

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労使トラブル法律相談Q&A | パートタイマーの雇止め

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

パートタイマーの雇止め

28 パートタイマー（有期契約）の雇止め

Q 私は、週30時間勤務のパートタイマーとして、1年の契約を4回更新してきましたが、契約期間の切れる今度の3月末で契約の更新をしないと会社から通告されました。働き続けることはできないのでしょうか。

POINT

- 雇用期間の定めのある契約は、期間の終了によって契約の効力は終了します。
- 反復更新してきた有期労働契約の更新拒絶には客観的合理性・社会的相当性が要求されます。
- 同一の使用者との間で二以上の有期労働契約の契約期間の通算期間が5年を超える場合には、労働者は無期労働契約申込権を取得できます（平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から通算）。

A 1. パートタイマーと有期契約
有期労働契約は、雇用期間が終了すれば格別の理由を必要とせず雇用契約の効力は当然に終了します。これは、解雇ではなく雇用契約の期間の終了による雇止めになります。わが国では、パートタイマーのほとんどが有期労働契約で雇用されており、とくにそれが反復更新されている場合の雇止めが問題となります。
なお、有期労働契約の契約期間の上限は、原則として3年間、特例として5年間とされています（労基法14条）。

2. 有期労働契約の更新と雇止め
有期労働契約が反復更新していた場合の雇止めに関して、これまで

判例は、期間の定めのない契約と実質的に異なる場合や雇用継続の期待に合理性が認められる場合には、解雇権濫用法理を類推適用して、雇止めには客観的合理性が要求されると判断してきました（日立メデコ事件／最高裁1小法廷判決昭61・12・4）。

これについては、労働契約法においてあらためて「有期労働契約が過去に反復更新され、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できる場合」「労働者が有期労働契約の契約期間満了時に、契約が更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合」に該当し、労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みがあった場合には、雇止めは客観的合理性、社会的相当性が認められなければ、当該雇止めは認められないとされました（労基法19条）。

3. 無期労働契約転換申込権

有期労働契約を同一の使用者との間で二以上締結し、それら契約期間を通算して5年を超えれば（クーリング期間を除く、有期労働契約1年以上で6ヵ月以上）、労働者は無期労働契約に転換する申込権を取得し、使用者がこれを拒否できません。この無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期労働契約の契約期間の満了日までの間に行使できます。労働者が無期転換申込権を行使しなかった場合でも、再度有期労働契約が更新されればさらに新たな無期転換申込権が発生します。

ただし、無期転換後の労働条件については、別段の定めがなければ、有期労働契約の労働条件と同一の労働条件とされます（労基法18条）。

これらの取り扱いは、平成25年4月1日以降に締結された有期労働契約から適用されます。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.