

身近な法律相談



弁護士 渡部 英明

新型コロナウイルスの感染拡大による影響で、会社の経営の悪化や業務縮小など業務形態の変更などを背景に、労働者の「雇止め」に関する相談を受けることが多くなりました。

有期の労働契約は、期間を定めて締結された労働契約ですので、契約を更新せずに契約期間満了を理由に契約を終了させる「雇止め」を使用者は労働者に告げるのですが、近時、相談が増えている「雇止め」について、使用者側で注意すべき点など、検討していくことにしましょう。

Q₁ 使用者において「雇止め」について、注意すべき点は何でしょうか。

A₁ 厚生労働省が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」と題するリーフレットを案内しています。それによると、①契約締結時の明示事項等、②雇止めの予告、③雇止めの理由の明示、④契約期間についての配慮、といったルールが示されています。

- ① 契約締結時の明示事項等は、使用者は有期労働契約時に、更新の有無の明示、更新する場合又は更新しない場合の判断の基準の明示などが求められています。
- ② 雇止めの予告とは、使用者が有期労働契約（3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限る。予め更新をしない旨明示されているものを除く）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する30日前までに、その予告をしなければなりません。
- ③ 雇止めの理由の明示とは、使用者は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りません。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。
- ④ 契約期間の配慮とは、使用者は契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期労働契約者との契約更新の際には、契約の実態及び労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするように努めなければなりません。

Q₂ 労働者から使用者に対し、契約期間満了前までに契約更新の申し込み、あるいは、契約期間満了後遅滞なく契約締結の申し込みがあった場合はどうなりますか。

A₂ 労働契約法19条によれば、使用者が雇止めあるいは契約締結の申し込みを拒絶することが、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、使用者は従前の労働契約と同一内容で労働者からの申込を承諾したものとみなされます。

また、労働契約法19条が対象としている有期労働契約は、以下の2つの種類の有期労働契約が挙げられていますので、これに該当するか否か検討する必要があります。すなわち、①過去に反復して更新された有期雇用契約において、雇止めや更新拒絶により契約を終了させることが解雇と社会通念上同視できると認められる場合、②労働者が契約期間満了時に、契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められる場合、です。

Q₃ 労働契約法19条の「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」とは、正社員の解雇と同じ判断基準なのでしょうか。

A₃ 正社員の解雇と比較すると、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である認められないとき」の判断は緩やかになされる余地があると思われます。

この点、業績悪化を理由として人員削減目的の雇止めがなされた事案ですが、①2か月雇用を5回更新した臨時員の雇止めにあたって解雇の法理が適用されるべきであるが、②終身雇用下のいわゆる本工を解雇する場合は自ずから合理的な差異があるとした上、③独立採算の工場の人員を削減する必要があり、余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余地もない場合に、工場の全労働者につき希望退職者募集の方法をとらずに臨時員全員の雇止めを行ったことに不当・不合理な措置はないとした昭和61年12月4日最高裁判決が参考になります。