今月のリスク業種

契約社員・有期雇用で採用する全業種

「まず1年契約で様子見」・正社員登用を前提にした採用

危険度 高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- ☐ 「まず1年契約で様子を見て、良ければ正社員に」という採用をしている
- ☐ 採用面談で「1年後には正社員に」と口頭で伝えたことがある
- ☐ 有期契約なら、期間満了でいつでも契約を終了できると思っている

3つすべてが揃う採用は、本件と同じ構造で“無期雇用”と認定され得ます

CASE OF THE MONTH

社長、その「有期契約」、形だけになっていませんか?

正社員登用前提の1年契約は、最初から“期間の定めのない雇用”と認定されることがあります

事件のあらまし

広告・宣伝業の会社が「雇用期間1年・年俸450万円」の契約社員として社員を採用。面談では人事担当が「1年間は試用期間で、1年後には正社員となる」と説明していた。1年後、更新交渉がまとまらず会社は契約終了としたが、裁判所は1年の定めを**契約の存続期間ではなく試用期間**と判断。契約は最初から**期間の定めのない労働契約**とされ、地位確認に加え、判決確定の日まで**毎月37万5000円**の賃金支払が命じられた。

出典: 東京高裁 令和7年4月10日判決(判例タイムズ1544号37頁)※上告却下により確定

裁判所が見たもの

裁判所が見たのは、「契約書の形式」ではなく「採用の実質」でした

✕ **「1年契約」は試用期間だった**

適性を見る目的で契約に期間を設けた場合、期間満了で当然に終了する明確な合意等がない限り、その期間は存続期間ではなく試用期間と解される(最高裁判例)。

✕ **採用時の説明が決め手に**

面談で「1年は試用期間・1年後には正社員」と説明した事実や、1年後にほぼ全員を正社員に登用してきた運用の実態が重視された。

✕ **「更新しない」では終われない**

試用期間付きの無期契約を終わらせるには、解雇に準じた客観的で合理的な理由が必要。有期契約の更新拒否の感覚では通らなかった。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

01 「有期契約だから、期間が来れば終われる」と思い込む

契約書に「期間1年」とあっても、採用の実質が“お試し期間”なら試用期間と認定され得る。期間満了で終了するつもりが、解雇と同じ高いハードルを求められる。

02 面接での“その場のひと言”が契約内容になる

「1年後には正社員に」「ほぼ全員が登用されています」――採用面談や紹介会社経由の説明は、契約書に書いていなくても契約の中身として認定される。言った側が忘れていても、相手には記録が残っている。

03 期間満了後も“なんとなく”働かせ続ける

更新交渉がまとまらないまま就業を続けさせると、雇用関係の継続を裏付ける事情として会社に不利に働く。曖昧な状態の放置そのものが火種になる。

今月の先手の一手

「無期認定」される前に、まずこの3つを点検

「1年見てから正社員」の採用をしている会社は、争いになってからでは間に合いません

STEP 01
有期契約で雇っている社員と各契約の趣旨を**リスト化**する

STEP 02
採用時の説明・求人票と契約書の**食い違いを洗い出す**

STEP 03
正社員登用・更新・終了の基準と手順を**仕組み化**する

√ 顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 有期契約の趣旨(存続期間か試用か)の整理と契約書の手当て
- 採用面談・求人票・オファーメールの説明内容の点検
- 正社員登用制度の基準と運用の明文化
- 更新・終了時の交渉手順と記録化の整備

30分・無料・オンライン可

30分の法務健診で御社の雇用契約を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「まず1年契約で」「1年後には正社員に」――「うちも言っているかも」と思った社長へ。**お気軽にご相談ください。**

淡青税務法律事務所 | **注力分野** AI法務 / 労務 / 契約 / 債権回収 / 相続 / 事業承継 / 不動産

TEL 03-5210-5861 / g_nakazawa@tanseilawoffice.com