

# Labor-management.net News

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！



## Vol.59

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(3)

#### 【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。正社員の賃金は基本給プラス手当で構成されており、職能管理制度により運営されています。一方契約社員は日給制で、賃金水準は正社員よりも平均約3割低いものでした。契約社員の中にはベテランの社員がおり、何度も契約を更新しています。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、いつの間にか平成29年2月になりました。

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。しかし、驚いたことに、ほとんどの契約社員がこの契約書にサインすることを拒否しました。契約社員は、5年を超

えて契約を更新すれば、無期雇用に転換する権利が発生することを知っていたのです。それどころか、サインしないことを理由にして、雇い止めした場合は労働組合に加入することをほのめかしています。Y社はどうしたらよいのでしょうか？

ここまで来ると打つ手は限られてきます。まず、打つ手として考えられるのは雇い止めです。「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（契約不更新条項）をいれた契約書にサインしないことを理由にして雇い止めをすることです。強政策です。しかしこの契約条項にサインをしないことを理由にして雇い止めはできません。裁判になれば会社は負けると思います。理由は以下のとおりです。設問の事例は、これまで「漫然と契約を更新し続けて」いたわけですから、契約更新に合理的な期待がある場合（労働契約法第19条2号）に当たるといえます。このような場合は雇い止めに「客観的に合理的な理由」（同法19条）が必要です。設問の事例で、かりに契約不更新条項にサインをしないことだけを理由に会社が雇い止めにすることになれば、その雇い止めには「客観的に合理的な理由」は無いと考えます。契約社員からすれば、会社の勝手な都合で、突然不更新条項が入った契約を結ぶように強要されているにすぎないからです。



## Vol.59

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(3)

では、どうしたらよいのでしょうか？交渉が行き詰まり、会社が雇い止めを断念した場合は、契約不更新条項を契約書に入れずに契約を更新する代わりに、書面を交付したらよいのではないかと考えます（合意退職の交渉も可能ですが、紙面の都合上省きます）。書面の内容は概ね以下のとおりです。

①会社は契約社員については労働契約法施行時から通算満5年間を超えて契約更新をするつもりはない、②会社の経営状況（具体的に数値を示します）から多くの無期雇用社員を抱える余裕はない、③今回の交渉の経緯を時系列で記載し、会社としても説明・協議を尽くしたこと（契約社員がとんでもない要求をしてきた場合はそれも明記します）、④その他の将来予測できる来年度の雇い止めの理由（受注が落ち込んでいるなど）などです。

このような書面を配っても契約社員の雇用継続への合理的な期待は消えないと一般に言われています。それはそのとおりかもしれません。

しかし、この書面を交付しても全く無駄になるとは思いません。一つは、言った言わないの問題を回避することができます。雇い止めの際の面談内容は言った、言わないの問題になるケースが多いです。不毛な争いです。会社の説明内容は書面でまとめるべきです。二つは、この書面を読んで、中には「次の更新は難しいだろう。裁判沙汰になるのは嫌だ。

この一年間のうちにほかの就職先を見つけよう」と考える契約社員もいるかもしれません。少なくとも来年の契約更新が難しいことは予測することができます。これで少しでもトラブルが起きるのを防ぐことができるかもしれません。

次の論点としては契約社員の期間が通算5年を経過することを避けることを理由にして雇い止めができるのか、というものがありますが、これはできると考える論者とできないと考える論者に二つに分かれます。紙面の都合上省ますが、裁判例が出揃わない限り決着がつかないと思います。

前置きが長くなりましたが、このような事態を招かないためにも、来年4月1日の労働契約法改正施行時までには会社のルールを定め、更新上限回数を契約書に織り込むなどして紛争を予防すべきであると思います。現在在籍している契約社員について、無期雇用転換の紛争を防ぐチャンスはここ2～3年間に限られ、5年間のリミットが近づいてきからでは遅いと私個人は考えています。

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 : r.mukai@mbm.nifty.com

HP : <http://www.labor-management.net/>