

## Q886. 有期労働契約において、更新回数や雇用の通算期間を就業規則等で定めておけば、継続雇用の合理的期待はないといえますよね？

就業規則等で更新回数や雇用の通算期間を定めただけでは、継続雇用の合理的期待（労契法19条2号）がないとはいえません。なぜなら、合理的期待の有無は、就業規則の定めに加え、業務の内容（労働者が従事する業務が一時的、季節的なものではなく、常に存在するようなものか等）、当事者の態度・言動（使用者が更新に関して期待させるような発言をしたか等）、更新の手続（長期間にわたって更新が繰り返されていたか、更新手続が曖昧で更新が常態化していなかったか、これまで更新を拒否した事例があったか等）といった事情を総合考慮して個別具体的に判断する必要があるからです。

更新の合理的な期待がないというためには、

- ・ 就業規則等で更新回数や雇用の通算期間を定める
  - ・ 有期労働者を常に使用している状態を解消するよう努める
  - ・ 決められた更新回数や雇用の通算期間を超えても契約を更新すると期待させるような言動を、使用者、直属の上司等がしない
  - ・ 更新する時は毎回書面で手続を行う
- 等の対応が考えられます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成