

攻める労務管理 守る労務管理

5

石田幹夫



有期労働契約の「雇い止め」 をめぐる対応

6カ月の雇用期間契約で、期間満了のつど再契約し、6年にわたって就労していた女性臨時社員5名に対し、30日前に「事業の不振、これに伴う縮小のため再雇用の契約はしない」と通告した。

これに対し、すぐさま女性5名から「反発の声があがった。有期労働契約者との「雇い止め」の問題、さて労使攻防どう対応するか。」

「女性陣の赤い気炎——6年も勤めたのに急にどうして」「臨時の私達だけで正社員の人はそ

のままとは不公平な」「法律はどうなっているか知らないが、私達は私達なりに一生懸命働いてきたつもりだ。詳しく説明をするのが本当だ」

「会社側の説明する「有期労働契約の雇い止め等に関する基準」——

会社側は、平成20年3月から改正適用となった「有期労働契約の雇い止め等に関する基準」——1年を超えて継続勤務している者、有期労働契約を3回以上更新している場合で更新しない場

合には30日前の予告——に基づいて、5名の方
方に対し、基準どおり30日前に「雇い止め」の予告を行ったとの説明に終了した。

もともと、会社には有期労働契約者などの人達には「タイムカードで出退の時刻を打つてもらおう、これに対して正確に賃金を支払う」というだけで、そこに労務管理という意識の持ち合わせはなかった。

いわば守る労務管理、それもその一端に過ぎず「雇い止め」に際しても厚生労働省関連の基準の枠を説明するに過ぎなかった。

「有期労働契約者などに対する攻める労務管理の一端——

正社員には就業規則に関連して「退職金規定」を設け、正社員の退職に際して退職金を支給している。

なお退職金の支給を確実にするため、社員を被共済者として独立行政法人勤労者退職金共済機構（通称「中退共」）と退職金共済契約を結んでいる。

しかし、期間を定めて雇用している有期労働契約者については——期間を定めての雇用——のみの理由で「中退共」に加入しておらず、有期労働契約者にかかる就業規則は作成しているが、退職金に關する規定はなく従って退職金の支給はない。

しかし、正社員のなかには入社から5年たったところで退職を申し出て、さっさと辞めていく者もいるが退職金は支給される。

有期労働契約者の中には、6カ月雇用契約を更新し、10年以上も勤務している人もいる。

攻める労務管理として有期労働契約者の人達にも「中退共」に加入していれば、と今更悔やんでもこれは後の祭りである。

攻める労務管理・守る労務管理の真髓

これはひとえに——丁寧な説明——の五文字につき。今回の「雇い止め」にあたっては、基準を説明するばかりで

「雇い止め」をせざるを得ない事業運営上の実情——

「雇い止め」を予告する担当者の苦悩——など、丁寧な説明が必要であった。

さらに、もし有期労働契約者に対して——「中退共」に加入していれば——いくらの退職金がいっぱい、あなたの口座に振り込まれる——と「雇い止め」の予告に併せて説明することもできた。

丁寧に相手の身になって説明をすれば、相手も耳を傾けて聞いてくれる。これが労務管理の真髓である。