または更新された有期労働契約からです。

例えば、平成25年4月1日に1年間の有期労働契約を締結し、5回更新すると、通算期間が5年を超えるので、当該更新契約期間である平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に、無期労働契約の締結の申込権を行使することができます。

（6）満了前の解雇

一方、有期雇用契約が満了する前の期間途中の解雇は、労契法17条1項により、やむを得ない事由がなければできないこととされています。通常の解雇権濫用法理よりも厳格に有効性が判断されます。

以上