

今月の相談事例（1月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

パートさんを雇っていますが、労働契約の更新が雇いはじめから3年を超えると雇い止めができなくなると聞きました。我が社では、賃金コストを抑えるためだけでなく、仕事量見合いの雇用調整という目的もあります。もうじき3年となる者がいますが、ここで雇い止めしておくべきでしょうか。

【アドバイス】

平成24年8月10日に交付された「労働契約法」第19条で雇い止め法理が法定化されました。

①反復更新された有期労働契約に解雇要件を適用

過去に反復更新された有期労働契約では、その雇い止めにあたっては、無期労働契約における解雇と同等の要件が必要とされるというもので、昭和49年の東芝柳町工場事件の最高裁判例を法定化したものです。

反復更新とは、概ね数回、3年です。

②更新期待があることによっても解雇要件を適用

有期労働契約の契約期間満了時に、その有期雇用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には、無期労働契約における解雇と同等の要件が必要とされるというもので、昭和61年の日立メディコ事件の最高裁判例を法定化したものです。

合理的な理由とは、更新手続きが形式的なもので、更新の都度本人の意志を確認していない、更新されない者がいない、雇用継続の期待をもたらせる言動や制度などによるものです。

法が規制する労働契約が満3年を迎える時期は、平成24年8月から3年後となる来年平成27年8月です。

それまでは猶予があるのですが、労働契約の更新を上記②の手続きをしっかりと行っていないと雇用調整の雇い止めができなくなってしまう、「不当解雇」と見なされます。

また、雇い止めでは、次のような問題が顕在化することがあります。

- ・業務を担っていた者を雇い止めすることによって仕事が混乱する。
- ・仕事の混乱が、顧客に迷惑を掛ける。
- ・顧客の迷惑によって、受託が減り、業績が悪化する。
- ・業績の悪化を食い止めるためには、相当な労力と費用を要する。
- ・新しい従業員の採用には、採用コストと育成のために相当の期間を要する。

そのような方を有期雇用契約していたことが不適切だったのです。正社員またはパート正社員として無期雇用化すべきです。有期労働契約は、一定期間内に一定の仕事を担当させるためのものであることを踏まえておきましょう。