

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 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (7) 退職・解雇について⑦

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

### 職場と労働法 2 活動編 (7) 退職・解雇について⑦

契約関係の状況	事案の特徴
1. 期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められないもの 純粋有期契約タイプ 代表的な裁判例	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務内容が随時的な事案があるほか臨時社員など契約上の地位が随時的な事案が多い。</li> <li>○ 契約当事者が期間満了により契約関係が終了すると明確に認識している事案が多い。</li> <li>○ 更新の手續が厳格に行われている事案が多い。</li> <li>○ 同様の地位にある労働者について過去に雇止め例がある事案が多い。</li> </ul> 重細亜大学事件（東京地裁 s 63 年）
2. 期間の定めのない契約と実質的に異なる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	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務内容が恒常的であり、更新手續が形式的な事案が多い。</li> <li>○ 雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。</li> <li>○ 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない事案が多い。</li> </ul> 東芝柳町工場事件（最高裁 s 49 年）
3. 雇用継続への合理的な期待が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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。</li> <li>○ 業務内容が正社員と同一でない事案、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事案がある。</li> </ul> 期待保護（反復更新）タイプ 日立メディコ事件（最高裁 s 61 年）
4. 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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul> 期待保護（継続特約）タイプ 福岡大和倉庫事件（福岡地裁 H 2 年）

#### 雇止めの可否

原則どおり契約の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は当然に認められる。

ほとんどの事案で雇止めは認められていない。

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が異なるなどの理由で雇止めを認めた事案がかなり見られる。

当該契約に特殊な事情等の存在の理由として雇止めを認めない事案が多い。

解雇に関する法理の類推などにより「契約期間の終了に制約」あり

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

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

🔍 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.