

Q 1ヵ月ごとの有期労働契約を反復継続した者にも解雇予告制度は適用されるか

A

1 有期労働契約の期間満了

一般に、労働契約に期間の定めがある場合、その期間の満了によって労働契約が終了することは、使用者が一方的に労働契約を将来に向かって解約する解雇とは異なるので、解雇予告制度の適用はない。

2 反復更新された有期労働契約の場合

しかし、有期労働契約であってもその契約を反復更新して長期間にわたり労働契約関係が継続しているような場合には、更新が重ねられるほど労働者に次の更新への期待が増大することになる。

このような場合、形式的には期間の定めがあっても実質的には期間の定めのない労働契約に変質するものと認められ、それまで継続してきた労働契約をある契約期限で打ち切ることが、契約期間の満了ではなく解雇であると考えられるので、解雇の予告または解雇予告手当の支払いが必要となる。

3 雇い止めの予告

平成15年に有期労働契約の更新、雇止めを巡るトラブルを未然に防止するため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が出され、その中で、「雇止めの予告」について「使用者は、有期労働契約（雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。」と定められている。