

21 世紀型企业への転換を図る

■ 労働契約法を再確認 ！！

～ 契約管理の重要性を認識し、今後のあり方を考える ～

労働契約法改正（案）のポイント… ！

◇ 契約社員が自動的に正社員へ…？

雇用契約が5年を超えて反復更新された場合は、契約社員の申込みにより、無期雇用契約に転換させる仕組みとする。

ただし、別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件でOK



原則として、6ヶ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しません

◇ 「雇止め法理」の法定化

雇止め法理（判例法理）を制定法化する。

判例法理とは、雇用契約の反復更新により無期雇用契約と実質的に異ならない状態で勤務が継続している場合、または契約期間満了時に契約更新されない場合に、契約社員側に合理的な契約更新の期待が認められると、解雇権濫用法理を類推して、雇止めを制限する法理のことをいいます。

◇ 期間の定めがあることを理由とした不合理な労働条件はダメ ！

契約社員等の労働条件が、期間の定めがあることにより正社員の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものではない、とするものです。

同じ仕事をしているのに、契約社員は賞与なし、退職金なし、という設定ができないことに…？

労働契約法で保護される労働者とは… ？

通常“賃金”を支払われる労働者は当然のこととして、「請負」「委任」「委託」の契約で労務を提供する者も、その就業実態に使用従属関係が認められる場合には、労働契約法における労働者となります。

この考え方は、労働基準法の解釈と同じで、“労働者”と認められた場合には、不当解雇、解雇予告、残業、災害補償義務、安全配慮義務など、さまざまな労働法等が関係してきます。

目先の都合で安易な契約をすることは、相手の納得性が十分でないことが多く、業務量の減少や取引停止の際にトラブルとなるケースが多発しています。使用従属関係とは何か、ということをも十分に考慮して、請負・委託が、果たして可能なかどうか、を判断することが重要です。

使用従属関係の判断

- ◎勤務する場所、勤務時間の拘束をうけているかどうか。
- ◎賃金が労働の対償として支払われているかどうか。
- ◎使用者の指示に対して拒否する自由があるかどうか。
- ◎使用者の指揮命令の下に労働を行っているかどうか。



労働条件・労働契約の内容を理解させること… ？！

労働契約法第4条は、労働者が労働条件・労働契約内容を十分に理解できるようにすることを定義しています。労働条件を書面により明示することは、労働基準法やパートタイム労働法にも定めがありますが、特に、契約社員等については、「契約更新の基準」「雇い止めに関する基準」をあらかじめ明示しておくことが、後々のトラブル防止となります。

もっとも分かりやすいのは、「契約は更新しない」という文言を入れることですが、経営者の方は「そのような条件を入れると、まじめに勤務しなくなる」「すぐにやめてしまう」という危機感をもたれるようです。それならば、最初は6ヶ月契約で様子をみて、その後は2年契約、3年契約を検討してみてもいいのでしょうか。その間に正社員として登用できる能力発揮があれば、契約終了後は正社員に登用し、無理な場合は契約期間満了退職。かなりすっきりした契約管理となります。



1年間の雇用契約 更新⇒1年間の雇用契約 更新⇒1年間の雇用契約 更新？雇止め？
リスクが少ないのは…

6ヶ月の雇用契約 更新⇒2年間の雇用契約 正社員登用？契約期間満了退職？

契約期間中の解雇 ！？

労働契約法第17条

1. 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が終了するまでの間において、労働者を解雇することができない。
2. 使用者は、期間の定めがある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

「やむを得ない事由」があるのかどうかは、それぞれの事案に応じて判断されます。

契約期間は労使が合意により決定したものですので、まずはこの合意を守ることが先決ですが、万が一、「やむを得ない事由」が発生したと企業が判断しても、労働者がこれを不服とした場合には、解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である」と認められる場合よりも、さらにそのハードルが高いものとなります。

よって、「担当させていた顧客との取引が減少した」などの理由では解雇権濫用となる可能性が高く、全社的な人員整理、重大な懲戒事案といったことがなければ、本人との合意による「契約期間変更」の手順をとる方法が無難といえます。

第2項の契約期間についての配慮は、短期間の雇用契約が反復更新された後の雇止めによる労使トラブルが多いことから、当初からの雇用予定期間を契約期間とし、契約更新回数を減少させようというものです。

なお、本項は、契約期間を特定の長さ以上の期間とすることまでは求めていませんので、企業がどこまで「配慮」するのか、という問題提起に止まっています。

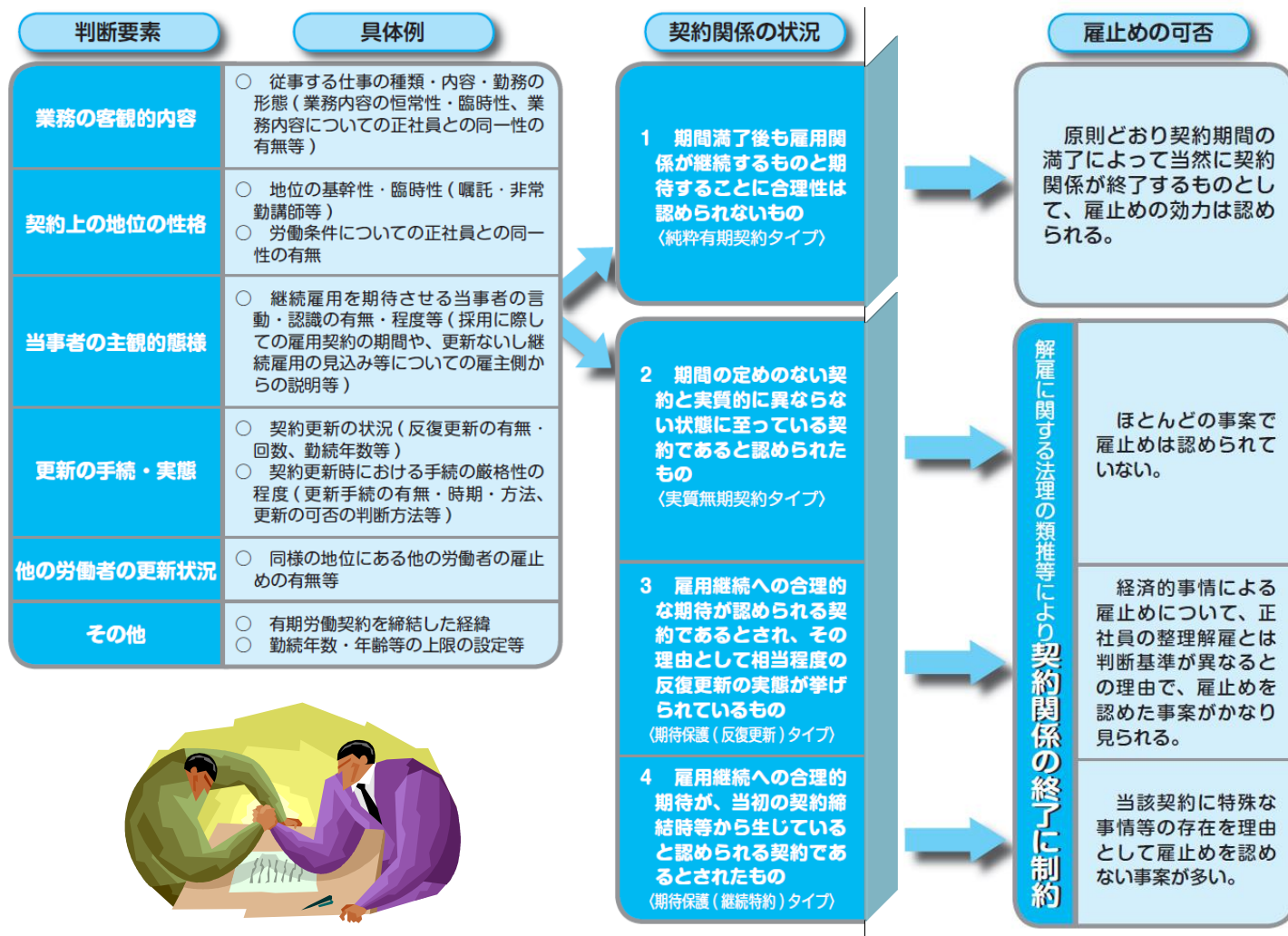


社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

有期労働契約の雇止めに関する裁判例の傾向 ？！

雇止めについて争われた裁判例では、6つの判断要素を用いてその契約関係の状況を総合的に判断しており、民法の原則どおり契約期間の満了により当然に契約関係が終了するものと判断した事案ばかりではなく、契約関係の終了に制約を加え、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくありません。

また、裁判例について類型化を試みると、有期労働契約を4つのタイプに分けることができ、各タイプごとに判断要素に関する状況や雇止めの可否について一定の傾向がみられます。



資料出所：厚生労働省

雇止めの理由の明示 ？

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」により、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければならないことになっています。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

この場合に明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間満了の理由とは別ですので注意して下さい。たとえば、「担当していた業務が終了・中止したため」「事業縮小のため」「業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため」などとなります。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864