



Vol.151

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

有期契約における使用者からの「長期勤務を歓迎する」旨の言動

1 人手不足と採用面接での言動

人手不足により人材確保が困難になるにつれて、求人や採用面接時における言動が後々問題になることがあります。

「未経験者でも大歓迎」と求人票には記載があるのに、採用してみると能力がないので本採用できないと伝えたケースで、「未経験者でも大歓迎」と書いてあるし、採用面接でも「丁寧に教えるから心配するな」と言われたと主張されることがあります。

有期契約であっても「ウチは有期の人でもだいたい長く勤めていますし、長期勤務はもちろん歓迎します」などと採用面接で言われたとして、雇止めを争ってくるケースがあります。

今回ご紹介する裁判例（S事件・東京地裁令和7年9月12日判決）は、配食サービス等の会社の物流センターで倉庫業務に従事していた準社員（有期契約）が、契約更新を拒絶された（雇止め）ことの無効を訴えた事案です。結論として、裁判所は雇止めを有効と判断しました。

2 雇止め法理（労契法19条）の適用

有期契約のすべてに雇止め法理が適用されるわけではなく、有期契約の雇止めが無効となるには、①実質的に無期契約と変わらない状態か、②更新されると期待することに合理的な理由があること（19条2号）が必要です。本件では②が主な争点となりました。

そのうえで、裁判所は次のような観点から雇用継続の「合理的期待」を否定しました。

（1）業務内容と地位の性質

倉庫内の運搬・仕分けは「定型的で代替性のある業務」であり、業務量は受注量に左右されること、準社員は正社員と役割・労働条件が明確に区別されており、恒常的・基幹的な地位とはいえない。

（2）労働契約書の記載と更新手続

労働契約書には「更新する場合があります」と記載され、更新の判断基準（業務量・勤務態度等）の明記があり、毎回の更新時に労働契約書を取り交わしており（形骸化していない）、「自動更新」を期待させる運用ではなかった。

（3）更新回数・期間の短さ

更新は4回、通算1年7か月（5か月、6か月、6か月、1か月、1か月）で「多数回・長期間」とはいえない。

（４）更新直前の警告

３回目の更新時（最後の１か月更新の前）に、上司が面談で「勤務態度への不満が出ている」「改善がなければ更新しない可能性がある」と告知をしており、雇止めの可能性を認識させるものとして評価できる。

（５）多数の資格の保有

原告はフォークリフト免許、ロジスティクス管理２級など複数の資格を保有しているが、更新判断基準に「資格の有無」は明記されておらず、それだけでは「被告にとって不可欠な人材」とはいえない。

３ 「長く働いてほしい」だけでは合理的期待の根拠にならない

原告は、求人広告に「長期間勤務できる方大歓迎」と記載されていたこと、採用面接で担当者から「長期勤務を歓迎する」と言われたことを「継続雇用への期待の根拠」として主張しました。

しかし、裁判所は求人広告について、原告がその広告に応募して採用されたという事実関係が認められず、仮に同内容の広告で応募していたとしても、「締結した労働契約書に有期雇用・更新条件が明記されている以上、長期雇用への合理的期待は生じない」とし、

採用面接での発言については、「裏付け証拠がなく、仮にそのような発言があったとしても、それは一般的な期待を述べる趣旨にすぎない」として、契約更新への合理的期待の根拠とはならないと判断しました。

このように使用者が採用・求人の中で「長く働いてほしい」「長期歓迎」と言うことは珍しくありませんが、これは有期契約であっても人材確保が難しいなかであり得るトークであり、必ずしもこの発言のみで、直ちに継続雇用への期待が認定されるわけではありません。

有期契約については、更新の手続きを形骸化せずに毎回契約書を取り交わす、更新が繰り返されていたとしても更新できない事情・できなくなる事情（勤務態度不良や業務悪化等）を更新時に伝えることで更新の期待を減殺することが非常に重要です。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)