

6 非典型的労働契約

6.1 有期労働契約の期間満了前の解雇【H23-1】【H27-1】

<p>「やむを得ない事由」がある場合に限り解雇できる（民 628、労契 17 I）</p>	<p>趣旨：無期労働契約における解雇（労契 16）の場合と比較して厳格な要件を課す必要性</p> <p>規範：期間満了を待つことなく雇用関係を解消せざるを得ない例外的な事由¹</p> <p>ex. 労働者の就業不能、労働者の重大な非違行為、会社が雇用の継続を困難とするような深刻な経営難等</p>
---	--

6.2 雇止め【H21-2】【H27-1】

有期労働契約は期間満了により当然終了するが、労働者が就労を続け、使用者がこれに異議を述べなければ、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されたと推定される（民 629 I）

これに対し、使用者が期間満了後は契約を更新しない旨を通知すれば、上記推定は覆り、有期労働契約は当然終了する

→趣旨：使用者がその事実上のイニシアティブにより基づき、契約形式の選択如何によって、その地位が不安定になる労働者の保護

<p>(1)「有期労働契約」</p>	<p>指摘</p>
<p>(2)「当該有期労働契約が…反復…更新されたものであって…期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示</p>	<p>規範：反復更新により実質的に期間の定めのない労働契約と同視できる場合</p> <p>考慮要素³：①更新手続（更新回数の多さ・更新期間の長さ、契約期間管理の手続が厳格）、②業</p>

¹ 労契 16 の客観的合理性、社会通念上相当性に加えて、上記重大な特段の事情の検討が必要にも読めるが（水町勇一郎・緒方桂子編著『事例演習労働法』284～285 頁（有斐閣、第 3 版、2017 年）、端的に上記重大な特段の事情の検討のみを行えば足りる（荒木『労働法』523 頁（有斐閣、第 4 版、2020 年））。

³ 平成 24 年基発 810 第 2 号「労働法の施行について」

<p>示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる」(実質無期型(労契 19①) ²⁾)</p>	<p>務の客観的内容(当該業務が恒常的)、③当事者の主観面(雇用継続の期待を持たせる使用者の言動・労働者の認識)</p>
<p>(3)「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」(期待保護型(労契 19②) ⁴⁾)</p>	<p>規範: 労働者が更新を期待することにつき合理性があると認められる場合</p> <p>考慮要素: ①業務の客観的内容(業務が恒常的)、②当事者の主観面(雇用継続についての当事者間の言動や認識)</p>
<p>(4)「契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込み」</p>	<p>指摘</p>
<p>(5)「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」</p>	<p>→ (多くは) 12.5 整理解雇へ</p>

効果：契約更新申込みの承諾（「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す）」

無期労働契約に変更されるのではなく、あくまでも有期労働契約の

²⁾ 東芝柳町工場事件（最判昭和 49 年 7 月 22 日）

⁴⁾ 日立メディコ事件（最判昭和 61 年 12 年 4 日）

まま更新されるにすぎない⁵

・更新限度合意・不更新合意【H21-2】

直接に法的拘束力をもつわけではなく、更新の期待について合理的な理由があるかを検討⁶

・労働者派遣の特殊性⁷

⁵ 平成 21 年司法試験採点実感 35 頁は、雇止めを不当であると評価するのであれば、それを前提とする当事者間の労働契約の帰趨を論じることを要求する。

⁶ 他方で、意思表示に瑕疵があるとする構成（民 93 I ただし書き）、合意（契約）自体を無効とする構成（民 90）も考え得る（水町勇一郎・緒方桂子編著『事例演習労働法』114～116 頁（有斐閣、第 3 版、2017 年））

⁷ いよぎんスタッフサービス事件（高松高判平成 18 年 5 月 18 日）