

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

有期契約の雇止めを行う際の留意点

<雇用形態区分の明確化、適切な契約更新手続>

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル 2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

近年、契約社員やパート・アルバイト等の有期契約労働者の割合が増えたことに伴い、契約期間の更新をめぐるトラブルになるケースも頻発しています。更新手続きが疎かになっていたり、契約継続を意識させる使用者側の言動などがあつたりすると、雇止め(契約不更新)が雇用契約書どおりの日付で行われたとしても、場合によっては無効と判断されることもあります。今回は雇止めを行う際の実務上の留意点について解説します。

1. 雇止めに関する法律上の考え方

労働契約法では、次の2つのいずれかに該当する場合で、雇止めの理由に合理性がみられないときは、その雇止めが無効となり、同じ条件のもと有期契約が更新される旨が定められています。

- ①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働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あると認められるもの

①のケースは、過去に雇止めになった例があまりなく、業務内容も恒常的であり(臨時的でなく)、更新手続きもわずかで実質的に無期雇用と変わらない場合をいいます。

②のケースは、無期雇用と同等とはいえないまでも、更新回数が多かったり、契約不更新に関する説明が不十分であったり、継続雇用を思わせる使用者の言動がある場合等で、労働者が契約更新を期待することに合理性がある場合をいいます。

2. 雇止めのトラブルを防止するためのポイント

(1)雇用形態区分の違いを明確にする。

雇止めが無効とされた裁判例をみると、正社員と有期契約労働者で業務内容や勤務状況等にあまり違いがないケースがよくみられます。契約期間の有無だけでなく、業務内容、役割、人事異動の有無等の雇用管理上の差異を明確にすることが大切です。

なお、有期契約の雇用契約書において、契約更新欄に不更新の場合の手続きの記載がなかったり、逆に定年年齢、定年後の継続雇用制度、定期昇給等についての規定があつたりすると、労働者は所定の契約期間で終了することは想定せず、契約が更新されることを期待していたとみなされることもありますので注意しましょう。

(2)更新手続きを厳格に行う。

更新回数を重ねてくると、だんだん更新手続きが形式的になり、更新日が過ぎてから契約書を取り交わしたり、場合によっては書面ではなく口頭で済ますといった対応もたまに見受けられます。これらは、労働者の雇用継続への期待に

結びつくことになるので、短期間の場合でも毎回きちんと更新手続きを行うことが重要です。

また、雇用契約書の作成日付、確認の署名が抜けている等、契約書に不備がないようにすることも大切です。

(3)契約更新に関する発言に気をつける。

「よほどのことがない限り契約更新される」「あと1回の更新で正社員になる」といった雇用継続が想定される不用意な発言をしないようにします。

また、雇止めを本人に伝える場合には、できるだけ契約満了日から余裕をもって行うようにします。満了日間に突然伝えられて気分を害しトラブルに発展するケースも多く見られます。法令上は、雇用期間が1年以上か3回以上更新している場合には、満了日の30日前までに予告をする必要があります。

(4)契約不更新の理由となる行為の記録や指導を行う。

遅刻欠勤が多い、教育指導したことが改善されない、その他就業規則の違反行為がある等、雇止めの判断材料となる行為があつた場合には日付、行為内容、指導履歴、本人の反応等を具体的に記録しておくことが重要です。業務不適格による雇止め措置の合理性を強める要素となります。

なお、有期契約労働者に対して改善指導を行う場合には、状況に応じて警告文書を作成し、今後改善がみられない場合には雇止めの可能性があることを示唆しておくことも効果的といえます。

(5)無期転換を認めない場合は更新回数・年数の上限を雇用契約書等に明記する。

平成25年4月に改正された労働契約法18条で、同一の使用者のもとで有期労働契約が通算して5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約へ転換するルールができました。もし、会社として無期転換を認めないということであれば、あらかじめ契約更新回数・年数を5年以内に定めておく必要があります。

自社の有期契約労働者の契約更新手続きを適切に行い、雇止めのトラブルを未然に防ぎましょう。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・年末調整
- ・冬季賞与の計算、社会保険賞与支払届の提出

● コラム ●

ランニングで13キロやせた顧問先の社長に触発され、2カ月くらい前から平日の夜や週末に家の周りを走るようになりました。だんだんはまってきて、今では走らないと気持ち悪いと感じるまでになりました。体重も4キロくらい落ちて、体がとても軽くなったような気がします。昨日は中学生の娘が「私も走りたい」というので、二人で30分くらい走りました。最近、一緒に行動することが少なかったのが貴重な時間になりました。(山口)