

2025.05.28

第20回人事労務セミナー

雇止め対応の実務

法律事務所ASCOPE
弁護士 坂根 健

本セミナーの目的

- ・ 雇止めに関する対応は、会社からの相談も多い案件の一つ
 - ・ 有期雇用のメリットとして、「期間が満了すれば特段の理由なく契約関係を自由に終了できる」と考えている使用者も多いが、正社員の解雇と同様に、労働契約法等の労働関係法令により、労働者を保護する規定があり、使用者側が留意すべき事項は多い
- 有期雇用の雇止めに関する法的な問題について、関連裁判例や対応例を概観した上で、使用者側の留意点を整理する

【本日のセミナーの目次】

- 1 雇止めに関する基本知識
- 2 雇止めに関する裁判例の傾向
- 3 有期雇用の留意点
- 4 対応例
- 5 まとめ

【本日のセミナーの目次】

- 1 雇止めに関する基本知識
- 2 雇止めに関する裁判例の傾向
- 3 有期雇用の留意点
- 4 対応例
- 5 まとめ

雇止めに関する基本知識

期間の定めのある労働契約⇒期間満了とともに契約が終了
⇔雇止め法理（労働契約法第19条）

- (1)有期雇用契約が過去に反復して更新されたことがあり、雇止めをすることが無期雇用契約の解雇と社会通念上同一視できる場合（1号）**
- (2)労働者が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場合（2号）**

雇止めに関する基本知識

cf：有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告
「雇止めに関する裁判例の類型化」
(厚生労働省所管・平成12年9月)

➔有期労働契約を下記4タイプに分類

- (1)実質無期契約タイプ、(2)期待保護（反復更新）タイプ
- (3)期待保護（継続特約）タイプ、(4)純粹有期契約タイプ

雇止めの可否に関する判断要素として、以下6項目が考えられると指摘

- ①**業務の客観的内容**
- ②**契約上の地位の性格**
- ③**当事者の主観的態様**
- ④**更新の手續・実態**
- ⑤**他の労働者の更新状況**
- ⑥**その他**

雇止めに関する基本知識

裁判例①：東芝柳町工場事件（最判昭和49年7月22日） **【雇止め無効】**

【事案の概要】

基幹臨時工であった原告らは、

- ① 従事する仕事の種類、内容の点においては本工と差異はなかった。
- ② 基幹臨時工が2カ月の期間満了によって雇止めされた事例は見当らず、自ら希望して退職するもののほか、そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されていた。
- ③ 採用の際、『契約期間が満了しても、まじめに働いていれば解雇されることはない。安心して長く働いてほしい』などと説明され、多くの更新を重ねていた。
- ④ 必ずしも契約期間満了の都度、直ちに新契約締結の手続がとられていたわけではなかった。

【判決の概要】

- (1) 期間の満了毎に当然更新を重ねて、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していた⇒本件雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示にあたる
- (2) 本件各雇止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべき

雇止めに関する基本知識

裁判例②：日立メディコ事件（最判昭和61年12月4日） **【雇止め有効】**

【事案の概要】

A工場の臨時員として雇用されていた原告は、

- ① 期間2カ月の労働契約を5回にわたって反復更新された。
- ② A工場の臨時員制度は景気変動に応じ雇用量の調整を図るために設けられたもので、臨時員の採用は簡易な方法がとられていた。
- ③ 不況等の影響によりA工場では適正在庫量の約2倍以上の在庫を抱えるようになったため、人員削減計画の一環として臨時工全員及びパートタイマー6名を契約期間満了で雇止めした。

【判決の概要】

- (1) A工場の臨時員は、季節的労務のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていた。⇒解雇権濫用法理を類推適用
- (2) しかしながら、比較的簡易な採用手続による短期有期契約である以上、雇止めの判断基準は本工の解雇基準とは合理的差異があり、余剰人員の整理解雇において、臨時工の雇止めに先立ち本工の希望退職者を募集しなくても不合理であるとはいえない。

雇止めに関する基本知識

裁判例③：龍神タクシー事件（大阪高判平成3年1月16日） **【雇止め無効】**

【事案の概要】

原告はタクシー会社である被告と雇用期間を1年間と定めた雇用契約を締結し、臨時雇運転手として勤務していた。被告は、期間満了日に、原告に対し、解雇予告手当を支払うことにより、同日をもって解雇する旨の意思表示をした。

【裁判所の判断】

- (1) 臨時雇用運転手の雇用期間については、雇用契約上は1年間の期間が定められているものの、臨時雇用運転手制度の導入以降、自己都合による退職者を除いては、例外なく雇用契約が更新されてきており、被告において契約の更新を拒絶した事例はない
- (2) 契約更新の際には、必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続きを取っていたわけではなく、契約書上の更新の日付が数か月もずれ込んでいた事例も存在する
- (3) 被告は、臨時雇用運転手制度の導入後においては、本雇運転手に欠員が生じたときは、臨時雇運転手で希望する者の中から本雇運転手に登用しており、直接、本雇運転手として被告に雇用された運転手はいなく、原告は採用の際、臨時雇運転手らが自動的に契約を更新されていると聞いており、原告も当然契約が更新され継続して雇用されるものと思って稼働してきた

【本日のセミナーの目次】

- 1 雇止めに関する基本知識
- 2 雇止めに関する裁判例の傾向
- 3 有期雇用の留意点
- 4 対応例
- 5 まとめ

雇止めに関する裁判例の傾向

1. 労働契約法第19条1号類型

(有期雇用契約が過去に反復して更新されたことがあり、雇止めをすることが無期雇用契約の解雇と社会通念上同一視できる場合)

→特に、**契約更新の実態(更新手続・更新回数など)**を重視

2. 労働契約法第19条2号類型

労働者が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場合

→**総合的な事情から、労働者の雇用継続に対する期待の有無**を重視

雇止めに関する裁判例の傾向

～雇止めが「有効」と判断された近時の裁判例～

いすゞ自動車事件判決	東京地判H24.4.16	一審：有効	更新を含めて最長2年11か月まで雇用継続が可能であった従業員らに対して、経営不況を理由に期間途中に行った雇止め	契約更新手続の存在、正社員との業務内容、範囲の違いなどに言及し、実質的に無期契約とはいえないと判断（19条1号×） 一方で、更新手続の簡略化、事実上業務内容が臨時的・補助的なものにとどまっていなかったことに言及し、更新への期待を認定（19条2号○）
本田技研工業事件判決	最判H25.4.9	一審：有効 二審：有効 三審：有効	11年余にわたって契約更新や退職、再入社などを繰り返した従業員に対して、最後の雇用契約の不更新条項に基づいてなされた雇止め	従業員が本件雇止めを理解した上で、雇止めに対して何らの不満や異議を述べたり、雇用契約の継続を求める等を全くせず粛々と受け入れていたことを重視し、雇止め法理の適用を否定（19条1号、2号×）
バンダイ事件判決	東京地判R2.3.6	一審：有効	アルバイト・パート・準社員として、12年にわたり14回、契約更新してきた有期契約社員に対して、作業時間の減少など（会社事情）を理由に行った雇止め	雇用期間の定め及び期間満了時点での諸事情を考慮して更新することがあるなどと明示された契約書が更新の度に作成。更新手続の形骸化を否定（19条1号×） 従業員の契約更新に対する期待は、具体的内容を有するものと判断（19条2号○）
日本通運事件判決	東京地判R2.10.1	一審：有効	業務が受託できずに事業所が閉鎖されること（会社事情）を理由に行った雇止め	原告と被告との労働契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態に至っていたとは認め難い 不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為のみで更新に対する期待を否定する（期待を放棄したものと認める）べきではないと示した上で、雇止めの理由や甲系業者への移籍が可能であることなどについて個人面談を含めた複数回の説明を受けたという雇止めの実態を重視し、更新への合理的期待を否定（19条1号、2号×）
日本大学事件判決	東京地判R6.1.30	一審：有効	日本大学の非常勤講師として勤務していた従業員ら（3名）に対する雇止め	採用時や更新時に更新上限を4回と明記された契約書に署名押印していたこと、講師規程にも更新上限が定められていたこと（再三にわたる更新上限の説明）を重視、更新を期待する合理的理由はないと雇止め法理の適用を否定（19条1号、2号×）

雇止めに関する裁判例の傾向

裁判例①：福原学園事件（最判平成28年12月1日） **【雇止め有効】**

【事案の概要】

- (1) 被告に**1年間の有期雇用契約（更新上限は3年間）**を定める非常勤講師として採用された原告が、**初回の契約更新がなされず雇い止め**された。原告は当該雇い止めを争うとともに、雇い入れから3年後には、被告規程に基づき、期間の定めのない専任教員に転換されたものとして、地位確認を求めた。
- (2) 被告規程では「**勤務成績を考慮し、被告がその者の任用を必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものとする**」と定められていた。

【裁判所の判断】

- (1) 本件労働契約は、期間1年の有期労働契約として締結されたものであるところ、その内容となる本件規程には、契約期間の更新限度が3年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするのができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮して被告が必要であると認めた場合である旨が**明確に定められていた**のであり、原告もこのことを十分に認識した上で本件労働契約を締結したものとみることができる。

雇止めに関する裁判例の傾向

裁判例①：福原学園事件（最判平成28年12月1日判決） **【雇止め有効】**

【裁判所の判断（続き）】

(2) 上記のような本件労働契約の定めに加え、原告が大学の教員として被告に雇用された者であり、大学の教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていることや、被告の運営する三つの大学において、**3年の更新限度期間の満了後に労働契約が期間の定めのないものとならなかった契約職員も複数に上っていたこと**に照らせば、本件労働契約が期間の定めのないものとなるか否かは、原告の勤務成績を考慮して行う被告の判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。そして、前記・・・の事実関係に照らせば、被告が本件労働契約を期間の定めのないものとする必要性を認めていなかったことは明らかである。

(3) また、**有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換について定める労働契約法18条の要件を原告が満たしていないことも明らか**であり、他に本件事実関係の下において、本件労働契約が期間の定めのないものとなったと解すべき事情を見いだすことはできない。

雇止めに関する裁判例の傾向

裁判例②：博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日判決） **【雇止め無効】**

【事案の概要】

原告は、昭和63年4月、被告との間で1年ごとの有期雇用契約を締結し、これを**29回にわたって更新、継続**してきた。ところが、被告は、平成20年4月1日、被告の就業規則を改訂し、**雇用期間を最長で5年とする旨（以下「最長5年ルール」）の条項を設けた**。当初は、原告は、最長5年ルールの対象外であったが、平成24年の労働契約法改正により、同25年4月1日以降に有期雇用契約を締結する場合、5年を超えて契約を更新すると無期転換申込権が認められることになったことを受けて、同25年4月1日を起算点として原告も最長5年ルールの対象とされた。その後、原告は、平成29年12月7日、本件雇用契約の更新を求めたが、被告は更新を拒絶し、同30年3月31日をもって契約期間が満了した。そこで、原告は、本件雇止めは無効であると主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めて提訴した。

雇止めに関する裁判例の傾向

裁判例②：博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日判決） **【雇止め無効】**

【裁判所の判断】

(1) 原告は、平成25年から、平成30年3月31日以降に契約を更新しない旨が記載された雇用契約書に署名押印しており、そのような記載の意味内容についても十分に認識していたと考えられる。もっとも、約30年にわたり本件雇用契約を更新してきた原告にとって、被告との有期雇用契約を終了させることは、その生活面及び社会的な側面からも大きな変化をもたらし、負担を伴うものといえることから、**本件雇用契約を終了させる合意を認定するには慎重を期す必要があり、これを肯定するには、原告の明確な意思が認められなければならない。**しかしながら、不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、原告にとって、本件雇用契約が更新できないことを意味するのであるから、**本件雇用契約書に署名押印していたからといって直ちに、原告が本件雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることはできない。**したがって、本件雇用契約書の不更新条項の記載は、雇止めの予告とみるべきであり、被告は、平成30年3月31日に原告を雇止めしたものとすべきである。

雇止めに関する裁判例の傾向

裁判例②：博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日判決） **【雇止め無効】**

【裁判所の判断（続き）】

(2) まず、被告は平成25年以降、原告に対して最長5年ルールを適用し、毎年契約更新通知書を原告に交付したり、面談を行っていたことからすると、本件雇用契約全体を期間の定めのない雇用契約と社会通念上同視することは困難であるため、**労働契約法19条1号には該当しない。**

他方で、被告は、原告を新卒で採用して以降、平成25年まで形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、この時点において原告の契約更新に対する期待は相当に高いものがあつたと認めるのが相当であり、その期待は合理的な理由に裏付けられたものというべきである。また、平成25年以降は、原告を含めて最長5年ルールの適用を徹底しているが、それも一定の例外が設けられており、このことは原告においても認識していたのであるから、上記のような原告の契約更新に対する高い期待を大きく減殺するような状況にはなかつた。したがって、原告の契約更新に対する期待は、**労働契約法19条2号により、保護されるべきものといふことができる。**

雇止めに関する裁判例の傾向

裁判例②：博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日判決） **【雇止め無効】**

【裁判所の判断（続き）】

(3) 上記のように、原告には契約更新に対する高い期待が認められることからすると、**原告を雇止めとするには、そのような期待を前提にしてもなお雇止めが合理的であると認めるに足りる客観的な理由が必要となる。**この点について、被告は、人件費の削減や業務効率の見直しの必要性というおよそ一般的な理由を主張するが、本件雇止めの理由としては不十分と言わざるを得ない。また、原告のコミュニケーション能力に問題があった旨も主張するが、原告の能力において雇用を継続することが困難なほどの重大な問題があるともいえない。むしろ、原告を新卒から長期間にわたって雇用していた被告において、原告のコミュニケーション能力に関する問題点を指摘し、適切に指導教育が行われていないことからすると、この点を殊更に重視することは相当ではない。そして、他に本件雇止めを是認すべき客観的合理的な理由は見いだせない本件においては、原告が本件雇用契約の更新の申込みをしたのに対し、被告がこれを拒絶したことは、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ことから、被告は従前の有期雇用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される。

【本日のセミナーの目次】

- 1 雇止めに関する基本知識
- 2 雇止めに関する裁判例の傾向
- 3 有期雇用に関する実務
- 4 対応例
- 5 まとめ

有期雇用に関する実務

- 有期雇用契約締結時の留意点
- 雇止め時の手続の流れ
- 雇止め時の留意点

■ 有期雇用契約に関する実務

有期雇用契約の締結にあたって・・・

- ・ 労働契約の期間、更新の有無及び更新基準などを明示すること
- ・ 業務内容を限定すること
- ・ 雇用期間の管理を徹底すること
- ・ 労働者に契約更新を期待させるような言動を避けること

が重要

有期雇用契約に関する実務

【労働契約の期間、更新の有無及び更新条件などを明示すること】

※令和6年4月1日施行の改正点

労働契約の締結・更新のタイミングにおいて、明示しなければならない労働条件・明示事項が追加（労働基準法施行規則5条各号）。

（労働条件明示義務に違反した場合、従業員からの即時の労働契約の解除が可能になるだけでなく（同条第2項）、30万円以下の罰金にによる罰則あり）

⇒追加された明示事項

- ① 全ての労働契約の締結時及び有期労働契約の更新時
就業場所及び業務の変更の範囲（同条1項1号の3）
- ② 有期労働契約の締結時及び更新時
更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容
（同行1号の2）
- ③ 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時
無期転換申込機会
無期転換後の労働条件

有期雇用契約に関する実務

① 就業場所及び業務の変更の範囲（同条1項1号の3）

当該事項について、全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに明示する必要がある。

具体的には、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加えて、これらの事項の「変更の範囲」について明示する（下記【例1】参照）。

なお、この「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変更がありうる就業場所及び業務内容の範囲を指すものとされる。

【例1】

就業場所	(雇入れ直後)・・・ (変更の範囲)・・・
------	--------------------------

有期雇用契約に関する実務

② 更新上限の有無と内容（同項1号の2）

有期労働契約の締結時及び有期労働契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容について明示する必要あり（下記【例2】参照）。

なお、今回、上記法改正に伴って厚生労働大臣告示（平成15年厚生労働省告示第357号）も改正されたことにより、①最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合、②最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合には、更新上限を新設又は短縮する理由を有期契約労働者に更新上限の新設、短縮をする前のタイミングで予め説明する必要がある。

【例2】

更新上限の有無	(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで))
---------	--------------------------

有期雇用契約に関する実務

③ 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）及び無期転換後の労働条件を明示する必要あり。

なお、初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、その後発生する更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を明示する必要がある（下記【例3】参照）。

【例3】

無期転換権について	本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日（●年●月●日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有（別紙のとおり））
-----------	---

有期雇用契約に関する実務

【業務内容を限定すること】

最初の有期労働契約締結時に、有期労働者の業務内容を限定しておくことで、対象業務がなくなった場合に雇止めがしやすくなる。

正社員との職務の違いを明らかにし、有期労働者にはできるかぎり臨時的業務に就いてもらうのが望ましい。

～雇用契約上の規定例（※一部限定がある場合）～

「【雇入れ直後】

●●の業務その他これに付随する業務

【変更の範囲】会社の定める事業所

※配置換え、転勤、出向、臨時の応援等の業務の必要に応じて変更の範囲を決定する。」

有期雇用契約に関する実務

【雇用期間の管理を徹底すること】

1. 前記とも関連するが、通算契約期間が5年間を超えないように契約の上限を定める**更新上限条項**や**不更新条項**を雇用契約書（労働条件通知書）に盛り込む
→実質として無期契約であることを否定する要素になる（1号）
更新上限以降の契約更新への期待の合理性を否定する要素になる（2号）

～雇用契約書上の規定例～

- 「1 本件雇用契約は、別途書面により合意することで更新することがある。
2 会社は、本人の能力や業務成績や勤務態度、会社の営業成績、従事している業務の進捗状況等を考慮して、更新の有無を決定する。
3 更新上限の有無（有（更新5回まで／通算契約期間5年まで））」

有期雇用契約に関する実務

【雇用期間の管理を徹底すること】

※有期雇用契約**期間中**に新たに更新上限条項や不更新条項を盛り込んだ場合
(参考：日本通運事件判決（東京地裁令和2年10月1日判決）)

更新上限条項等が設けられたことを以て直ちに**契約更新への期待**が否定されるわけではない。

不更新条項等が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在する場合

→労働者により**更新に対する合理的期待が放棄された**と考える

不更新条項等が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在しない場合

→不更新条項等は雇用継続の期待の合理性を判断するための事情の一つにとどまる

→不更新条項等の追加（締結）の際の説明などを丁寧に履行することが重要

有期雇用契約に関する実務

【雇用期間の管理を徹底すること】

2. 有期労働者ごとに契約期間の満了日を把握し、契約満了日の1ヶ月程前に労働者と更新について協議し、更新の**合意書**を取り交わす。

次回の更新をしない場合は、その旨説明し、合意書にも明記する。

有期雇用契約に関する実務

【労働者に契約更新を期待させるような言動を避けること】

有期雇用契約の締結に際して、労働者に対して更新基準や更新上限条項（前記）について丁寧に説明することに加え、過度に契約更新を期待させてしまうような言動（例：「希望があれば必ず更新する」「基本的には契約を更新するつもりです。」「有期雇用は形式的なものである」など）を避けるよう十分に留意する。

⇒労働者に「契約更新の期待」を抱かせない
場合によっては、契約締結時の当事者双方の発言内容を録音しておく

有期雇用契約に関する実務

【雇止め時の手続の流れ】

～手続の全体像～

- ① 対象となる労働者の従前の雇用契約の更新状況、勤務状況の確認
- ② 雇用契約書・就業規則などの内容の確認
- ③ 雇止めにかかる書類準備
- ④ 面談を行い、労働者の意向確認
 - ➔ 契約更新を希望しない場合
契約不更新を希望する旨の文書の提出を求める
退職手続（業務の引継、貸与物の返還、社会保険手続関係）
 - ➔ 契約更新を希望する場合（雇止めの場合）
雇止め通知書（兼理由書）の交付
契約満了までの勤務後、退職手続

有期雇用契約に関する実務

【雇止め対応時の留意点】

～手続の各段階における対応の留意点～

- ① 対象となる労働者の従前の雇用契約の更新状況、勤務状況の確認
→雇止め法理の適用・無期転換権の発生の有無を確認
- ② 雇用契約書・就業規則などの内容の確認
→雇止めの根拠既定の確認
(※事前の規定や整備が肝要)
- ③ 雇止めにかかる書類準備
→労働者の意向を確認する文書・雇止め通知書の各準備
- ④ 対象者との面談を行い、労働者の意向確認
→対象者の生活への配慮からタイミングは契約更新の3～4カ月前がベター
リスクヘッジの観点から、できる限り対象者の同意を得るよう説得に努める

有期雇用契約締結時の留意点

【雇止め対応時の留意点】

～雇止めにおける手続的ルール～

（「有期雇用契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」）

（平成15年厚生労働省告示357号（※令和5年3月30日最終改正））

⇒(1) 雇止め予告通知

ア. 3回以上契約更新されている場合

イ. 1年以下の契約期間の有期雇用契約が更新され、最初に有期雇用契約締結して継続して通算1年を超える場合

ウ. 1年を超える契約期間の雇用契約を締結している場合

➔少なくとも契約の期間が満了する30日前までに予告しなければならない
（※ア～ウに該当する場合でも予め契約を更新しない旨が明示されている場合は除く）

有期雇用契約締結時の留意点

【雇止め対応時の留意点】

(2) 雇止め理由証明書の交付

前記(1)のア～ウに該当する有期雇用契約の場合、雇止めの予告がされた労働者や雇止めされた労働者が使用者に対して雇止めの理由について証明書を**請求したとき**は使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない

【本日のセミナーの目次】

- 1 雇止めに関する基本知識
- 2 雇止めに関する裁判例の傾向
- 3 有期雇用に関する実務
- 4 実際の対応例
- 5 まとめ

対応例①（問題社員の雇止め事案）

【相談概要】

Aは1年間の有期雇用で雇用した方ですが、

- 1.他の社員に任せきりの業務があり、自分の嫌いな仕事はしない。
- 2.注意をするとふてくされる傾向がある。
- 3.顧客に対しての言い方がきつい時がある。

などの問題行動が散見され、勤務態度に問題があります。

上記に加え、先月、業務用のパソコンを私的利用したことも発覚し、契約期間終了を待たずに、即座に雇止めを行うという判断に至りました。

契約期間が満了すれば終了する有期契約だとは思いますが、穏便にAとの契約を終了させるためにはどのような対応は必要でしょうか。

対応例①（問題社員の雇止め事案）

【回答】

（前提）

有期雇用における期間中の解雇は、正社員を解雇するときよりも高いハードルがある

→ 契約期間満了後に終了（不更新）通知が穏便な対応

それでも経営判断として契約期間中の解雇を希望する場合

→ 「やむを得ない事由」が必要

能力不足や勤務態度の不良だけでなく注意指導の実績を積み重ねることが望ましい

対応例①（問題社員の雇止め事案）

【想定される対応】

- (1) 雇用契約書等により契約条件の確認
- (2) 能力不足や勤務態度不良に関する証拠の収集
- (3) （特に業務用P Cの私的利用について）
Aに対する注意指導の実施（注意指導書の交付）
- (4) Aとの面談
- (5) 雇止め通知書の作成、交付

対応例②（業務上の理由に基づく雇止め事案）

【相談概要】

Bは既に3回契約を更新しているパート社員ですが、社内の経営方針により、現在、Bが担当している業務の量を減らすことになり、他の正社員が担当する業務量で十分に事足りるようになりました。

つきましては、Bを雇止めしたいと考えていますが、できる限り穏当に進めるにはどのように対応するのがよろしいでしょうか。

対応例②（業務上の理由に基づく雇止め事案）

【回答】

対応例①（問題社員の雇止め）の場合に加えて、本件では会社側の事情による雇止めなので、丁寧に進めることが肝要

→雇止め回避努力が必要

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力（措置）
- ③解雇人員選定の合理性
- ④解雇手続の相当性

※上記整理解雇4要素が参考になるが、同程度までは求められないものと思料（参考：日立メディコ事件判決）

対応例②（業務上の理由に基づく雇止め事案）

【想定される対応】

- (1) 雇用契約書等により契約条件の確認
→ 契約更新基準に「契約期間満了時の業務量」などがあるか
- (2) Bとの面談
→ 業務量の減少、契約更新が困難であることの説明
- (3) 雇止め回避努力
→ 例：他業務への配置転換の打診
労働条件（出勤日数など）を変更して雇用継続の打診
- (4) 雇止め通知書の作成、交付

■ 対応例③（雇止め後に有効性が争われた事案）

【相談概要】

先月、勤怠不良などの理由から、契約期間の満了に伴って雇止めをした契約社員Cから、突然、代理人弁護士名義で、概要、以下の連絡が届きました。

- ・会社とCとの間の雇用契約は期間の定めのない契約になっている
- ・したがって、職場復帰と未払給与の支払を請求する

過年にわたる勤怠不良などがあったために雇止めをしたため、職場復帰などは絶対にさせたくないのです。

どのように対応すべきでしょうか。

■ 対応例③（雇止め後に有効性が争われた事案）

【回答】

Cの主張は、無期契約への転換を前提に、社員としての地位を主張するものであるため、

- ・雇止めが有効であり、Cとの雇用契約が終了していること
- ・Cの主張は理由のないもので、全く受け入れることはできないことを明確に主張することが必要

⇔一方で、争いが長期化&労働審判や訴訟（復職、バックペイ、慰謝料など）を提起されるリスクがあるため、金銭的解決も視野に入れた柔軟な対応が必要

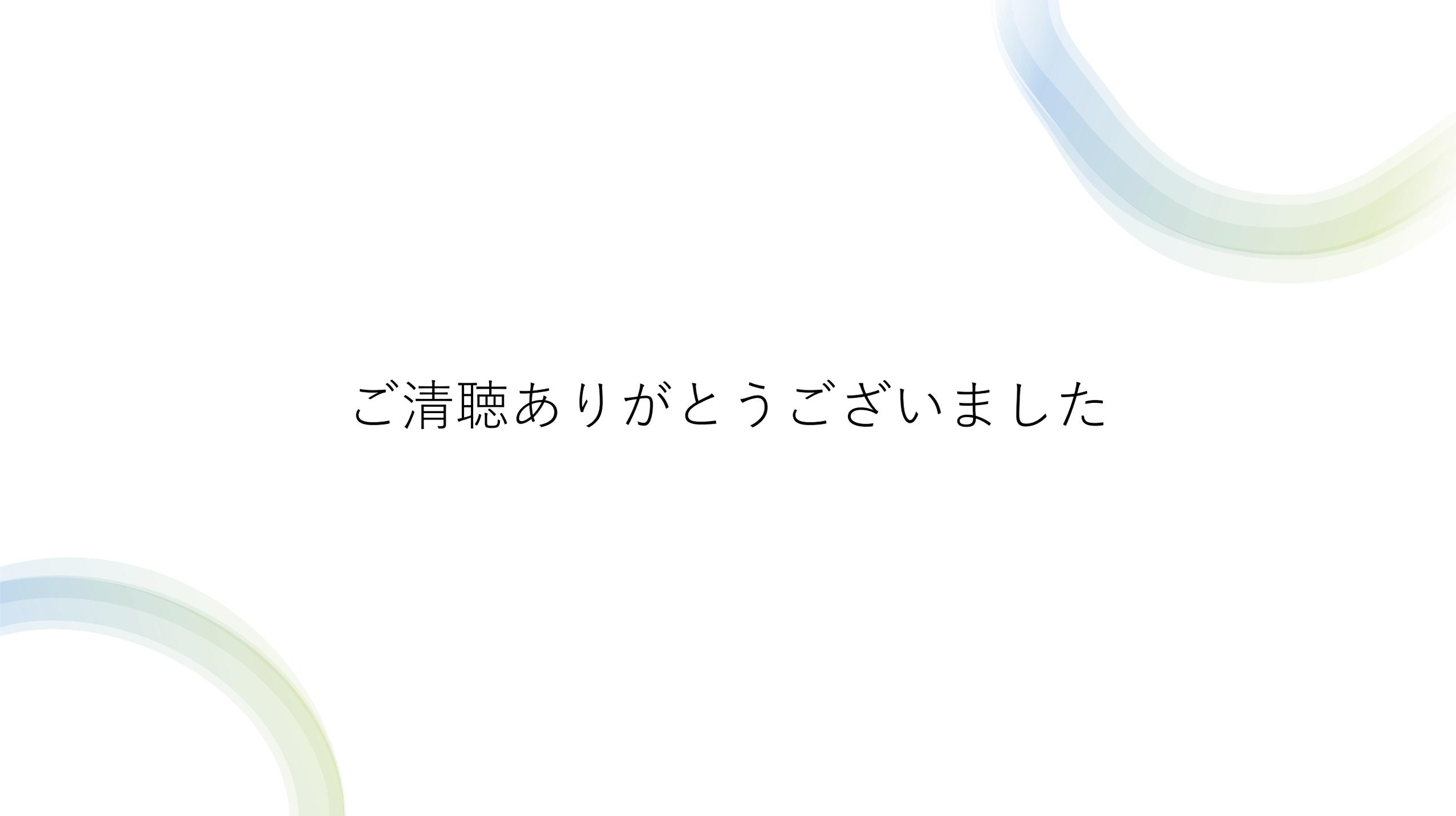
■ 対応例③（雇止め後に有効性が争われた事案）

【想定される対応】

- (1) 雇用契約書等によりCの契約条件の確認
- (2) 雇止めに至る経緯を整理の上、
相手方の請求に対する反論書面の作成
- (3) (相手方の請求に対する反論と並行して)
バックペイや慰謝料の請求を受けた場合のリスク
&
復職（※一番避けるべき事態であることが多い）を想定し、
合理的な範囲での解決金の準備

まとめ

- 有期雇用の従業員を解雇することは、通常の従業員（正社員）を解雇するよりも容易であると一般的には捉えられている。
- しかし、雇止めに際しては、労働契約法等により留意すべき固有のルールなどがあり、これらを意識しない対応は紛争化のリスクがあり、場合によっては対象者の復職や高額な金銭の支出などを強いられる可能性がある。
- 上記のリスクを回避するためには、雇止めの必要性を十分に検討した上で、労働関係諸法令や過去の裁判例の判断内容を意識して、適切に対応方針を策定する必要がある。
- 対応についてお困りの際には、法律事務所ASCOPEにご相談ください。



ご清聴ありがとうございました