

期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」と定めた。

平成 15 年厚生労働省告示第 357 号「4 契約期間についての配慮」において、「契約期間をできる限り長くするよう努めなければならないものとする」としていたが、これまで、法律上の規定は存しなかった。ただし、第 17 条 2 項は、配慮義務の形であるため、具体的な法律上の効果が生じるわけではない。

3 有期労働契約の打ち切りをめぐる労働判例の傾向

[1] 有期労働契約の更新拒絶をめぐる二つの最高裁判決その他の判例傾向

有期労働契約は、契約期間の終了によって当然に終了する。

しかしながら、有期労働契約が反復更新によって期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態となっている場合や、雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性がある場合における有期労働契約の打ち切り(雇い止め)については、解雇権濫用の法理を類推適用した上で、雇い止めの可否の判断を行っている。

有期労働契約の打ち切り(雇い止め)に関しては、二つの有名な最高裁判決がある。

その後の下級審判決は、当該最高裁判例をもとに、解雇権濫用の法理を類推適用すべき事件か、類推適用すべき場合においても当該雇い止めに関しどの程度の合理性を要求すべきかについて、個別事件ごとに判断している。

1) 有期労働契約が契約の反復更新によって期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態となっている場合(昭 49. 7. 22 最高裁一小「東芝柳橋工場事件」)

(事件の概要)

電気機器等の製造販売を目的とする会社に契約期間を 2 ヶ月と記載してある臨時従業員として雇用され、1 0 ヶ月ないし 3 年 9 ヶ月にわたり右契約を反覆更新してきた臨時工が雇止めされたためにその効力を争った事例。

① 「期間は一応2か月と定められてはいるが、・・期間の満了毎に当然更新を重ねてあかかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた」場合は、その実質にかんがみ解雇に関する法理を類推すべきであるとした、よく知られている最高裁判決である。

② 本最高裁判決は、もう一点、「就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであり、したがってその効力も右解雇事由の存否のいかんによって決せらるべきである」として、就業規則の解雇規定の拘束力について判示していることでも重要な判例である。

(判決要旨)

「上告会社としても景気変動等の原因による労働力の過剰状態を生じないかぎり契約が継続することを予定していたものであって、実質において、当事者双方とも、期間は一応二か月と定められてはいるが、いずれかから格別
の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったもの
と解するのが相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあかかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない
状態で存在していたものといわなければならない、本件各備止めの意思表示は
右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において
解雇の意思表示にあたる、とするのであり、また、そうである以上、本件
各備止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理
を類推すべきであるとするものであることが明らか、」と判示し、

さらに、

「上記のように本件各労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねて実質上
期間の定めのない契約と異ならない状態にあったこと、及び上記のような上
告会社における基幹臨時工の採用、備止めの実態、その作業内容、被上告人
らの採用時及びその後における被上告人らに対する上告会社側の言動等にか
んがみるときは、本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由
だけでは上告会社において備止めを行わず、被上告人らもまたこれを期待、
信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきた
ものというべきである。そして、このような場合には、経済事情の変動によ
り剰員を生じる等上告会社において従来の取扱いを変更して右条項を発動し
てもやむをえないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理
由として備止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなけれ
ばならない」と労働者の勝訴を言い渡した。

2) 有期労働契約が、期間の定めのない労働契約と同視できない場合でも、雇用継続に対する労働者の期待利益に合理性がある場合（昭 61. 12. 4 最高裁一小「日立メディコ事件」）