

雇止め

—雇止めの4つのパターン—

3月号でお知らせしたように、労働契約法が改正になり雇止め法理が法定化されました。過去の判決により雇止めに関し一定のルールが確立されており、その内容が条文化されたのです。代表的な判例を紹介します。

◆ 有期労働契約の4つのタイプ別裁判例

1. 純粋有期契約タイプ(雇止めが認められた)

亜細亜大学事件 東京地判昭 63. 11.25

20回更新されて21年間にわたった非常勤講師の雇用契約につき、専任教員との職務・待遇・拘束性の違い等からそれが期間の定めのないものに転化したとは認められないし、また、期間の定めのない契約と異なる状態で存在したとは認められず、期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められない、としました。

2. 実質無期契約タイプ(雇止めが認められず)

東芝柳町工場事件 最高裁第一小法廷判 昭 49. 7.22

各労働契約は、期間の終了ごとに当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異なる状態で存在しており、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示に当たり、その効力の判断に当たっては解雇に関する法理を類推すべきものであるとした原審の判決が認定されました。

3. 期待保護(反復更新タイプ)(認められず)

日立メディコ事件 最高裁第一小法廷昭 61. 12.4 判

臨時的作業のために雇用されるのではなく、雇用関係はある程度の継続が期待されており、5回にわたり更新契約がされていることから、雇止めに当たっては解雇に関する法理を類推すべきものであるとした原審の判決が認定されました。

4. 期待保護タイプ(継続特約)タイプ(認められず)

龍神タクシー事件 大阪高判平 3. 1.16

臨時雇いのタクシー運転手に対する1年間の雇用契約満了時の雇止めにつき、本件雇用契約は、その実態に関する諸般の事情に照らせば、実質は期間の定めのない雇用契約に類似しており、雇用の継続を期待することに合理性を肯認できるものとして、更新拒絶が相当と認められるような特段の事情がない限り、期間満了のみを理由とした雇止めは信義則に照らし許されない、としました。

36(サブロク)協定届

—時間外・休日労働に関する協定届—

36協定とは、従業員に法定の労働時間を超えて勤務させる、または法定の休日に勤務させるにあたって、必ず締結し、労働基準監督署に届け出なければならない協定届になります。時間外労働が全くない会社というのは通常考えにくいので、実際にはすべての事業所において、36協定の締結と届出が必要となります。

◆ 定める事項

36協定は、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者との間で締結する必要があります。定める事項は、①時間外・休日労働をさせる必要のある具体的事由②業務の種類③労働者数④1日及び1日を越える一定の期間(「1日を越え3カ月以内の期間」及び「1年間」)についての延長することができる時間又は労働させることができる休日⑤有効期間になります。

◆ 特別条項付きの36協定

また、事業又は業務の形態によっては緊急かつ早急に処理しないといけな臨時的な事情が生じた場合を想定し、限度時間を越える時間を延長時間とすることができる「特別条項付きの36協定」があります。この「特別条項付きの36協定」を締結する際は、新たに限度時間を越えて働かせる一定の期間ごとの割増賃金率(2割5分以上を越える率とするように努めること)を明記する必要があります。

なお、臨時的な事情とは「納期のひっ迫」「大規模なクレームへの対応」「ボーナス商戦に伴う業務の繁忙」のように一時的・突発的なものとし、「業務上必要なとき」「使用者が必要と認めるとき」等の事由は認められていないので注意が必要です。

◆ 延長時間設定の注意点

特別条項付きの36協定の延長時間は「できる限り短くするよう努めること」とされていますので、長時間の延長時間をあらかじめ設けることは、安全配慮の面から会社にもリスクが伴います。安易な延長時間を設定するのではなく、労使協議の上、適正な延長時間を設定する必要があります。

《中》

『経営革新は
自己革新から』

計画認定を受けたと言う話にはよく耳にしますが、それにより大きな躍進をしたらという話は余り聞きません。成功するかしないかは、実行できるかできないかに依ると言われるように、計画するのは簡単ですが、継続し実行するのは難しいということなのでしょう。

例えば、酒を飲む量を減らそうと決意をしながら、つきあいだから断れないと自分に言い訳を繰り返しては、進展がありません。自分を変えたいと思う事に挑戦したらその後は言い訳を断ち、実行すること、つまり成功を勝ち取るには自己革新が必要なのです。

経営革新とはそう言った、経営者、社員各人の自己革新の上になりたつものだと思います。経営革新を考えるのなら、まずは自己革新から……

