



★ 労働契約法の改正について

◇有期労働契約の取扱の変更

現在、契約社員・パートタイマー・アルバイト等と呼ばれる、契約期間を定めて雇用されている（有期労働契約）方はいらっしゃるでしょうか？労働契約法の一部を改正する法律が、平成24年8月10日に公布（一部は同日施行）されました。この法律は、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため、有期労働契約の適正な利用のためのルールを整備するものとなっています。

有期労働契約については、会社としては、契約期間を区切ることで「人員の調整機能を持つ雇用形態」として活用されてきましたが、そのような中で漫然と契約を細切れに更新、更新、更新・・・と更新を繰り返し長年きてしまっている場合も多いかと思われます。今回の労働契約法の改正では、契約の更新等に関するルールが明確化されています。今後1年以内に完全施行されますので、自社の有期労働契約者の方の状況を把握し、どのようにして行くべきか今から準備検討をしていく必要があります。

◇改正の概要

1. 有期労働契約者の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（※1）は、労働者の申し込みにより、無期労働契約（※2）に転換させる仕組みを導入する。

（※1）原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない。

（※2）別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件とする。

2. 雇止め法理の法定化

雇止め法理（判例法理）（※3）を制定法化する。

（※3）有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異なる状態が存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止め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、有期労働契約が更新（締結）されたとみなす。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

◎施行期日

上記2については公布日（平成24年8月10日）。1、3については公布の日から起算して1年以内の政令で定める日）。

契約期間の定めのある方の今後の契約に関して、また、改正内容の就業規則等への反映についてご相談がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

★ ご存じですか？解雇のルール

解雇とは、使用者による労働契約の一方的解約です。「使用者に与えられた権利であり、簡単に行使できるもの」との誤解から、トラブルを招くことも少なくありません。平成23年度の民事上の個別労働紛争（個々の労働者と事業主との間の紛争）件数約25万件のうち、解雇に関するものが最も多く、実に18.9%を占めていますが、この数値を見るだけでも「解雇」は非常に大きなリスクをはらんでいるということが出来ます

そこで、今回は改めて解雇のルール等について確認してまいります。



◇解雇するときは解雇事由を明示しなければなりません

就業規則や労働契約書に、どんなときに解雇されることがあるか（解雇事由）をあらかじめ示しておくことと、その要件に合致することが必要です。

就業規則等に具体的な解雇事由が記載されていない場合も見受けられますので、見直しておくことが必要です。

◇解雇権の濫用による解雇は無効です

就業規則や労働契約書に解雇事由が明示されていたとしても「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場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」と法律で定められています（労働契約法第16条）。「体調が悪く連絡できないまま無断欠勤をした」といったやむを得ない理由があった場合や「服装がだらしない」といった理由だけで解雇することはできません。



◇解雇の種類

【普通解雇】 病気等によって労働義務が遂行できないことを理由とする解雇です。労働契約の継続が困難な事情があるときに限られます。

【懲戒解雇】 極めて悪質な規律違反や非行を行ったときに懲戒処分として行うための解雇です。就業規則や労働契約書にその要件を具体的に明示しておくことが必要となります。

【整理解雇】 会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇です。裁判例では、次の4つの基準を掲げています。

- ①人員削減を行う、経営上の必要性があること
- ②できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ③解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること
- ④整理解雇に至ったやむを得ない事情等を労働者に十分に説明し、協議し、納得を得るための手順をきちんと踏んでいること

◇解雇するときは予告が必要です

解雇する30日以上前に予告する必要があります。予告を行わずに解雇する場合は、解雇予告手当として最低30日分の平均賃金を支払う必要があります。

◇社員の能力不足の場合はどうしたらいいのか？

裁判例では、社員の能力不足や協調性不足には、会社にも責任があるとされています。つまり、会社には社員を教育・指導する義務があり、十分な教育や指導を行わずに解雇すれば、裁判では、無効と判断されてしまうのです。社員に問題行動が見られたときは、その都度指導して改善を促す必要がありますが、裁判では、「会社は教育や指導を繰り返し行ったけれども改善されなかった」「改善の見込みがなかった」という証拠が求められます。

また、解雇は最後の手段とされていますので、配置転換先がある場合は配置転換をしなければなりません。

◇解雇が無効と判断されるとどうなるのか？

もし、裁判で解雇が無効と判断されると、解雇した日以降の賃金を支払わなくてはなりません。つまり、社員を解雇した後、解雇無効の判決が1年後にでたら、1年分の賃金を支払うこととなります。

裁判所では、なかなか解雇の正当性を認めてもらえません。解雇には、それが覆されるかもしれないというリスクがあるのです。



ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は9月28日にご送信いたします。（石田久男）

発行元: 石田労務管理事務所

発行人: 石田久男

発行日: 月1回+不定期



〒107-0062 東京都港区南青山2-4-4 フォンテル青山ビル4F

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>