

Q178. 有期労働契約の類型には、どのようなものがありますか。

「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会」（山川隆一座長）は38件にも及ぶ雇止めに関する裁判例を分析し、平成12年9月11日に「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」を公表しています。

同報告では、有期労働契約の類型について、以下のような分析がなされています。

1 原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するタイプ

[純粹有期契約タイプ]

事案の特徴：業務内容の臨時性が認められるものがあるほか、契約上の地位が臨時的なものが多い。

契約当事者が有期契約であることを明確に認識しているものが多い。

更新の手續が厳格に行われているものが多い。

同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例があるものが多い。

雇止めの可否：雇止めはその事実を確認的に通知するものに過ぎない。

2 契約関係の終了に制約を加えているタイプ

1に該当しない事案については、期間の定めのない契約の解雇に関する法理の類推適用等により、雇止めの可否を判断している（ただし、解雇に関する法理の類推適用等の際の具体的な判断基準について、解雇の場合とは一定の差異があることは裁判所も容認）。

本タイプは、当該契約関係の状況につき裁判所が判断している記述により次の3タイプに細分でき、それぞれに次のような傾向が概ね認められる。

(1) 期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約であると認められたもの

[実質無期契約タイプ]

事案の特徴：業務内容が恒常的、更新手續が形式的であるものが多い。

雇用継続を期待させる使用者の言動がみられるもの、同様の地位にある労働者に雇止めの例がほとんどないものが多い。

雇止めの可否：ほとんどの事案で雇止めは認められていない。

(2) 雇用継続への合理的な期待は認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの

[期待保護（反復更新）タイプ]

事案の特徴：更新回数は多いが、業務内容が正社員と同一でないものも多く、同種の労働者に対する雇止めの例もある。

雇止めの可否：経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇とは判断基準が異なるとの理由で、当該雇止めを認めた事案がかなりみられる。

(3) 雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの

[期待保護（継続特約）タイプ]

事案の特徴：更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事案が多い。

雇止めの可否：当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎