

今月の相談事例（4月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

労働契約法とかいう法律でH28年問題があると、同業者から言われました。パートさんの雇い止めができなくなるようですが、本当ですか？

うちは製造業で、毎年の出荷額が安定しているとは言い難く、仕事量見合で雇い止めができるというのもパート雇用のメリットなのですが、パート雇用は今後、できなくなるのですか？

【アドバイス】

労働契約法に、次の規定があります。

(有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申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、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該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ものであると認められること。

法の主旨は、3回以上更新された労働契約や更新手続き等から労働者が更新を期待する労働契約は、契約期間満了日前に（満了後であっても遅滞なく）、労働者が労働契約の更新を申し込んだ場合、事業の継続が困難になったとか、労働者を解雇することが相当だとかの「合理的な理由」がない限り、従前の労働契約の同一条件でその申込を承諾したものとみなされるというものです。

労働契約法による無期転換ルールが施行されたのが、H25.4.1で、それから3年が経過したので、雇用主が雇用主の都合で一方的に「雇い止め」ができなくなったと考えがちですが、法第19条は、平成24年8月10日に施行され、同日以前の労働契約についても適用されていますので、28年問題とはなりません。

法第19条は、「東芝柳町工場事件」最高裁判決（最高裁昭和49年7月22日第一小法廷判決）と「日立メディコ事件」最高裁判決（最高裁昭和61年12月4日第一小法廷判決）に基づいた法制化です。

<有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるもの>

- ・明確に規定されていませんが、3回、3年を超えるものが対象になります。

<期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をする～と認められること>

- ・前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていた
- ・契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものである
- ・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
- ・職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため

<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もの>

- ・業務内容が恒常的であり、更新手続が形式的
- ・更新回数が多い
- ・雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる
- ・同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない

有期雇用契約は、臨時的な業務内容と地位に留め、契約を更新する場合の更新手続を厳格に行い、契約当事者が期間満了により契約関係が終了するものだと認識する契約環境を整えることが重要です。

厳格な契約管理を行わない場合は、労働契約の無期化を想定した雇用管理と信頼関係を築く日頃の労務管理が大切です。

正社員化や雇用契約の無期化を図るキャリアアップ助成金を活用されることをお勧めします。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）