



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

Vol.60

★労働契約法改正について(4)

前回の事案を少し変えて新しい論点を考えてみたいと思います。

【設問】

Y社は、製造業を営んでおり、正社員約100名、契約社員(期間の定めのある雇用契約)約50名を雇用しております。Y社はうっかり、平成25年4月1日以降の改正労働契約法施行後も、漫然と契約を更新し続けており、平成25年4月1日から満4年間を経過するところでした。

Y社は、労働契約法改正により、契約社員が通算5年間(クーリング期間の適用無しの場合)を超えて同じ会社に在籍し新たな契約を更新した場合は、無期雇用に転換することを求める権利が発生することは知っていましたが、まだまだ先のことだろうと考えていました。

Y社は、そろそろ対策をした方がよいと考えて、平成25年4月1日以前から在籍している契約社員らと面談し「雇用契約は平成30年3月末日で終了し、次の契約更新は行わない」との条項をいれた契約書にサインするよう求めました。Y社は、説明会も開かず、特に説明の書面も交付せず、一人一回個別面談を行いました。契約社員全員は、個別面談の席上で渋々契約書にサインしました。Y社担当者は正直ほっとしました。ところが、平成30年1月になり、数名の契約社員の代理人弁護士から内容証明が届きました。

「本件では、何度も契約更新が繰り返されていることから、解雇権濫用法理が類推適用されます。合理的な理由の無い貴社の雇い止めは無効です。なお、貴社の契約書にある不更新条項は、公序良俗違反で無効です。早急に平成30年4月1日からの契約を締結してください」という内容でした。Y社担当者は、この弁護士の通知書の内容の意味がわかりませんでした。なぜお互い納得して締結した不更新条項が無効なのか意味不明でした。顧問弁護士に確認したところ、確かにこのような考え方をする裁判例がある、裁判で争えばどうなるかわからないということでした。Y社担当者は驚きました。契約書に書いてあることが通らないとは思ってもせず、途方にくれてしまいました。

前号で契約不更新条項を紹介しましたが、実は契約不更新条項は万能ではありません。契約不更新条項は無効であると主張する学者や労働者側の弁護士はこう言います。契約不更新条項は「前門の虎、後門の狼」条項であり、公序良俗違反(民法90条)により無効である。つまり、不更新条項について不同意すれば直ちに雇い止めになり、同意すれば次の雇い止めが待っているのだから、契約不更新条項は、労働者を精神的に追い込み同意させる不当な条項であるということです。

実際に明石書店事件決定(東京地裁平成22年7月30日決定)は、期間雇用の契約不



Vol.60

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★労働契約法改正について(4)

更新条項があっても、解雇権濫用法理を類推適用して雇い止めの有効性を判断すると判示し、結局不更新条項にもとづく雇い止めを無効と判断しました。契約不更新条項は解雇権濫用法理類推適用の一要素に過ぎないとも判断しました(なお、この事案では脅迫・詐欺行為はありませんでした)。これには私は衝撃を受けました。不更新条項があっても、裁判所のさじ加減ひとつで雇い止めが有効かを決めてしまえるからです。

では、会社はどうしたらよいのでしょうか?会社は裁判官を選べません。どのような裁判官に当たるかは事前にわかりません。そうであれば会社として最善を尽くして紛争を予防するしかありません。

本田技研工業事件(東京地裁平成24年2月17日判決)は、契約不更新条項にもとづく雇い止めを有効と判断しました。本田技研工業は、リーマンショック後の期間雇用社員の雇い止めの際、説明会を開き、会社の業績、業務量が如何に落ち込んだかを説明し、雇い止めをせざるをえない必要性を説明しました。その説明を受けて、契約社員は不更新条項を会社と結びました。裁判所は、雇用契約の継続の期待利益を確定的に放棄していると判断しました。

説明会を開けば良いというものではありませんが、私の経験では、裁判所は雇い止めの事案に限らず、会社が説明会を開いている場合、会社に好意的な評価をします。以下は、私の推測です。社員説明会は、多くの社員に

公平に情報や質問の機会を与えますし、社員説明会の後、社員同士で今後の相談をすることもできます。その上で社員がある決断をしたのであれば、それを後から裁判所が介入してとやかく言って無効にするべきではないと判断しているのではないかと思います。

説明会を開催するのであれば、説明文書を配るべきです。会社は、後に残る文書などは配りたくない、大事(おおごと)にしたいと考えるかもしれませんが、口頭の説明内容を後に証明するのは非常に困難です。パワーポイントで画面に写すこともよいですが、やはり説明内容を書面で渡して検討する機会を与えたという証拠を残すことが重要です。

また、同じように個別面談の内容もメモなどの形式で書面の形で残しておいたほうがよいです。

設問では、説明会も説明文書も配っていませんが、かりに説明会を開き、説明文書を配っていれば、(よほど変な裁判官に当たらない限り)不更新条項にもとづく雇い止めは有効になると思います。説明会を開かなくとも、個別面談の説明内容が分かる文書を残し、契約社員に考える機会、検討する機会を与えたことを証明出来れば、契約不更新にもとづく雇い止めは有効になると考えます。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)
連絡先
TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982
E-mail : mukai@kanou-law.com
HP : <http://www.labor-management.net/>