

雇い止め法理とパート管理

短時間勤務労働者は1650万人を数え、非正規労働者の3分の2は有期労働契約労働者と言われています。

その中で平成25年4月1日に労働契約法の改正施行が行われています。

第1のポイントが雇い止めの法制化です。

有期労働契約（期限の定めがある雇用）は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了し、これを「雇い止め」といいます。

雇い止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール「雇い止め法理」が確立しています。

使用者が雇い止めすることが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇い止めは認められず前と同一の労働条件で契約が更新されることとなります。

使用者側から雇い止めを言い渡された労働者が、嫌だ、困るという意思表示を行い、有期労働契約の申込みをするだけで適用の対象となります。

使用者としては、契約更新時にどういう場合に更新するのか、しないのかを契約書に明確に記入しておく必要があります。

こうした会社側の主観的判断による「更新しない」とした場合であっても、民事上の争いになると雇い止め法理で検討されますので難しい部分もありますが、雇い止めを有効にするためには自動更新はもつてのほかで、更新時に改めて契約しなおすということを必ず励行しなければなりません。

第2のポイントが無期労働契約への転換です。

同一の使用者との間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換されます。

無期転換の申込みは、平成25年4月1日以後に開始した2以上の有期労働契約の通算契約期間（すなわち更新が1回以上）が5年を超える時点で権利が発生します。

これは使用者の意思にかかわらず承諾したものとみなされ、無期労働契約が申込みの時点で成立します。

平成19年のそもそもの労働契約法制定にあたって、「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」とする契約合意の原則の大幅な修正ともいえます。

然しながら、無期契約になっても労働条件は移行する前の現状のそのまま（労働契約法18条）とされているので、正社員間との待遇の均衡という問題が生じかねないかと考えます。

なぜならば無期雇用になれば、勤続年数は当然長くなり、一方には定期昇給や

賞与の支給がありながら他方にはない、そんな人事制度が一つの会社の中で長く存続するのは無理があるからです。

やはりそこには、雇用の無期化とは、正社員化することと考えて、対応することになると思いますので、多く有期労働契約に頼っていた会社は、コストパフォーマンスを失うこととなります。

無期労働契約に対し使用者側の対抗手段としては、契約の解約（解雇）という手段となりますが、ここには解雇法理が適用されますので注意が必要です。

また権利が発生する前に有期労働契約を解除しようとする、契約期間中の解雇となるので、「やむを得ない事情」がなければ解雇できません。

なお定年後の継続雇用の高齢者については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は無期転換申込み権が発生しない（有期特措法の施行）ものとされました。