

## 有期労働契約の雇止め

(高知県労働委員会)

### 相談内容

私は、6カ月契約のパートの仕事を3年間更新してきましたが、突然社長に呼び出されて、次期契約更新はしないと言われました。採用時に「長く勤めてもらいたい」と言われていたのに、納得がいきません。

### お答え

期間の定めのある労働契約は、その期間が満了すれば、当事者双方が合意して更新しない限り自動的に終了するものです。しかし、これまでに何度も契約が更新されて、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た場合や、会社から更新を期待させるような説明を受けていたなど、継続雇用への合理的期待を持つと認められる場合には、一定の条件の下で、労働契約の更新がなされることがあります。このことは、平成24年8月に改正された労働契約法第19条において規定されています。

具体的には、更新回数、勤続年数、雇用継続に関する採用時等の説明、従事する仕事の種類や内容、同様の地位にある他の労働者の更新状況などの要素を総合して判断がなされることになります。

お尋ねの場合、6カ月契約のパートとはいえ、契約が複数回更新されており、採用時に会社から長期雇用を期待させる発言もあったことから、契約更新に関して相当の期待を持っていたと思われる。

まずは、会社に更新拒否の理由を尋ねてみてはいかがでしょうか。希望すれば、理由について証明書を交付してもらうこともできます。なお、この際の理由は、「契約期間の満了」とは別の理由とすることが必要です。

会社の説明に納得がいかないなど、お困りのことがありましたら、労働委員会では、公労使の三者から構成されるあっせん員による、話し合いで問題解決を図る「あっせん」制度もありますので、お気軽にご相談ください。

なお、平成25年4月1日に労働基準法施行規則が改正され、期間の定めのある労働契約について、使用者は契約締結時に、書面の交付により更新の有無及び更新の判断基準を明示しなければならないことが加えられました（従来、告示による基準として運用されてきました。）。労働基準監督署では使用者に対し、必要な助言や指導を行っていますので、詳しくはお近くの労働基準監督署へお問い合わせください。