

労働契約終了時のトラブル防止策～最近の法改正・裁判例を中心に～

レジュメ編 目次

第1部 人事労務の紛争予防のポイント	2
第1 重大なトラブルが発生しやすいポイントを知る	2
第2 トラブルの全体像を押さえる	2
第3 トラブルの事前予防の重要性	2
第2部 正社員の解雇 ～解雇決定前のプロセス管理	3
第1 解雇決定前のプロセス管理の重要性	3
1. 解雇予告についての誤解	3
2. 裁判所の「解雇権の濫用」に関する判断の傾向	3
3. 解雇決定前のプロセスの重要性	4
第2 解雇決定前のプロセス管理	4
1. 全体像	4
2. 解雇決定前のプロセス管理 ～プロセス1：問題点の把握～	5
3. 解雇決定前のプロセス管理 ～プロセス2：問題点の是正努力～	11
4. 自主退職のすすめ（退職勧奨）	16
第3部 契約社員の契約終了	18
第1 労働契約法の改正のアウトライン（平成24～25年）	18
1. 無期労働契約への転換	18
2. 「雇止め法理」の法定化	18
3. 不合理な労働条件の禁止	18
第2 契約終了時のトラブル	19
1. 無期契約転換権を発生させたくない場合の留意点	19
2. 期間満了時に「雇止め」できるよう運用する場合の留意点	23
第4部 私傷病休職期間満了による退職	26
第1 復職の可否の判断	26
第2 私傷病か労災かの判断	28

第1部 人事労務の紛争予防のポイント

第1 重大なトラブルが発生しやすいポイントを知る

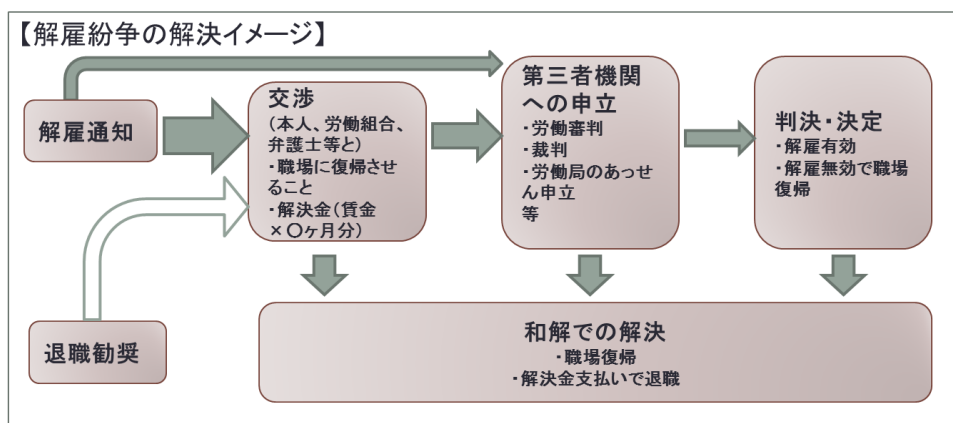
裁判例は失敗事例の宝庫

- ・トラブル頻発ポイントが分かる。
- ・トラブルがもたらす最悪の結末を把握できる。

第2 トラブルの全体像を押さえる

1. トラブルがもたらす結末や、解決プロセスを把握しておく
 - ・会社はどんな損失を被るのか。
 - ・紛争解決までにどのような手続を経なければならないのか。

【具体例】



2. 裁判所の判断枠組みを知っておくことが一番重要

【具体例】

問題社員の解雇が無効かどうか裁判所はどのような点に着目して判断しているのか



- ・「問題点、問題行動についてきちんと指導するステップをふんだか？」
- ・「指導にもかかわらず問題点が改善されなかったのか？」

という点に着目している場合が多い

第3 トラブルの事前予防の重要性

1. トラブルの解決には労力・時間・出費を要する
2. トラブルは職場環境を悪化させる
3. トラブルは起こさないに超したことはない。

第2部 正社員の解雇 ～解雇決定前のプロセス管理

第1 解雇決定前のプロセス管理の重要性

問題社員やローパフォーマー（仕事のミスが多い、仕事が遅い、顧客からのクレームが多い、遅刻・欠勤が多い、反抗的で指示に従わない等）への対応として、「解雇」を即断することは、紛争を招く可能性が極めて高く、しかも、会社側が敗訴する危険性も極めて高い。

問題社員に対しては、問題点を改善するためのあらゆる努力をするというプロセスを経て、はじめて解雇を検討すべきことを理解しておかなければならない。

1. 解雇予告についての誤解

(1) 30日前の解雇予告が必要

【労働基準法20条】

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

↓

○30日前の予告

又は

○30日分平均賃金に相当する額の解雇予告手当

(2) 予告すれば有効に解雇できるというのは大きな誤解

【労働契約法16条】

解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

↓

○要するに、「解雇権の濫用」がない場合に、初めて解雇は有効。

2. 裁判所の「解雇権の濫用」に関する判断の傾向

(1) 解雇はあくまで最終手段である。

(2) 解雇決定前に、会社はあらゆる努力をすべきである。

○「あらゆる努力」とは何か

→裁判例を分析することにより見えてくる。

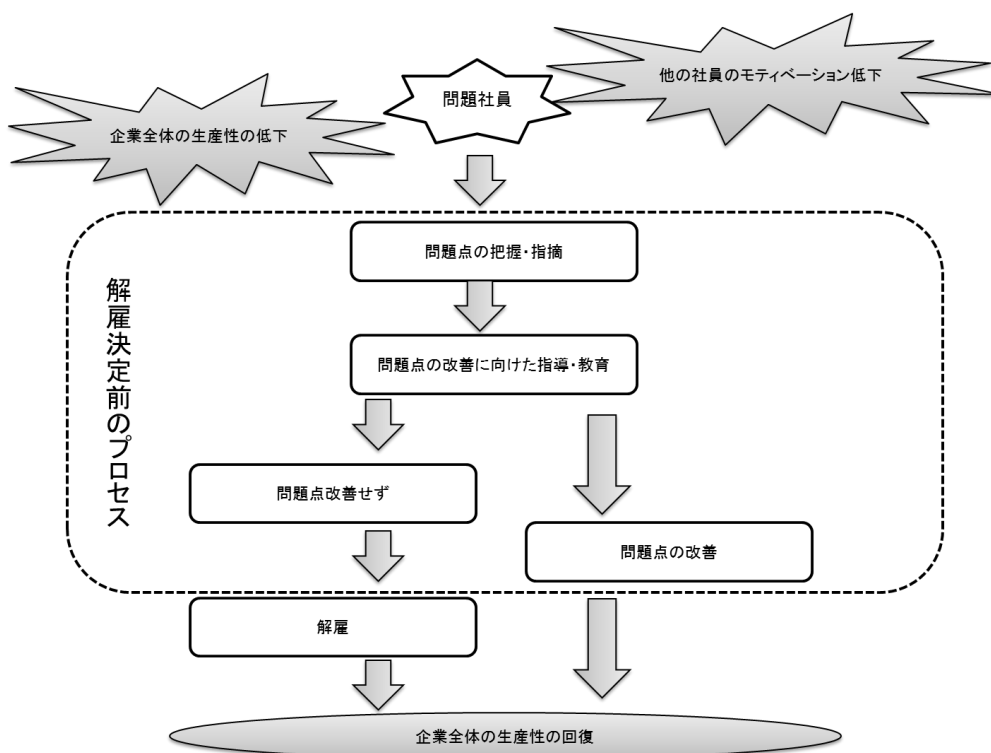
3. 解雇決定前のプロセスの重要性

解雇決定前のプロセス管理を綿密に行い「あらゆる努力」を尽くせば…

- 解雇→裁判となった場合には、「会社はあらゆる努力をした」ことを説明でき、勝訴を見込める。
- 裁判での勝訴を予想できる事案では、強気の交渉が可能であり、そもそも紛争を抑止できる。
- 社員の問題点を改善するための有効なステップをふむことになり、解雇決定自体を回避することにもつながる。

第2 解雇決定前のプロセス管理

1. 全体像



2. 解雇決定前のプロセス管理 ～プロセス1：問題点の把握～

(1) 社員の問題点を把握する際の一般的視点

解雇もやむなしの「問題社員」であることを、裁判官に理解してもらうためには、会社（上司）がその社員の「能力が足りない」、「反抗的だ」等と感じるきっかけとなった具体的な出来事を、再現ドラマ化できるくらいに、生々しく例示しなくてはならない。

ア 具体的であればあるほどインパクトがある

(発言内容も含めて5W1Hが特定されているものがベスト)

イ 悪質であればあるほどインパクトがある

(誰がみても「これは酷い」と思えるエピソードがベスト)

ウ 数が多いほど説得力が増す

エ 誰にでもある、些細なミスや規則違反等を数多く集めることは逆効果
裁判官はどのように思うだろうか？

(2) よくある問題点とよくある言い訳

問題社員につき、次のア～キのような項目にあてはまる出来事がないかをチェックし、
具体的出来事を、5W1Hを特定してリストアップしていく。
それに加えて、よくある言い訳に説得力ある反論ができるかも検討しておく。

ア 業務命令違反

- ① 正当な理由なく意図的に会社の指示に違反した、という出来事はインパクトが強い

【資料1、全国給食共同組合連合会事件】

【持田製菓事件・東京高裁昭和63年2月22日決定・労判517-63】

○解雇有効例

○マーケティングに不可欠であるとして、訪問すべき得意先や卸先のリストを交付したが、全国156卸店中重点卸40店、販売員の定期訪問薬局5000店のうち、本人が訪問したものは10店あまりに過ぎなかった、という事実が認定されている。

- ② 業務命令違反についてよくある言い訳

- ・そんな指示は聞いていない
- ・上司の了解を得てやった
- ・多忙すぎてできなかった

イ 勤務懈怠

- ① 正当な理由なく意図的にサボった、という出来事はインパクトが強い

【資料1、小野リース事件】

【ユーマート事件・東京地裁平成5年11月26日判決・労判647-59】

○解雇有効例

○上司が5回店舗に行ったが、1回を除いて店舗にいなかった。パート従業員が「原告は、こんな時間にはいない。パチンコ屋じゃないの」「5時過ぎに原告がいることはない」と言っていたという事実が認定されている。

- ② 勤務懈怠についてよくある言い訳

- ・仕事をしていた。サボっていない（他の仕事があつて偶々店にいなかった）
- ・居眠りをしていたが長時間労働を強いられていたからであつて、会社も悪い

ウ 能力不足

①

【資料1、トムの庭事件、全国給食共同組合連合会事件】

②能力不足でよくある言い訳

- ・仕事が遅れたのは事実であるが、仕事量が多すぎる
- ・仕事に慣れていないだけ

【森下仁丹事件・大阪地裁平成14年3月22日判決・労判832-76】

○解雇無効例

○会社の主張：コンピューター入力ミスも多く（能力不足）、修正せずに放置したので再度ミスが発生したし、決算書も誤って作成された。

○裁判所の認定：昭和44年入社で平成8年以前はおおむね標準Bの評価を受けていた。平成11年10月以降の業務は慣れない業務であり、他に適した業務もある。

- ・結果が出ないのは自分の責任ではない

（製品が悪い、会社が悪い、営業エリアが悪い等）

【オープンタイドジャパン事件・東京地裁平成14年8月9日判決・労判836-94】

○解雇無効例

○会社の主張：営業不振（能力不足）

○裁判所の認定：退職後社長が販売責任者となり、20数名の社員を雇用したが、当該製品を販売できていない

エ 反抗的態度・暴言等

① インパクトの強い例

【高島屋工作所事件・大阪地裁平成11年1月29日判決・労判765-68】

○解雇有効例

○遅刻が予想されるとして、予め将来の遅刻届けを出す、勤務時間中に散髪に行こうとしたので注意したところ「散髪が認められないという決定はいつあったのか。就業規則に記載されているのか」と反抗

② 反抗的態度・暴言等でよくある言い訳

- ・上司が暴言で威圧してきたので売り言葉でつい言ってしまった。上司も悪い
- ・団体交渉等組合活動の中では、労使が対立しているので、多少言葉が荒くなっても許される

オ 欠勤

- ① 正当な理由がない、或いは会社に連絡のない無断欠勤はインパクトが大きい
(正当な理由がある、又は会社が承認していても、回数が多ければマイナス事情にはなる)
- ② 欠勤についてよくある言い訳
 - ・他にも同程度に欠勤の多い社員がいる

カ 遅刻

- ① 正当な理由がない、或いは会社に連絡のない無断遅刻はインパクトが大きい
(正当な理由がある、又は会社が承認していても、回数が多ければマイナス事情にはなる)
- ② 遅刻についてよくある言い訳
 - ・他にも同程度に遅刻の多い社員がいる

キ 離席

- ① 「異常」なほど離席が多い、「異常」なほど離席時間が長い、という離席はインパクトが大きい

【東京海上火災保険（普通解雇）事件・東京地裁平成12年7月28日判決・労判797-65】

○解雇有効例

○1時間近く離席することも多かった。平成4年9月7日は離席時間合計57分、平成9年8月12日は離席時間合計100分であった、という事実が認定されている。

- ② 離席についてよくある言い訳
 - ・他にも同程度に離席の多い社員がいる
 - ・社会常識で認められている範囲の離席しかしていない

【日本マーク事件・東京地裁平成8年1月26日判決・労判688-18】

○解雇無効例

○会社の主張：離席が多い

○裁判所の認定：全ての外出で離席の届け出を要求することは実際には困難（ある程度の離席は許容されている）であり、許容限度を超える離席かどうか、その頻度等が明確でないので、マイナス事情としては考慮しないとしている。

(3) その他、よくある言い訳

ア それは自分の責任ではない

- 【松筒自動車学校事件・大阪地裁平成7年4月28日判決・労判681-58】
- 解雇無効例
 - 会社の主張：自動車学校の窓口で多額の過不足金を頻繁に発生させている
 - 従業員の反論：レジ業務は他の従業員も担当しており、自分のミスとは限らない。また、もともと4人体制を2人体制にしたからミスが増えた。実際4人体制になってからミスが減ったので、人員体制の不備がミスの原因である。
 - 裁判所の判断：ミスのうち、原告のミスと特定できるものはごく少数

イ 実害はない（大した問題ではない）

【資料1、全国給食共同組合連合会事件、小野リース事件】

ウ 試用期間中に一切注意を受けなかった

エ 昇進昇格等、抜擢されたので、自分は評価されていた

【資料1、トムの庭事件】

オすでに不利益な処分を受けており、更に解雇するのは二重処分であって重すぎる

- 【東洋学園事件・大阪地裁平成6年10月17日決定・労判672-79】
- 解雇無効例
 - 態度が悪い生徒を5, 6回殴打し、太股や臀部をひざ蹴りした事案
 - 裁判所の判断：他の教員もしばしば体罰をしているが、これについては始末書で終わっていること、及び本人は既に出勤停止処分も受けている。

カ 他の社員も自分と同じくらい悪い

- 【三和交通事件・大阪地裁平成14年10月4日・労判843-73】
- 解雇無効例
 - 会社の主張：正規の乗務時間の半分程度しか乗務せず、注意警告しても改めようとしなかったタクシー乗務員を解雇
 - 裁判所の判断：解雇事由はあるが、同様に悪い従業員もいるので解雇は無効

キ ずいぶん昔の出来事である

【東洋学園事件・大阪地裁平成6年10月17日決定・労判672-79】

- 解雇無効例
- 会社の主張：住所移転の届け出をせずに交通費を不正取得していた
- 裁判所の判断：不正取得は4年以上も前のことで、金銭も返還して解決済みであり、これを重要視するのは相当でない。

3. 解雇決定前のプロセス管理 ～プロセス2：問題点の是正努力～

(1) 問題点の是正についての一般的視点

○全て網羅的に実施しなければならない、というものではない



何をどの程度実施するかは「もはやこれ以上、会社として是正努力のしようがない」と言えるか否かという見地から、常識的に判断するほかない

○メニューとしては

注意指導→(2)

配転→(3)

人事考課による成果給減・賞与カット、降格→(4)

懲戒処分→(5)

(2) 注意指導

ア 注意指導とパワハラ

○パワハラについて、法律上定義規定はない

○行政【資料2】

○パワハラに該当するか否かについて、形式的で画一的な判断基準は存在しない

最終的には、裁判官が「人格権の侵害」と判断するかどうか

(裁判官によってもブレがあるような分野)

○加害者の責任と会社の責任

業務中・業務に関連する「パワハラ」であれば、会社は従業員の違法行為について、使用者責任(民法715条)として損害賠償義務を負う

イ 裁判例(業務上の指導・叱責との区別)

【資料3】

ウ 違法なパワハラと言われないためには何に気をつければ良いのか

① 動機・目的は正当か？

○注意・指導する必要がある(問題点がある)

○誰に対しても厳しい

(× 特定の者だけに厳しい)

○仕事を離れるとさっぱりしている

(× 日頃から悪口を言う等、個人的折り合いも悪い)

×注意・指導する必要がある(大した問題点がない / 事実誤認)

② 人格への配慮

- 人格を非難しない（罪を憎んで人を憎まずの精神が見えるか）
- 別室で注意・指導する（「恥」をかかせない、という配慮がある）
（× 皆にわかるような場所・方法で公然と注意・指導する）
- 面談で、話を聞きながら、対話しながら注意・指導
（× メール等で、言い分を聞かず、一方的に注意・指導）
- 厳しい叱責・指導の後に精神的なフォローをしている

③ 時間的長さ

- 通常必要な時間に留める
- ×必要以上に長い時間をかける

④ 言葉や態度

- 冷静な言葉や態度
- ×指導する上司が感情的、高圧的な態度、複数名で取り囲んで威圧

⑤ 暴行の有無

- 言葉や書面で注意指導
- ×暴力・暴行

⑥ 回数

- 問題点を指摘して改善をきちっと指導して、暫く様子を見る（メリハリ）
- ×同じことを何回もネチネチ・ダラダラ

(3) 配転

「配転すれば問題が解消する可能性がある」と裁判所に判断されると解雇は無効となる。

【クラウドフットジャパン事件・東京地裁平成12年4月26日判決・

労判789-21】

○解雇有効例

○プロジェクトから外した後、PSRという職務を提供して雇用を継続しようと提案して原告と3ヶ月交渉したが、妥協点を見いだすことができなかった（配転の打診をしたことが有利な事情として認定されている）

【セガ・エンタープライゼス事件・東京地裁平成11年10月15日決定・

労判770-34】

○解雇無効例

○債務者は、雇用関係を維持すべく努力したが、債権者を受け入れる部署がなかった旨の主張もするが、債権者が面接を受けた部署への異動が実現しなかった主たる理由は債権者に意欲が感じられないといった抽象的なものであり、債権者が努力したとは評価できない。

(4) 人事考課による成果給減・賞与カット、降格

ア 人事考課の裁量の幅は大きい

【東日本電信電話事件・東京地裁平成16年2月23日判決・労経速1871-11】

○特別手当の業績査定等においてD評価(期待し要求する程度を下回る)が不当でC評価(期待し要求する程度であった)されるべきであったとして争った事案

○人事評価は、使用者が企業経営のための効率的な価値配分を目指して行うものであるから、基本的には使用者の総合的裁量的判断が尊重されるべきである

具体的不都合行為を指摘した上、D評価が社会通念上著しく不合理であるということとはできない。

○人事考課(それに連動した成果給減・賞与カットを含む)は使用者の経営上の裁量的判断は広く肯定されている(勿論、賃金規程等において、人事考課と成果給減・賞与カット等の基準が明確になっていることが前提)

○悪い評価をする場合は、評価の根拠となる具体的事実を記録しておくべき

イ 降格の留意点

極端すぎる降格は「いじめ」として違法となる

【バンク・オブ・アメリカ・イリノイ事件・東京地裁平成7年12月4日判決・労判685-17】

○リストラに消極的な態度をとる勤続33年の管理職(課長)を、従来20歳前半の女性契約社員が担当していた受付業務へ降格させた事案

○元管理職をことさらにその経験・知識にふさわしくない職務に就かせ、働きがいを失わせるとともに、行内外の人々の衆目にさらし、違和感を抱かせ、やがては職場にいたたまれなくさせ、自ら退職の決意をさせる意図の下にとられた措置ではないかと推知され、違法なものであって不法行為を構成する(慰謝料100万円)

(5) 懲戒処分

ア 問題社員の場合、戒告等の軽い懲戒処分を使って本人に反省を促すことは有用

イ 懲戒処分に関するルール

【労働契約法15条】＝懲戒解雇のみならず懲戒処分全般に適用される条文

○使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、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場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。

ウ その具体的中身は？

① 罪刑法定主義

就業規則等に懲戒処分の規定があり、当該不都合が懲戒処分事由として規定されていなければ懲戒処分することはできない（罪刑法定主義）。

就業規則がなければ無理、あっても規定が不備なら無理

② 不遡及の原則

懲戒処分事由が定められる以前の行為に遡及的に適用されない

③ 一事不再理の原則

同一の事犯に対して2回懲戒処分を行うことはできない

④ 平等取扱いの原則

同種の事例に関する当該企業の先例と比較して重すぎないか
一度甘い処理をすると、後々困る。

⑤ 相当性の原則

被処分者に関する情状を酌量したか。

⑥ 適正手続き

言い分を聞いたか

4. 自主退職のすすめ (退職勧奨)

(1) 退職勧奨とは

自主退職するように説得したり、働きかけること

(2) 問題社員への対応と退職勧奨

注意指導、配転、降格・降職・軽い懲戒処分・人事考課の低査定等を試したが、効を奏しない場合は、改善の見込みはないため、組織から排除せざるを得ない

↓

解雇は従業員の同意がないので、トラブルになりやすい

(心情的に反発しやすい、解雇は容易には認められないので裁判等になると不利)

↓

自主的に辞めるように説得する方が安全

(3) トラブル事例からみる注意点

【徳心学園（横浜高校）事件・横浜地裁平成7年11月8日判決・労判701-70】

○原告は私立高校の教員で山岳部の顧問であるが、高校の文化祭の日と登山大会の日程が重なった。原告は登山大会の役員という立場であったので文化祭を欠勤して登山大会に出たいと学校に申し入れたが、学校はこれを拒否。調整がつかずに原告は結局無断欠勤をして登山大会に出席した。その後学校側（校務主任）は「このままでは懲戒解雇に該当してしまう。将来に汚点を残さぬよう依願退職によって懲戒を免れることを考えてみたらどうか。退職届けを提出したほうがよい」と強く原告を説得し、原告は「一身上の都合により退職致したく存じます。10年の永きにわたりお世話になり、本当にありがとうございました」という文面の依願退職願を提出したが、その後退職願を撤回したという事例。

○裁判所の判断

「本件では、原告において、本件退職願を提出する当然の前提として、校務主任の言により懲戒解雇は理由があり、有効になされると認識したとみることができるから、原告の行為が懲戒解雇事由に該当するのかどうかということが、原告の合意退職の申込みをする動機に重大な影響を及ぼす」としたうえで、本件程度では懲戒解雇はできないと判断。そして「懲戒解雇の可能性がなかったのに、原告は、校務主任の説諭により懲戒解雇になると誤信して本件退職願を提出したのであって、その退職の申込みの意思表示には動機の錯誤があるというべき」として、合意退職は無効とした。

平たく言えば・・・

○本件程度では懲戒解雇にはできない。それにもかかわらず「懲戒解雇になる」と誤解して退職願を提出してしまったのであるから無効である。

↓

○懲戒解雇等脅しに頼らず、不都合事象を説明した上で、正面から自主退職を説得すべき

第3部 契約社員の契約終了

第1 労働契約法の改正のアウトライン（平成24～25年）

【資料4】

1. 無期労働契約への転換

○有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換される（労働契約法18条）

○5年のカウントの対象となるのは、平成25年4月1日以降に開始（新規も更新も含む）する契約。

2. 「雇止め法理」の法定化

○有期雇用契約は、雇止め（期間満了時の更新拒絶・契約終了）が可能との誤解をしがちであるが、裁判例の積み重ねにより「実質無期契約タイプ」、「期待保護タイプ」に当たる場合には、合理的な理由がなければ雇止めはできなくなるルールが形成されてきた。これが、労働契約法改正により、法定化された（労働契約法19条）

○平成24年8月10日に施行。施行の前後で内容や適用範囲が変更することはない。

3. 不合理な労働条件の禁止

○有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール

○平成25年4月1日施行。

第2 契約終了時のトラブル

有期契約の契約社員・パート・アルバイト・嘱託社員等については、期間満了時にはトラブル無く退職してもらえするという誤解をしがちである。

しかし、期間満了時に、社員から「雇止め法理」を主張されて、契約更新を主張される紛争は後を絶たない。さらに、平成25年4月の労働契約法改正により導入された「無期契約転換権」により、期間満了による契約終了をできなくなるケースも今後発生することになる。

契約社員につき、期間満了時の退職を確実なものとして運用するためには、綿密な制度設計・運用が重要である。

1. 無期契約転換権を発生させたくない場合の留意点

(1) 【前提知識】無期への転換制度のポイント

ア 無期契約へ転換申込みをできる労働者は誰か？

① 同一の使用者との間で締結された

事業所が変わっても「同一の使用者」

② 2以上の有期労働契約の

過去に更新したことがない場合は含まない

③ 契約期間を通算した期間が5年を超える

○注意点1：

実際に労務を提供した期間ではなく、契約上の期間を通算した期間でみる

例 育児休業期間も含む

○注意点2：

契約期間と契約期間の間に一定のクーリング期間があれば、通算しない

一定のクーリング期間とは下記の通り（厚生労働省令）

契約期間	クーリングに必要な期間
1年以上	6ヶ月
10ヶ月超～1年未満	6ヶ月
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月
2ヶ月以下	1ヶ月

○注意点3：

平成25年3月31日以前に有期労働契約の始期が開始する契約は通算されない

④ 労働者

個人事業主との間の委任契約・請負契約には適用がない

イ 無期契約の申込み

- ① いつ申込権が発生するか
通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約を締結した時点
- ② 申込権の行使期限
現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日まで
- ③ 申込権の消滅
申込権が発生後に、労働者が申込みをしない旨を述べ、使用者がこれを承諾したときは、申込権が消滅
- ④ 申込権の行使方法
限定はない（書面でなくてもよい）
- ⑤ 申込権が発生した後、有期労働契約を更新したときは、更新の都度申込権が発生
- ⑥ 申込権を行使しないと、はじめから合意しておくことは可能か
できない。
なお、申込権発生後の放棄は可能

(2) 実務上注意すべき点

ア 採用時の注意

社内の他の事業所で勤務したことがあるか否かを確認

イ 出向

出向は、出向元と出向先の二重の労働契約であると考えられる

↓

出向元での有期労働契約と、出向先での有期労働契約の期間が通算される

ウ 申込権を放棄させる場合

放棄書にサインさせれば良いというものではない

きちんと説明して、納得させる必要がある

エ 契約更新する際クーリング期間を利用して通算5年を越えないようにする

オ 定年後の再雇用

①嘱託社員は65歳を超えて勤務して欲しいというニーズはない場合

当初から65歳以上は更新しない旨契約書に記載し、口頭でも説明し、例外なくそのとおりに運用する。

②人によっては65歳を超えて嘱託社員として勤務して欲しい場合もある場合

クーリング期間を利用するか、嘱託社員で無期転換者用の就業規則を作成して65歳以上（例えば70歳等）で定年を設定する。

2. 期間満了時に「雇止め」できるよう運用する場合の留意点

(1) 【前提知識】 雇止め法理

○有期雇用契約は、契約期間が1年とか2年とか決まっている以上、雇止め（期間満了時の更新拒絶・契約終了）は自由に出来ると思われているが、一定の場合には、合理的な理由がなければ雇止めはできなくなるというルール。（一定の場合とは、「実質無期契約タイプ」と「期待保護タイプ」の2パターン。）

○つまり、通算契約期間が「5年未満」であっても、有期雇用契約が「実質無期契約タイプ」か「期待保護タイプ」にあてはまってしまうと、期間満了で辞めてもらう場合に、「合理的な理由」が必要とされる。そして、この「合理的な理由」というハードルは高いため、雇止めは紛争頻発シーンと考えておかねばならない。

(2) 実務上注意すべき点

短期で臨時的に働いてもらう人材については、「実質無期契約タイプ」や「期待保護タイプ」にあてはまらないようにする厳格な運用が必要である。

「実質無期契約タイプ」「期待保護タイプ」に該当するか否かの具体的判断ファクター

「実質無期契約タイプ」 や「期待保護タイプ」に 該当するかの判断ファ クター	その意味内容	雇い止めに関する トラブル防止のポイント
業務の客観的内容	従事する仕事の種類・内容・勤務の 形態について、業務内容が恒常的な ものか否か、正社員とどの程度同一 性があるか等	契約社員・パートについては業務内容 や責任等が正社員より負担が軽い等、 正社員との違いを明確にしておく
契約上の地位の性格	契約上の地位が基幹性を有するもの か否か、労働条件について正社員と 相違しているか等	契約社員・パートについては、採用条 件を緩くして採用手続を簡易にする、 労働時間を短くする、適用される就業 規則が異なるようにしておく
当事者の主観的態様	採用に際しての雇用契約の期間や更 新ないし継続雇用の見込み等につい ての雇主側の説明等、継続雇用を期 待させる当事者の言動や継続雇用又 は期間満了による契約関係の終了に ついての当事者の認識の有無・程度 等	1 長期勤務の希望に応じるかのような言動、1—2年続ければ正社員にするかのような言動、期間の定めは形式的であるかのような言動を避ける 2 採用時に契約期間や更新の有無等を説明する
更新の手続・実態	契約更新の状況について、反復更新 の有無・回数、勤続年数等。また、 契約更新時における手続の厳格性の 程度について、更新手続の有無・時 期・方法、更新の可否の判断方法等	1 更新手続きについて、更新前に毎 回契約書を作成するのは勿論、更新す るかどうかを検討したことがわかるよ うな何らかの記録を残す 2 「3回以上更新」すると雇止めが できない、という理解は誤り
他の労働者の更新状況	紛争当事者と同様の地位にある他の 労働者の更新状況について、継続雇 用されているか（又は雇止めの例が ないか）、雇止めをされているか等	勤務成績の悪い契約社員は適宜雇止め する等、雇止めがありうるという実績 を積んでおく
その他		1 前回契約更新時に本契約を更新し ないことを合意する（「更新は今回限 り」として約束しておく）※ 2 当初より更新回数に上限を設けて おく

※ 更新は今回限りという特約

(誤) 契約書に「更新は今回限り」という特約を入れておけば、何の問題もなく雇止めができる

(正) 「更新は今回限り」ということをきちんと説明して、従業員も真意から納得して契約したのであれば、雇止めが認められる。

【本田技研工業事件・東京地裁平成24年2月17日判決・労経速2140】

○平成9年12月1日から平成20年11月末まで概ね3ヶ月以下の有期雇用が締結・更新されていた（但し、約1年ごとに退職して1ヶ月程度の空白期間経過後に再契約することが繰り返されていた）。

平成20年12月1日より平成20年12月31日までの期間の満了をもって契約を終了として契約更新はしない旨が記載された契約書を締結し、12月31日をもって退職する旨の退職届けを12月18日付で提出していた事案。

○従業員の主張

契約書の締結や退職届けの提出は真に自由な意思によるものではないので無効である。

○裁判所の判断

会社は平成20年11月28日に説明会を実施して、減産が回避しがたく、やむなく期間契約社員を全員雇い止めにせざるを得ない旨を説明していること、雇い止めの相談窓口をもうけ、上司の個別面談を設定する等しているが、特に異義を述べておらず、納得した上で契約書を締結したと考えられ、継続雇用に対する期待利益を放棄したと判断

※控訴後の東京高裁平成24年9月20日判決も上記判断を是認（労経速2162）

【近畿コカ・コーラボトリング事件・大阪地裁平成17年1月13日判決・

労判893-150】

○それまで契約社員の従事していた業務を他会社に業務委託することとし、契約社員に対して、今回が最後の更新である旨を説明し、その旨の契約書を作成していた事案。

○従業員はそのような説明は受けていない、契約書の文言は知らなかったと主張した。

○契約書は自宅に郵送されたもので検討する時間は十分にあった、その他従業員側も更新が今回限りであることを前提とした行動をとっていた（今までは有給消化率は60%程度であったが、100%近く消化していた等）の事情を認定して、「今回限り」の効力を認め、更新拒絶を有効とした。

○きちんと内容を説明せず、その場で適当にサインさせたという場合には、「今回限り」という契約書の効力は認められなかった可能性もあった。

第4部 私傷病休職期間満了による退職

私傷病休職していた社員が、休職期間満了までに復帰できなければ、就業規則の規定に従い、自然退職・解雇となる。

最近では、メンタルヘルス疾患で休職した社員の「復職の可否」や「労災か私傷病か」をめぐる紛争が多発しているため、これらを見極める際のポイントをおさえておくことが必要である。

第1 復職の可否の判断

精神疾患で休職中の従業員が「軽作業なら可」という診断書を持ってきて復職を求めているが、復職に応じなければならないか？

1. 裁判例

【片山組事件・最高裁平成10年4月9日判決・労判736-15】

○建築会社の現場監督がバセドー病により現場監督業務に従事できなくなり、会社から無休の欠勤扱いとなった事案。従業員は事務仕事なら可能であり、欠勤扱いにするのは不当（事務仕事をさせて給料を払うべき）と訴えた。

○労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務についての労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供がある。

○差戻審（東京高裁平成11年4月27日判決・労判759）では、当該労働者（現場監督）が日頃から通常作業として事務作業を行っていたというファクターが重視され、事務作業に従事できる以上債務の本旨に従った履行の提供があるとした。

○直接的に休職からの復職が問題となった事例ではないが、休業前に従事していた特定の業務に従事できないとしても、従事できる現実的可能性のあるほかの業務に従事できるのであれば復職に応じなければならない、というのが最高裁の立場であろうと推測できる。

○なお、最高裁が「配置される現実的可能性」という言い方をしていること、そしてその判断ファクターとして「（当該労働者の）能力、経験、地位」を挙げていること等を根拠に、特別な教育や就業上の配慮を施さずとも担当可能な業務を基準とすれば良い、と主張する見解も存する。この見解によれば、最高裁は使用者が企業内で広範に業務変更、再配置の可能性を追求し配慮を行うべきことを示唆するもの」という理解は誤り、ということとなる。

【JR東海（退職）事件・大阪地裁平成11年10月4日判決・労判771-25】

○脳内出血で休職したが歩行困難等の後遺症が残ったため復職を拒否したところ、その適法性が争われた事案。

○雇用契約における信義則からすれば、使用者はその企業の規模や社員の配置、異動の可能性、職務分担、変更の可能性から能力に応じた職務を分担させる工夫をすべきであり、被告においても例えば、重量物の取扱いを除外したり、仕事量によっては複数の人員を配置して共同して作業させ、また工具等の現実の搬出搬入は貸出を受ける者に担当させるなどが考えられ、被告の企業規模から見て、このような対応を取り得ない事情は伺えない。

○将来、従前の職務を通常の状態に行える状態に服することは期待し得ない事例であり（症状固定している事案）、このような場合にまで復職を認めるのは、片山組の最高裁を不当に拡張するものであるとの見解もある。

2. 以下のような就業規則があれば、なお対処しやすい

- 1 休職中の従業員が復職を希望する場合には、主治医の診断書を添付の上で、会社に申し出なければならない。
- 2 前項の場合、従業員が休職の原因となった私傷病について治癒したと会社が判断した場合に限り、復職を命じる。
- 3 前項において、治癒とは、従前の職務を通常の状態に行える健康状態に回復したことをいう。

3. 留意点

上記規程が法的に有効か否かは不明

従業員の説得材料（話し合いを有利にすすめるための材料）として利用し、最終的には合意の上で対処方法を策定するのがトラブルを避けるコツ

第2 私傷病か労災かの判断

1. 労災が認定されることは企業には不利

- 労災の療養のための休業中及びその後30日は、従業員を解雇できない。
- 社員の疾病につき、会社に安全配慮義務違反が認められて、会社が賠償責任を負う危険性が高い。

2. 可能な限り労災は認めるべきでない

- (1) 労災事案であることが明らかな事案でない限り、会社としては、あくまで「私傷病」という前提で対応すべき（休職させたり、休職期間満了で解雇又は退職扱いする）
- (2) 労災申請された場合には、対労基署との関係で業務起因性を争う必要がある
- (3) ただし、当該傷病が業務に起因すると判断された場合には、事後的にそれが無効とされるリスクがあることは理解しておく必要がある

野口&パートナーズ法律事務所 **紛争対応**

530 0047 大阪市北区西天満 1-2-5

大阪 JA ビル 12 階 野口&パートナーズ法律事務所

TEL 06-6316-1600 FAX 06-6316-1601

dai-noguchi@noguchi-p.jp <http://www.noguchi-p.jp/>

野口&パートナーズ・コンサルティング(株) **紛争予防**

135 0063 東京都江東区有明 3-7-26 有明フロンティアビル B 棟 9 階

TEL 03-5530-8217 FAX 03-5530-8219 <http://consulting.noguchi-p.jp/>

○弁護士 大浦綾子 経歴

愛知県名古屋市出身（昭和54年生まれ）

平成10年 京都大学法学部入学

平成14年 司法試験合格

平成15年 京都大学法学部卒業

平成16年 弁護士登録（大阪弁護士会）・天野法律事務所入所司法修習57期

平成21年 ボストン大学ロースクール入学（LLM）

平成22年 ボストン大学ロースクール卒業（法学修士）

ニューヨーク州司法試験合格

平成22年 帰国・外資系製菓会社法務部にて勤務（人事・知財・製造部門担当法務）

平成23年 ニューヨーク州弁護士登録

平成23年 法律事務所に復帰

○取扱い事件

企業：企業法務（各種契約書[涉外案件含む]・債権回収等）

特に人事労務事案等を得意とする

個人：民事全般

コンサルティング：

問題社員対応、メンタルヘルス対応、ハラスメント対策等