

相談センターだより

令和2年11月号(第85号)

〒154-0023 東京都世田谷区若林4丁目14番29号

NPO法人いきいきライフ相談センター

TEL: 090-5203-3501

Eメール: ozawa007a@yahoo.ne.jp

メインテーマ 雇止めについて

◎ はじめに

新型コロナウイルス流行によって、我が国の雇用環境は、大きな影響を受けています。

厚生労働省の資料によると、9月末までに新型コロナウイルス感染に関連する解雇・雇止めが6万人を超えており、毎月1万人のペースで増えています。しかも、6万人のうち2.5万人超が非正規労働者です。

9月の全国完全失業率は3.0%であり、このうち、非正規労働者は、前の年の同じ月から123万人減っています。非正規労働者が、雇用調整の手段として活用されているようです。今回は、非正規労働者の雇止めについて考えてみます。

◎ 雇止めとは

「雇止めとは、有期労働契約者に対し、企業が労働契約の更新を拒否し、契約期間満了となり、雇用が終了すること」をいいます。

2008年のリーマンショックの時に、不況となった企業が、リストラ策として「雇止め」を行い社会問題になったことは記憶にあると思います。

契約期間の満了による雇用の終了ですから、何が問題だと考える人も少なくないと思います。

しかしながら、契約を更新しながら働いてきた労働者にとっては、次も「当然この会社で働ける」と期待しています。

その期待が裏切られるわけですから労働者は生活に困ってしまうことになります。

◎ 雇止めに関する法体系

○労働基準法

労働基準法第14条は、労働契約の期間について規定しています。その第2項に、

「厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を

定めることができる。」と定めています。

この規定に基づき、厚生労働大臣は、

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を示しています。その内容は、当初は指針として示していましたが、2003年の改正で労働基準法第14条第2項、3項に根拠条文をおく告示に改めるとともに、監督機関に必要な助言・指導権限を付与し、2008年の改正では、第2条の一部に「当該契約を3回以上更新し、又は」の文言が加えられました。その概要は次の通りです。

① 契約締結時の明示事項等

(1)使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示すること。

(2)使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示すること。

(3)使用者は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)について変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示すること。

② 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約(有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。)を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないこと。

③ 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければならないこと。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様。

④ 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めること。

○労働契約法

労働契約における権利義務関係を確定させる法的根拠(労働契約に関する民事的なルール)を明確にした労働契約法は、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的として2008年から施行されました。その労働契約法では、有期労働契約に関して、第17条に次のように規定しています。

- ① 使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができないこと。
- ② 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければならないこと。

◎ 労働契約法の改正

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、2012年に労働契約法が改正され、有期労働契約の適正な利用のための3つルール(第18条～第20条)が整備されました。その内容は、次の通りです。

① 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めがない労働契約(無期労働契約)に転換できること。

② 「雇止め法理」の法定化

最高裁判所判例で確定した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定され、規定に合致すれば、使用者による雇止めが認められないこと。

③ 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止すること。

◎ 無期労働契約への転換申込に関する事例

KLMオランダ航空に勤務する30代～40代の契約社員である客室乗務員3人が、5年超過により転換申込をしたら、雇止めをされたために労働審判を申し立てた事件ですが、東京地裁は、雇い止めを無効とし、無期転換を認める判断をしました。

◎ 雇止め法理について

- 「雇止め法理」とは、労働者保護の観点から、雇止めについて、過去の最高裁判所判例により一定の場合にこれを無効とする判例上確立されたルールです。

(1) 対象となる有期労働契約

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

- 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。

★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの

- 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と認められるもの。

★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの

(2) 要件と効果

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

(3) 必要な手続き

労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要で(契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば良い。)

申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されています。

◎ 不合理な労働条件の禁止

このルールについては、2018年の改正により、労働契約法から削除され、パートタイム・有期雇用労働法(第8条～第9条)に規定されました。

① 不合理な待遇差の禁止(均衡待遇規定)

個々の待遇(基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など)、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差は禁止です。

② 差別的取り扱いの禁止(均等待遇規定)

職務内容(業務の内容と責任の程度)、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いは禁止です。

※ この規定については、大企業は、2020年4月から中企業は、2021年4月からの適用です。