

ケースで学ぶ職場のトラブル防止法(第8回)

雇い止めをめぐるトラブル事例

2019.01.21



厚生労働省発表の「平成26年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、「雇い止め」に関する相談件数は、1万2163件(全体の4.2%)に及んでいます。2005(平成17)年の「雇い止め」に関する相談件数は5877件(全体の2.9%)でしたから、この10年でトラブルが多くなってきている事項の1つであるといってもいいでしょう。

「雇い止め」とは、期間の定めのある雇用契約において、雇用期間が満了したときに使用者が契約を更新せずに労働者との契約を終了させることをいいます。一般的に、期間の定めのある社員は、期間の定めのない社員と比べて立場が弱い上、労働条件も低く、また精神的にも不安定な立場といわざるを得ません。このような環境・土壌が雇い止めのトラブルを多くしている原因となっています。

事例1 [労働条件通知書に期間を明記していなかった]

A社は1年計画のプロジェクトを立ち上げました。このプロジェクトを立ち上げるときに採用した契約社員には、この契約の際に「このプロジェクトは1年であるから雇用期間も1年である」旨は伝えました。ところが、いざ雇い止めの通知をすると、1人の契約社員が「そんなことは聞いていない。このまま雇用を継続してもらえないのであれば出るところに出る」と言い出しました。

労働基準法第15条第1項は、「労働契約の期間に関する事項」を、労働契約を締結する際に必ず明示しなければならない「絶対的明示事項」としています(図表1参照)。

◆ 図表1 労働条件の明示(労働基準法第15条第1項)

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

また、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」についても「絶対的明示事項」です。(図表2参照)

期間の定めのある労働契約を締結する際には、「契約期間」と「契約更新の有無」、契約の更新があり得る場合は、その「判断基準」について明確にしておきましょう(図表3、図表4参照)。

なお、「絶対的明示事項」の明示に関しては、書面によって行わなければならない、口頭で行うことはできません。また、使用者が労働条件を明示しないで労働契約を締結した場合であっても、労働契約自体は有効に成立しますが、使用者は30万

円以下の罰金刑に処せられます。

◆図表2 労働条件の明示：絶対的明示事項と相対的明示事項

絶対的明示事項 ※必ず明示しなければならない事項	1. 労働契約の期間に関する事項 2. 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 3. 就業の場所および従事すべき業務に関する事項 4. 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項 5. 賃金（退職手当および臨時に支払われる賃金などを除く）の決定、計算および支払いの方法、賃金の締切りおよび支払いの時期並びに昇給に関する事項 6. 退職に関する事項（解雇の事由を含む） ※上記1～5のうち、5の昇給に関する事項以外の事項については、書面による明示義務があります。口頭による契約はできません。
相対的明示事項 ※定めがある場合には明示しなければならない事項	7. 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算および支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項 8. 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与など、最低賃金額に関する事項 9. 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 10. 安全および衛生に関する事項 11. 職業訓練に関する事項 12. 災害補償および業務外の傷病扶助に関する事項 13. 表彰および制裁に関する事項 14. 休職に関する事項

◆図表3 更新の有無の明示の具体的な例

- ・自動的に更新する
- ・更新する場合があります
- ・契約更新はしない、など

◆図表4 判断基準の明示の具体的な例

- ・契約期間満了時の業務量によって判断する
- ・労働者の勤務成績・態度によって判断する
- ・労働者の能力によって判断する
- ・会社の経営状態によって判断する
- ・従事している業務の進捗状況によって判断する、など

その他、雇い止めの事例6つ… 続きを読む