

大滝人事労務研究所便り

「雇止め」に関するトラブルを回避するには

増加する「雇止め」をめぐるトラブル

期間を定めて締結した労働契約（有期労働契約）においては、契約更新の繰返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新を行わず期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが増加し、裁判で争われる事案が増えています。

トラブルを回避するにはどのようなことに注意すればよいのでしょうか。

書面による明示が大切

有期労働契約のトラブルに対応するため、厚生労働省では、労働基準法に基づいて「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。項目は、（１）「契約締結時の明示事項等」、（２）「雇止めの予告」、（３）「雇止めの理由の明示」、（４）「契約期間についての配慮」となっています。

使用者は、有期契約の労働者に対して、契約締結時に契約更新の有無を明示しなければならず、「契約を更新する場合がある」と明示したときは、契約を更新する場合またはしない場合の判断基準を明示しなければならないとしています。

また、明示した内容を契約締結後に変更する場合は、速やかにその内容を明示しなければなりません。これらの事項については書面により明示することが望ましいとされています。

有期労働契約の期間

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて労働基準法で上限3年（原則）という定めがあります。

1年以上の契約を締結した場合は、労働契約期間の初日から1年を経過した日以後において、労働者は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができ



ます。

労働契約法の適用も

労働契約法は、有期契約労働者にも適用され、（１）やむを得ない事由がない場合に契約期間満了までの期間において解雇ができないこと、（２）契約期間を必要以上に短い期間として反復・更新しないようにすること、などが規定されています。

また、締結等の基本ルールとして、（１）労働契約の締結や変更にあたり労働者に契約内容についてきちんと説明を行うこと、（２）労働契約の内容についてできる限り書面により確認することとされています。

今後法制化される「受動喫煙防止対策」「メンタルヘルス対策」

労働政策審議会が報告書（案）を発表

12月中旬に、厚生労働省の労働政策審議会（安全衛生分科会）から、「今後の職場における安全衛生対策について（報告）」の案が発表されました。

この中には、「受動喫煙防止対策の抜本的強化」「メンタルヘルス対策の推進」など、企業に少なからぬ影響を与える内容が盛り込まれており、今

年の通常国会に、この内容を基にした労働安全衛生法の改正案が提出される見込みです

以下では、この報告書（案）の主な内容をご紹介します。

職場における受動喫煙防止対策の

抜本的強化

受動喫煙の有害性に関する知識の普及、受動喫煙防止に関する労働者の意識の高まり等を踏まえて、一般の事務所・工場等については、全面禁煙や空間分煙とすることを事業者の義務とすることが適当である、としています。

また、飲食店、ホテル・旅館等の顧客が喫煙できることをサービスに含めて提供している場所についても、労働者の受動喫煙防止という観点からは、全面禁煙や空間分煙の措置をとることを事業者の義務とすることが適当である、としています。

しかし、顧客の喫煙に制約を加えることで営業上の支障が生じ、全面禁煙や空間分煙を行うことが困難な場合には、当分の間、可能な限り労働者の受動喫煙の機会を低減させることを事業者の義務とし、具体的には、換気等による有害物質濃度の低減等の措置をとることとし、換気量等の基準を達成しなければならないこととすることが適当である、としています。当面は、国による指導を中心に行うこととし、罰則は付さないこととする、としています。

職場におけるメンタルヘルス対策の推進

近年、職場におけるメンタルヘルス不調者の増加が大きな社会問題となっているのは周知の通りです。

今後の事業者の取組みとして、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、この結果を受けた労働者が事業者に面接の申出を行った場合、現行の長時間労働者に対する「医師による面接指導制度」と同様、事業者が医師による面接指導および医師からの意見聴取等を行うことを事業者の義務とする新たな枠組みを導入することが適当である、としています。

なお、ここでいう「新たな枠組み」では、個人情報の保護の観点から、医師（ストレスに関連する症状・不調の確認を行った医師）は、労働者のストレスに

関連する症状・不調の状況および面接の要否等の結果について、労働者に直接通知することとする、としています。

～当事務所よりひとこと～

最近、自宅前の道路の向かい側のご主人が暫らく見えないと思っていましたら、病気で亡くなったと聞かされ驚きました。家族葬でご近所にも知らせなかったらしく、私にしても連れ合いにしても、家を留守にすることが多いので全くわかりませんでした。個人情報の保護とかプライバシーとかという問題になるのかもしれませんがちょっとショックを受けました。地域社会どころか家族も崩壊しているといわれている時代ですから、いまどき普通のことなのかもしれませんが、それにしてもどこか間違っていないでしょうか。ワークライフバランスが大切といいながら、私自身、地域社会に対する係わり方が希薄すぎたと反省したことでした。（大滝）

「あの部署は冷たい」との噂を聞きよく調べてみると復職してくる社員がいるため、「うつ病の人に頑張れとは言わない」などの、社内研修をしたら、「自分の言葉が原因で再発されたら怖い」と部内での会話がほぼないとの話を耳にしたことがありますか？「セクハラ研修」後、研修アンケートに「女性社員に色々と気遣って話すくらいなら、話さないことが一番のリスクヘッジだ」といった意見がでて、妙によそよそしい職場になっているなど、ネガティブな出来事（セクハラ・パワハラ・うつなど）に焦点をおいて、「やってはいけない」コミュニケーションを指摘して行動を抑制しようとする、コミュニケーション自体が阻害されてしまうことがあります。その結果、必要な育成がなされない、ソーシャルサポートが得られない、「いつもと違う様子」に気付きにくなるなど、組織にとっての大きなダメージにつながります。ハラスメント研修もメンタルヘルス研修も、めざすところは「よりよいコミュニケーション」のはずです。「やってはいけない」行為を明示することの重要性は否定しませんが、その目的を研修の軸にしっかりと据えておかないと、逆効果となりかねません。管理監督者は社員の話をよく聴き、それぞれの社員を深く理解することが大切です。（馬場）