

人事労務ニュース

平成21年9月号

有期労働契約の「雇止め」トラブルを予防する企業の実務対応

「雇止め」トラブルとは

「雇止め」とは、有期労働契約の契約期間満了時に契約の更新を行わず契約を終了（退職）させることです。雇止めトラブルは、契約更新についての説明が十分に行われていない場合等に発生し、労働者から金銭補償、雇止め無効の要求等がなされることがあります。従って、企業には、雇止めトラブルを未然に防ぐ実務対応が求められます。

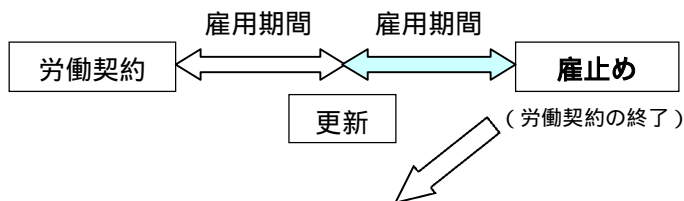
企業が雇止めを行う主な理由

- ・業務量が減少したため
- ・経営状況が悪化したため
- ・従業員の勤務態度が不良であるため
- ・傷病などにより勤続不能であるため
- ・従業員が能力不足であるため
- ・事業を終了・中止するため
- ・あらかじめ更新しない契約であるため 等

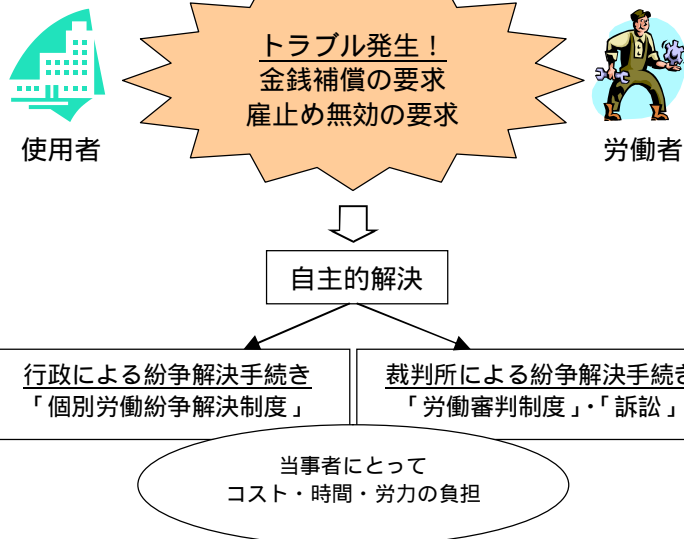
雇止めトラブルになる主な原因

- ・雇止めの理由について納得してもらえなかった
- ・契約更新への期待についての認識の違い
- ・契約更新後の労働条件について納得してもらえなかった
- ・雇止めの人選について納得してもらえなかった
- ・雇止めの旨を伝えるのが急であったため
- ・契約期間の定めの有無についての認識が違っていたため 等

(出所資料)厚生労働省大臣官房統計情報部
「平成17年度有期契約労働に関する実態調査報告」



雇止めについて労使で合意が得られていない場合・・・



有期労働契約の原則

期間の定めがある場合

原則として、期間途中の解消はできない（労働契約法第17条、民法第628条）

労働契約は、契約期間の満了をもって終了する

契約期間満了時
までの賃金補償等



契約期間の途中で労働契約の解消をする場合、その事由が一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負うことになる

「雇止め」トラブルが発生する企業の実態



有期労働契約者を雇用する目的が明確になっていない

正社員と比べて、業務内容、処遇、その他労働条件に差がなく、同じである

労働契約の締結時において、「契約期間」「更新手続き」「雇止めの判断基準」についての説明が十分でない
会社が有期労働契約者に対して、長期雇用を期待させる言動を行っている

有期労働契約としながらも、雇用管理の実態が「期間の定めのない労働契約」と異なる状態になっている

雇止めは、企業の十分な対応ができていればトラブルにならない。「雇止め」トラブルは、“予防”することができる！

「雇止め」トラブルを予防する企業の主な実務ポイント



有期労働契約の締結時

労働条件の明示

労働条件を明示する際は、“書面”で労働条件を明示すること。なお、“契約更新の有無”、“契約更新の判断基準”については、必ず記載し明示すること。

契約更新回数の上限の設定

契約更新回数の上限を設けることは、「雇止め」トラブルのリスクを軽減する一つ的手段として有効である。ただし、契約更新回数の上限の設定は、若年定年制としての違法性のリスクがあるため、契約更新回数の上限を設定する理由の説明、短期の雇用に対する有利な処遇、正社員転換制度の導入等の措置を実施すること。

労働契約に関する説明を行う際の言動

“雇用継続の期待”を持たれるような言動はしないこと。

労働契約の更新時

契約更新手続き

有期労働契約を更新する際は、事前の面談を行った上で更新の有無を決定し、新たに労働契約書を作成し、労働契約を締結すること。

雇止め時

雇止めの予告および雇止めの理由の明示

有期労働契約締結時からの経緯等を踏まえて、「雇止め」に至る合理的な理由を明確にし、契約期間が満了する日の30日前に“文書”にて予告を行うこと。

不更新条項の合意による雇止め

「雇止め」トラブルのリスクを軽減するために、最後の契約更新時に、今回の契約が最後である旨の合意をした上で、不更新条項を設けた労働契約を締結し、契約期間の満了をもって労働契約を終了すること。

“契約更新の有無”記載事例

- ・ 無し
- ・ 契約更新の有無については、契約更新の判断基準に基づき決定する

“契約更新の判断基準”記載事例（複数記載可）

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 労働者の勤務成績、態度、能力、適格性により判断する
- ・ 会社の経営状況により判断する
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する



雇用継続の期待を持たせる言動の事例

- × 「契約では形式上有期としているが、あなたにはずっと勤務し続けてもらいたい。」
- × 「契約期間が満了しても、まじめに働いていれば雇止めされることはない。安心して長く働いてほしい。」
- × 「同じ立場で働いている人も、ずっと契約を更新しているので、安心してほしい。」
- × 「契約期間については、“一応”定めてあるだけです。」



雇用継続の期待を持たせない言動の事例

「契約の更新は、ありません。今回の採用は、の事業に関する業務に一定期間対応するためのものです。今回の契約は、契約期間の満了を持って終了となります。」

「契約を更新するかどうかについては、労働契約書に記載されている“契約更新の判断基準”により決定します。契約更新の可否については、契約期間の満了する30日前までには、通知いたしません。」