

POINT 有期雇用契約につき更新を反復継続している場合において雇止めができる場合とは

【あらまし】

①Aは、平成5年3月、甲社(清涼飲料製造販売業)にパート社員として雇用された。平成7年4月1日、新たにパートナー社員就業規則の適用のあるパートナー社員として定め、雇用期間を平成7年4月1日から12月末日までとするパートナー社員労働契約書を作成した。

②甲社は、Aとの間で、平成8年1月1日以降は、毎年、雇用期間を1月1日から12月末日までの1年間とするパートナー社員労働契約書を作成したが、具体的には、契約更新の際には甲社がAに契約書を交付した上、Aがこれに署名押印して甲社に提出するという手続きがとられていた。

③甲社は、Aが従事していた業務を平成14年1月から子会社(乙社)に業務委託することとし、雇用期間が平成13年12月末日までであった同業務に従事するパートナー社員76名の処遇につき、以下の方針を決定した。

㊦契約更新を希望する者については、パートナー社員労働契約を更新し、その雇用期間を平成14年1月1日から同年12月末日までとするが、その後の契約更新はしない。

④平成14年中は、パートナー社員を乙社の指揮命令下において従事させる。

⑤甲社は、平成13年11月、パートナー社員に対し説明会を開催し、前期の方針と平成14年度の労働契約書には不更新条項を入れることなどを説明した上で、平成14年度も契約更新するか確認したところ、Aを含む大半の者が希望した。

⑥甲社は、平成13年12月13日、パートナー社員に対し、「パートナー労働契約書提出のお願い」と題する文書および平成14年度のパートナー社員労働契約書2通を同封した封筒を交付し、契約書の内容を確認した上、署名押印するとともに確

認印を押印すること、契約書1通については、封筒に入れ甲社に提出し、もう1通については各自が保管することを求めた。

⑦当該雇用契約書は、従前ものと殆ど同一のものであったが、「本契約期間については、更新しないものとする。」との条項(不更新条項)が付加されていた点、確認が押印されている点などが異なっていたところ、Aは、特に意義を述べることなく契約書に署名押印して甲社に提出し、その後も特に異議を述べることはなかった。

⑧甲社は、平成14年11月、Aらを含むパートナー社員に対し、同年12月31日をもって雇用契約期間が満了となることを通知した。

⑨これに対しAは、前記雇止めは合理的な理由がなく無効であるとし地位確立を求めて控訴した。

【結果】

甲社とAとの雇用契約は期間満了により終了しているとして、Aの請求を棄却した。

【要点】

採用されてから9年間に7回も更新があり、過去パートナー社員を雇止めしたことがないことから雇用の継続が期待されていた。

従前の労働契約書には押印を求めることはなかったが、本件契約書には確認の押印を求めたものであった。Aは、押印し何ら異議を述べていない。

【アドバイス】

反復更新を繰り返す労働契約は、労働者に更新の期待を持たせることとなります。本件のように、契約更新時のトラブルを避けるためには、「次回は更新しない」という不更新条項をしっかりと記載し、本人に確認・署名をさせ、期間満了により退職扱いとするのがベストです。また、更新の上限年齢を就業規則に明記し、その年齢に達したら自動的に退職になるということを周知しておけば、無用なトラブルを防止することができます。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

http://kandasr.com