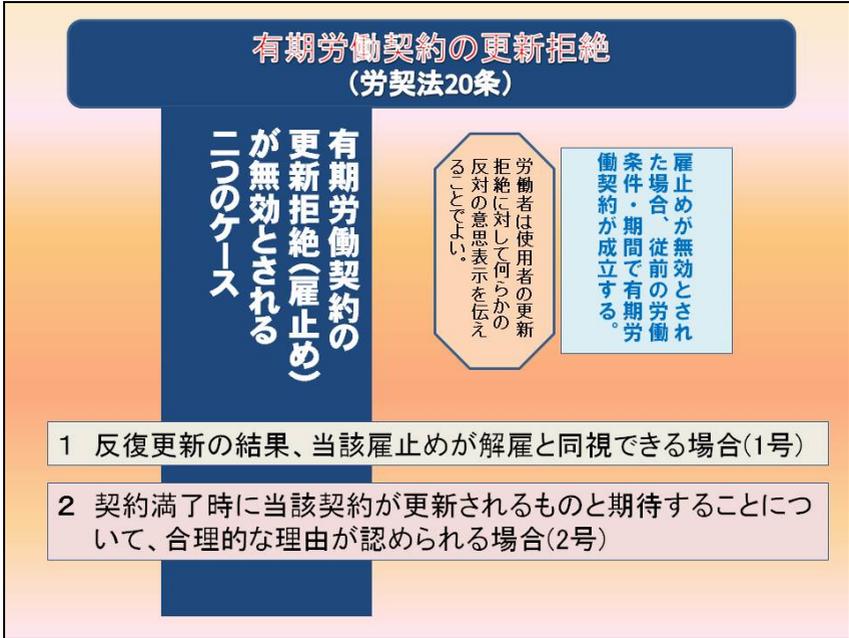


8-6 有期労働契約の更新拒絶（労契法 19 条）



「雇止め法理」の法定化

労働契約法第 19 条は、有期労働契約の更新拒絶（雇止め）について、それを無効とする場合を規定している。それは、次の二つの場合である。

- (1) 反復更新の結果、当該雇止めが解雇と同視できる場合(1号)。
- (2) 契約満了時に当該契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由が認められる場合(2号)。

これらの場合において、労働者が契約の更新等の申込をしたときの使用者の申込拒絶が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが無効となる。この場合、従前の労働条件・期間で有期労働契約が成立する。

労働者が更新等（更新または契約締結）の申込をした場合とは、使用者の雇止めの意思表示に対して何らかの反対の意思表示が使用者に伝わる程度のものでよいとされている。