

社労士の方必見！

-有期雇用労働者対応・団交のポイント
社労士の先生方からいただく頻出相談事例と戦略的対応

かきつばた

杜若経営法律事務所



目次

- はじめに
- レポート監修者紹介
- 社労士の先生方からのご相談事例
- 杜若経営法律事務所の士業の方向け顧問プラン

はじめに



弁護士友永より

本資料をダウンロードいただきありがとうございます。

本資料は、当職が過去に実施したセミナー「社会保険労務士が労務相談を受けるうえで間違っはいけないポイント！」より特にご相談が多くみられる設問を一部抜粋してご紹介する内容となっております。

労務相談は、各場面・段階に応じてとり得る選択肢を企業に提示し、正確かつ迅速な対応が求められる業務です。一部抜粋資料ではありますが、本資料が労務相談業務にあたられる社会保険労務士の先生方の一助になりますと幸甚です。

レポート監修者紹介



弁護士 友永隆太



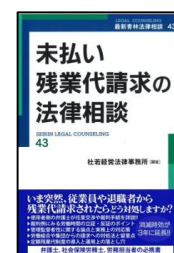
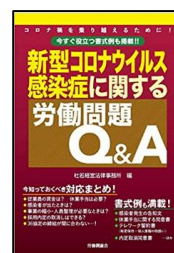
【経歴】

- 慶應義塾大学法科大学院修了
- 第一東京弁護士会弁護士登録、
- 杜若経営法律事務所入所
- 経営法曹会議会員

【取扱分野】

団体交渉、残業代請求、
労働災害や解雇事件等の労働問題について、
いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている

【主な著作】



X (Twitter)



当職との面談(士業顧問
内容ご案内)予約





社労士の先生方からのご相談事例

有期雇用労働者の契約終了

顧問先企業が「有期契約労働者であれば問題なく契約を終了させることができる」と考えており、解雇又は雇止めを実行しようとしているようですが、社労士としてOKを出していいものかどうか不安です。
有期雇用労働者の契約終了はどのようなときに許されますか？

また、更新時に今までより待遇を下げて会社から提示した条件に労働者が応じなかった場合には、更新後の契約は不成立と考えてよいですか？

解雇

- 実は、有期契約社員を期間中に解雇するには、**正社員の解雇よりも難しい**
- 有期契約社員を解雇するには、**「やむを得ない事由」**が必要（労契法17条）
- 実務上期間中解雇を行うのは、横領等重大な犯罪を犯した場合、理由なく長期欠勤を継続する場合等限定的（雇止めで対応可能な場合に無理する必要はない）

雇止め（契約不更新）

- 契約期間満了時、「契約更新はありません」と言われれば、契約更新はなされないのが原則
- 例外）①期間の定めのない労働者との解雇と同視できる場合、又は②更新への期待について理由がある場合
 - 「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当」といえる事情がなければ雇止めが無効となる

① 正社員と同一型（労契法 19 条 1 号型）

- 「契約が過去に反復して更新されており、契約終了が期間の定めのない労働者への解雇と社会通念上同視できる場合」
- 更新手続きが形骸化しているパターン
- 例：自動更新とされ、初回の契約書以外存在しない等

② 更新への期待が生じている場合（労契法 19 条 2 号型）

- 「契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある場合」
- 更新が継続反復しているパターン（例：3 回～）
- 採用時に、雇用継続に対する期待をもたせる言動がある場合（「いつでも正社員になれる」等）
- 他の同種の有期雇用者が期間満了で雇止めされた事例が存在しない場合

詳細解説

特に2号（更新への期待）が問題となるケースが多い

労働契約法 19条 1号又は2号に該当するか

する

客観的に合理的な理由があり、社会
通念上相当と認められるか

認められない

認められる

しない

雇い止め有効

雇い止め無効

更新時に待遇を下げた雇用条件を提示し更新不成立となったら？

- 労働者が従来条件での更新を求めており、使用者においてこれを承諾できないとして条件を引き下げた提示をし契約不成立となった場合、雇止めと判断される
- 雇止めの合理性・社会通念上の相当性の有無は、使用者が提示した労働条件を中心に判断される
(河合塾事件・東京地裁令和3年8月5日判決)
 - 条件を引き下げる必要があったか、当人のこれまでの働きぶりや勤務態度、当該担当業務の需要、当人への一定の配慮がなされた条件か等

条件を引き下げ提示して更新不成立の場合「雇止め」にあたる

当職の雇止めについての考え方

- 正社員に対する解雇よりも紛争化するケースは、実務上相対的に少ない
- 「雇止めリスク」を恐れて更新を繰り返すと、かえって更新への期待等が生じる可能性が高くなる
- ズルズル更新を繰り返すと、通算5年（無期転換権発生）に達してしまう場合もある
 - 解雇よりは雇止めに踏み切るケースは多い
 - ただし、紛争時の見通しが明らかに不利な内容の場合には、合意による契約不更新の形をとる場合もあり
 - また、契約条件引き下げを伴う更新条件提示（飲まない場合には「雇止め」）を組み合わせるケースもあり

慎重対応がかえってあだに・・・

退職合意書

退職合意書

〇〇（以下「甲」という）と、株式会社△△（以下「乙」という）は、甲・乙間の雇用契約の終了について、以下のとおり合意した（以下「本件合意」という）。

1. 甲と乙は、甲が、令和〇年〇月〇日をもって、**契約期間満了により甲乙間の雇用契約が終了し、以降の雇用契約は更新しないこと**を相互に確認する。
2. 甲と乙は、本件合意の内容及び本件合意に至る経緯について、第三者に口外しない。
3. 甲と乙は、甲乙間には、本件合意に定めるもののほか、名目の如何を問わず、他に何らの債権債務の存在しないことを相互に確認する。

本件合意の成立を証するため、本書を2通作成し、甲乙各自1通ずつ保管する。

有期雇用労働者に、試用期間、私傷病休職を適用すべきか？

顧問先企業の就業規則では、有期雇用労働者にも、
試用期間や私傷病休職の適用があるようです。
このままでも問題はないですか？

有期雇用契約と試用期間

- 結論：有期契約に試用期間を適用すべきではない
- 試用期間は、長期の関係が予定されている正社員の適格性を見極める期間
- 有期契約者は本来長期雇用関係は予定されていない
- 有期契約者に試用期間を適用されると？
 - 有期契約者について「相応に長期的な雇用」を予定していると捉えられかねない
 - 正社員のみを適用対象としている制度（病気休暇や扶養手当等）について、有期契約者に適用しなければ不合理な相違（パート有期法8条）であると指摘される根拠となってしまう
- また、試用期間を設けたところで試用期間満了（有期期間中）解雇が極めて困難であることには変わらない

有期雇用契約と私傷病休職

- 結論：有期雇用契約に私傷病休職制度を適用すべきではない
- 私傷病休職制度は、長期雇用の中で私傷病により一時的に労務提供不能となった者に対して一定の治療期間を与える解雇猶予制度
- 有期雇用契約は、長期雇用を予定している者ではない
 - 適用対象とすべきではない

団交申入れ時の初動対応

顧問先企業の従業員がユニオンに加入したとして、団体交渉申入書が届きました。
当該企業はどのように初動対応をとればいいのか困っています。
社労士としてどのような事項をアドバイスをすべきですか？

労働組合法上使用者に禁止されている事項とは？

- ①不利益取扱いの禁止
 - 組合に加入したこと、組合員であることを理由とする不利益取扱い
- ②団交拒否
 - 理由なく団体交渉に応じないこと、団体交渉を誠実に実施しないこと
- ③支配介入
 - 労働組合の運営に対する支配もしくは介入する行為
- 「労働組合の要求を聞き入れる義務」はない

入口で間違えてしまう企業が意外と多い

団体交渉申入書内容の確認

- 労働組合の特質からも解決の道筋が変わってくる
- 旧来型の組合、SNS等を駆使する組合、士業事務所に間借りしている組合、分派した組合

団交応諾・日程調整連絡文を作成

- 外部団体交渉会場を手配
- 社内団交 → 会社施設使用を認めた悪しき前例になりかねない
- 組合事務所 → 時間制限のない団交リスク
- 社名が表示されないよう、会場には「ご利用中」の表示を依頼する人が多い
- 団交時間は当該労働者の勤務時間外を設定（∵賃金控除の問題）

団交応諾・日程調整連絡文を作成

- 法的に社長出席は「必須」ではない
 - 会社から団体交渉権限の付与を受けている役職者であれば対応可能
- 一度出席すると、2回目以降社長が欠席する場合理由が必要になる
- 問題となっている団交事項との関係で、「社内に対応できる人がいない」場合には社長出席

詳細説明

令和●年●月●日

回 答 書

●労働組合
執行委員長 ● 殿

株式会社●●●●●
代表取締役 ●

貴組合の令和●年●月●日付「●書」のうち、取り急ぎ以下の点について回答いたします。

記

団体交渉の日程ですが、貴組合からご提案いただいた令和●年●月●日（●）午後●時は、当社団体交渉参加者の都合がつきません。つきましては、下記の日程を候補日としてご提案いたします。

- （１）令和●年●月●日（●）午後●時から（●時間程度）
- （２）令和●年●月●日（●）午後●時から（●時間程度）

令和●年●月●日までに、上記候補日の中から１つをお選びいただき、当社まで文書にて回答いただきますようお願いいたします。

なお、開催場所については、追ってご連絡いたします。

以上

組合文書への署名には要注意

- 労働組合法第14条「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。」
 - 文書の表題を問わず、労働条件についての書面について署名又は記名押印があれば労働協約としての法的拘束力が生じる！
- 要求事項についての妥結ができていない段階では、労働組合からの書面に署名や記名押印を行ってはならない

実務上よくみられる「やってはいけない」対応をしがちな場面

- 「議事録確認なんだから署名してくれ。署名しないのは不当労働行為だ。」
- 議事録（団体交渉の記録）は各自の方法と責任によりとるべきものであること、現段階では妥結事項がないため協約化すべき事項はないことを説明のうえ、署名はできないと回答すべき
- 「労働協約だなんて主張はあとでしないから、受領確認のために署名してくれ」
 - 組合さんとしてそのつもりがなくとも、法的には労働協約となり得るものであるため、これには署名できないと回答すべき
- （突然会社に訪れた組合が）「この要求事項書面に署名してくれるまで我々は帰らない」
- → 現段階でこの内容を受け入れることができるかどうか判断できない。退出してください。（退出しない場合には警察通報）

団体交渉を重ね合意解決が図られるパターン

- 個別労働紛争案件の場合に多い着地
- 組合員が1名の場合には、解決後は組合との関係はなくなるのが通常

自然消滅パターン

- 第1回団体交渉実施後、組合から追加の団体交渉申し入れ等がなされず、そのまま終了するパターン
- 「なんとなく結成型」「不満ぶちまけ型」の組合によくみられる
- 当該組合と上部団体との方針不一致で生じる場合も
- 組合解散通知が送付される場合、送付されない場合いずれもある

別手続移行パターン

- 目下の問題（特に個別紛争案件が多い）について解決が図れない場合
- 労働委員会を利用するパターン（不当労働行為救済申し立て手続き、あっせん手続）
- 訴訟を利用するパターン（組合側弁護士にバトンタッチ）

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The image has a strong blue color cast. The buildings are arranged in a way that creates a sense of height and depth, with lines converging towards the top of the frame. A single street lamp is visible in the lower right area, and a small building with a red sign is visible in the far distance at the bottom center.

杜若経営法律事務所の士業の方向け顧問プラン

連携への思い

私が労務問題専門のホームページを作ったのは2007年です。
当初は労働問題で困っている中小企業の為に作りました。
やはり想定していた通り中小企業経営者からの問い合わせはありましたが想定していないことも起こりました。
それは社会保険労務士の先生からの問い合わせです。

「うちの顧問先の訴訟案件をお願いできないか」

「あまり付き合いの無い会社だが労働組合を結成されたようで団体交渉に出てくれないか」

「一審の訴訟で負けてしまい会社経営者が途方に暮れている。相談に乗ってくれないか」

私にとっては思いがけないことでした。

そもそも当時の私は、社会保険労務士の先生方との付き合いもなく、
恥ずかしながらそもそも社会保険労務士の先生が何をしているのかもよく分かりませんでした。

問い合わせを聞けば聞くほど社会保険労務士の先生が、
中小企業にとって人事労務面で欠くことのできないパートナーであることがわかりました。
そのため、中小企業に情報を届けるには社会保険労務士の先生へ情報を伝えることが重要であると考え、
それ以来、十数年間社会保険労務士の先生への情報提供に努めております。

また、社会保険労務士の先生方からのご相談ご質問も増えてまいりました。
弁護士増員の影響なのか分かりませんが、訴訟を意識せざるを得ないようなトラブル紛争が増えていることが背景にあるように思えます。

弁護士も社会保険労務士も活動領域は異なるところもあれば重なるところもあります。
お互い協力し合えば中小企業ひいては世の中の労働問題の予防や解決を図ることができます。
そこで、弊事務所は少しでも社会保険労務士の先生にお役に立てればと思い、
士業顧問制度を提供しております。

「元従業員から代理人弁護士名の内容証明が届いたがどう対応したらよいか」

「顧問先の社員が払い残業代問題で会社を訴えると言っているがどう対応したらよいか」

「顧問先の社員が労働組合に加入し様々な要求を突きつけてくるがどう対応したらよいか」

様々なご質問に対応しております。

電話やメールのみならず、チャットワーク等のチャットを用いて

迅速に対応するように心がけております。

ご興味のある先生におかれましては是非ご検討よろしくお願いします。



パートナー弁護士
向井 蘭

士業の方向け顧問プラン

22,000円~/月



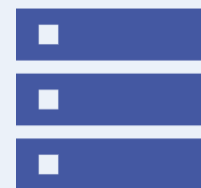
貴事務所の法律相談



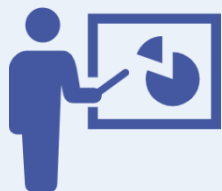
貴事務所のクライアントの
法律相談



セミナー開催に伴う
講師派遣・講演サービス
(料金は別途協議)



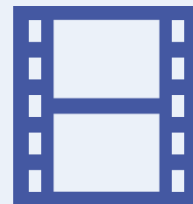
所員向け勉強会の会員サービス
(料金は別途協議)



定期セミナーを
割引価格にてご案内



過去主催セミナーの
動画提供サービス



顧問先様限定勉強会
(杜若サロン) への無料招待



所属弁護士の新刊書籍 (1冊)
の贈呈

A low-angle, upward-looking photograph of several modern skyscrapers with glass facades. The buildings are arranged in a way that creates a sense of height and depth. The sky is a clear, bright blue with some light, wispy clouds. A tall, slender street lamp is visible in the center-right of the frame, extending from the bottom towards the top. The overall color palette is dominated by the blue of the sky and the grey/glass of the buildings.

当事務所について

当事務所について



代表
岡 正俊

名称

杜若経営法律事務所

住所・連絡先

〒101-0052

東京都千代田区神田小川町3丁目20番地 第2龍名館ビル8階

TEL 03-6275-0691 FAX 03-6275-0692

対応可能地域

全国47都道府県

HP

[当事務所のHPはこちらから](#)

※右記QRコードからもアクセス可能です



お願い

本資料掲載内容につき、無断転載はご遠慮くださいますようお願いいたします。
転載等のご要望がある場合には、弊所までお問合せください。