

今月の提案者



社会保険労務士法人
北海道賃金労務研究所代表
石田 和彦氏

address | 札幌市中央区南1条西12丁目
322番地
phone | 011-271-1802
URL | www.roum-tingin.jp/

経営者の
お悩みに対する
処方箋

専門家からの提案書

経営にまつわる困りごとに、専門家からアドバイスをいたします。

topic	労働法	労働契約法
problem	「有期労働契約・雇止めが認められない契約とは」	

改正労働契約法（以下『改正法』という）における「雇止め法理の法定化」について解説いたします。

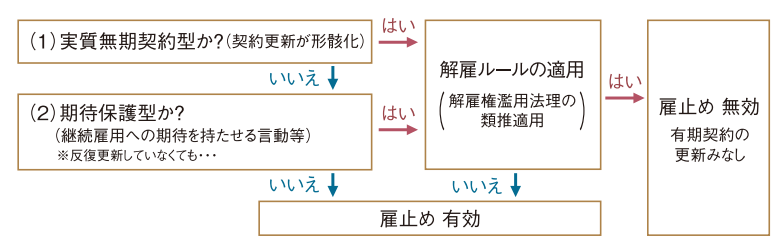
■そもそも「雇止め」とは

パートさんのように6カ月・1年と期間を定めて雇用されている者に対して、会社が契約更新を拒否したとき、労働契約書どおりに期間満了日をもって雇用が終了する。これを「雇止め」と言います。

しかし、解雇まがいの「雇止め」で労使トラブルが散見され、労働者保護の観点から最高裁判例などにより一定の場合の「雇止め」を無効とするルール（雇止め法理）が確立されてきました。今回の改正法で、この雇止め法理が法律（改正法第19条）に盛り込まれました。

■「雇止め法理の法定化」について

改正法第19条（有期労働契約の更新等）に定められた雇止めルールを整理すると、下図のようになります。



雇止めが制限される1つ目のタイプは「(1) 実質無期契約型」と呼ばれるもので、契約更新手続きがずさん・曖昧で採用当初は有期であったけれど、いつの間にか無期契約のように運用されている場合です。

2つ目のタイプは「(2) 期待保護型」と呼ばれるもので、契約更新手続きがしっかり行われており実質無期契約型ではないものの、契約期間満了後も継続雇用を期待させるような言動を使用者が行っている場合です。

ただ、改正法のポイントは(1)(2)のいずれかに該当しただけで、直ちに雇止めが無効になるのではなく、次のステップとして解雇ルールに則った最終判断がなされることです。つまり雇止めの有効性判断は、「実質無期契約型か?期待保護型か?」そして「解雇ルールに該当するか?」の2ステップでなされるのです。

※解雇ルール：客観的合理性（雇止めする理由がきちんと存在するか）、社会的相当性（雇止めが厳し過ぎないか）の2つの要件を用いて雇止め効力を判断すること。

以上から、有期契約者における労働契約・更新管理がいかに重要になるか、ご理解いただけたと思います。難解ではありません。『契約更新を漏れなく行い、労働者の独りよがりな期待を持たせない労務管理』を目指せば良いのです。



©株式会社画屋