

これが「企業の労働110番」です



船岡社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士

船岡和彦

パートタイム労働者の雇い止め紛争への対応

「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、ある製造業の社長さんでした。
内容は5年前に採用し1年間の雇用契約を更新してきたパートタイマー

に、担当していた業務が減少したため契約期間満了の30日前に雇止めの予告を行ったところ、数日後に〇〇ユニオンという労働組合からパートタイ

マーが組合員となったこととの通知と団体交渉の申し入れがあり、その内容は、「先日の退職通知は雇止めではなく解雇であり、客観的に合理的な理由が無く、社会通念上相

当性も認められないので今回の雇止めは無効であり、現場復帰を要求する」というものだが、どうしたらいいの？ とのご相談でした。

詳しく状況をお聞きすると、本人には雇用契約締結の際に、今後の契約更新の有無や更新をするかどうかの判断基準などの説明は全くしておらず、さらに「契

約は1年ごととなつていますが、あなたにはずっと勤務してもらいたい」といった話もしていたそうです。社長さんは社外の労働組合でも団体交渉を拒否することは

できないこと、また今までの契約更新の状況から、今回の雇止めは民事では無効と判断される可能性が多く、要求通り復帰させるか双方協議で解決を図る方向で調整するのが望ましいとお伝えしました。



約を更新して長期雇用されている臨時工の雇止めについて、期間の定めが一応あっても「期間満了ごとに契約更新を重ねることは、期間の定めのない契約と実質的に変わりがない」とし、雇止めの意思表示は実質的に解雇の意思表示にある。よってこの雇止めは無効と判断していただきます。

今回の相談について、継続して雇用することを当初から期待させる言動があり、更新も複数回行われ、さらに雇止めの基準等も事前に示

ではなぜ、雇用契約期間の満了で退職させただけなのに、雇止めは解雇であり無効と判断されるのでしょうか？
東芝柳町工場事件（最高裁判決 昭和49年7月22日）では、有期労働契

されていないことから、判例と同様に雇止め自体が無効と判断されると考えられます。では、どうすれば雇止め時のトラブルが防げるのでしょうか？
厚生労働省からは「有期労働契約の締結、更新

及び雇止めに関する基準」が告示されており、雇用契約締結時に更新の有無や雇止め時の判断基準の明示、雇止めの予告等もきちんとい、有期労働契約者に雇止めの認識をもって頂くよう日頃から説明しておくことが重要と考えます。

また東芝柳町工場事件の判例からは、正社員と有期労働契約者の業務等の区別が明確にされていなかったことも判断基準に挙げており、仕事の種類、内容を正社員と区別し、契約期間の長さや更新回数にも留意するなど、臨時の雇用であることを明確に示しておくこともトラブルの予防策として考えられます。

無用な雇止めトラブルを避けるため、雇用契約書や有期労働契約者に対する契約更新時の対応等を一度見直されてはいかがでしょうか。