

■ ■ ■ 有期労働契約 ■ ■ ■

● 期間の _____

もともとは _____ のために働く人を不当に拘束しないようにするため

労働基準法 _____ 条 _____ 項 : 原則として _____ 年, 例外的に _____ 年まで

例外 = ① 一定の _____ の _____ に必要な期間

② 高度 _____ 職 ③ _____ 雇用

● 期間 _____ の _____

労働契約法 _____ 条 _____ 項 : 中途解約には _____ が必要

* 労働契約法 16 条にいう _____ 性・ _____ 性よりも _____

∴ 両者が合意して定めたのならば, 期間についての約束は守られるべきだから

● 有期労働契約の _____

a) いわゆる _____ (正規雇用):

① _____ 契約 (= _____ まで) + ② _____ 雇用 + ③ _____ タイム

→ _____ 権 _____ 法理が適用される

b) _____ 雇用: 雇用期間が限られている _____ 契約であることも多い

例) _____ ごとに契約を結ぶ _____ の職員, 非常勤 _____

→ 労働者の側は働き続けたいと思っても, 使用者の側が契約の _____ に

_____ しないと, 自動的に雇用が打ち切られる (= _____)

【課題】 労働者にとっては解雇と大差ないのに, 雇止めを使用者の自由^{ゆた}に委ねたままでよいのか?

☆ 判例〈1〉工場事件（最判昭 49.7.22 民集 28 卷 5 号 927 頁）

期間 2 か月の契約を 5 ～ 23 回にわたって更新されていた臨時工の雇止め

期間の定めがある労働契約によって雇用されている場合でも、業務内容の
当事者の 的態様、更新の などの諸事情を勘案して、当該労働契約が期
間の定めのない労働契約と に異なる状態が存在していたと認められると
きは、解雇に関する法理を類推適用する

* 平成 24 年の法改正により、労契法 条 号（実質無期契約型）として明文化

☆ 判例〈2〉事件（最一小判昭 61.12.4 労判 486 号 6 頁）

期間 2 か月の契約を 5 回にわたって反復更新され、工場での作業に従事していた臨時員の雇止め

→ 労働者が の を することにつき が
あると認められる場合には、解雇に関する法理が類推適用される

* 平成 24 年の法改正により、労契法 19 条 2 号（ 型）として明文化
《合理性》の判断要素

ア) 仕事の : 的な業務を有期労働者にやらせていなかったか？

イ) 会社が労働者に対し、雇用の継続を期待させるような をしていなかったか？

ウ) 契約更新の をきちんと行っていたか？

* 更新 や継続 , 更新が拒否された前例の有無などを考慮

● 期間の定めのない労働契約への 申込権

労働契約法 条 : 有期契約が反復更新されて通算 年を超えたとき、

労働者が希望すれば への転換を申し込めるようになった。が……