

無期転換ルールを免れる 雇い止めへの対応

報告:加茂大樹 氏(弁護士)

●有期契約労働者について

「有期契約労働者」とは、期間の定めのある労働契約によって使用される労働者のこと。

●有期契約労働者に対する法規制

(1) 契約期間

労働基準法で定める期間を超える契約が締結されたとしても、法律を超える期間は無効であり、3年(例外5年)が上限とされる。

期間制限があるのは、あくまでも有期雇用というものとは例外的な雇用であるということ。

(2) 契約の理由

有期労働契約の締結理由について規制はない。

(3) 反復継続は可能

1回の契約における期間制限はあるが、反復継続して有期労働契約を締結することが自由。

●無期雇用契約への転換

(1) 法律の規定

労働契約法、平成25年4月1日より施行されている。平成30年4月1日で、法の施行から5年経過する。つまり、無期雇用への転換権が発生する時期まで後1年ほど。

(2) 転換の発生要件

①転換申込権の行使

自動で無期契約に転換するのではなく、労働者自身が無期転換の申し込みをしないとけない。これは、労働者の一方的な権利行使でよく、使用者の同意を必要としない

②同一の利用者との間の2つ以上の有期労働契約

1回の契約で5年の期間雇用されても、転換権は発生しないということ。

③通算雇用期間が5年を超えること

クーリング期間に注意。

●使用者側が無期転換ルールを免れること

(1) 雇い止めに対する法規制

労働契約法 第十七条

有期雇用契約の途中で解雇することは原則認められない。

労働契約法 第十九条

①過去に反復して更新されたことがある有期労働契約であって、期間の定めのない労働契約と実質的に同視できるか、若しくは契約の更新を期待することについて合理的理由があるものと認められ、②当該有期労働契約の期間満了までに更新の申し込みをしたか、または遅滞なく契約の締結の申し込みをしており、③使用者がその申し込みを拒否することが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とき、従前の有期雇用契約と同一条件で申し込みをしたものとみなす。

(2) 無期転換ルールを免れるための雇い止め

転換権をあたえないことを目的とする5年直前での雇い止めは、労契法18条の脱法行為として、労契法19条で無効となると思われる。

(3) 脱法行為といえない場合にも、労契法19条により雇い止めが無効となる場合はある

契約の更新時に新たに条件が設定された場合には、更新限度を設ける経営上の必要性についてよほどよく説明し、労働者の納得を得て書面の同意を得るなど、合理的な期待を打ち消せるように更新限度を設定するのではない限り、更新拒否は改正労契法に規定された雇い止めの制限法理によって効力を否定される。

(4) 変更解約告知

条件の切り下げを労働者が承諾しない限り、更新をしないというもの。会社からの変更の条件の合理性が判断されることとなる。

*連絡先: 静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川 2-2-1 セキスイハイムビルディング 7F (静岡県評内)

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://www.geocities.jp/shizuokarouken/>