

## 労務管理セミナー終了後のアンケートから、男澤弁護士に質問と回答

### 1. 複数回の契約更新に伴う雇止めは可能でしょうか？またその際のポイントは？

(回答)

有期契約の雇止めについては、次の①～③のいずれかに該当するときは解雇権濫用法理が類推適用されます。

- ①当該有期契約が実質的に無期契約と異ならない状態に至っている場合
- ②相当程度の反復更新の実態により雇用継続への合理的期待が認められる場合
- ③特段の事情がなければ当然更新することを前提としており、雇用継続への合理的期待が契約当初から認められる場合

これらに当たるか否かは、業務の内容（恒常性・臨時性）、契約上の地位の性格（基幹性・臨時性）、当事者の主観的態様（契約時や契約期間中に更新を期待させるような説明や言動をしていないか等）、更新の実態（反復更新の有無・回数、更新手続きの厳格さの程度等）、他の労働者の更新状況その他の事情を総合的に考慮して判断されます。

複数回更新しているというだけではなく、上記の諸要素を考慮しても①～③のいずれかに当たるということであれば、雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されます。

もっとも、これは、雇止めがすべて無効になるという意味ではなく、雇止めにも解雇と同様の客観的合理的理由と相当性が求められるという意味です。

上記の①～③のいずれかに当たる場合であっても、例えば、勤務態度が著しく不良で改善の見込みがない、あるいは当該事業部門を廃止する等、客観的合理的理由と相当性があれば、雇止めは有効です。

### 2. 給料について

管理職と一般社員との月額給料を比較すると時間外手当が発生する一般社員の方が多くなっています。この状況を管理職の人間が知ってしまうと問題になる恐れがあります。このような問題についてどのような対策が必要か？

(回答)

時間外手当を含めると給与水準が逆転してしまう場合、管理職のモチベーションにも影響しますので対応が必要です。対応の一つは管理職手当の増額です。原資の面からこれが困難ということであれば、一般社員の時間外労働を抑制することで逆転を防止するほかありません。

なお、時間外労働の割増賃金の支払が不要な労基法41条の管理監督者が否かは、会社が付した名称にかかわらず実態に応じて判断されますので、この点にもご留意下さい。

3. 自分の仕事にミスがあっても、反省するどころか、それを指摘した上司に対して「上司の指導が悪い」とか「こんな仕事は自分のする仕事ではない」「こんな仕事をさせる上司が悪い」などと理屈を並べたて、上司もタジタジとなってしまう、何人も上司を代えましたが、うまくいきませんでした。そこで、専門家に指導していただいて法的に処理しました。まず、過去5年の間に起こしたミスと上司に対する反抗を書面にしたため、「改善指導書」として本人に渡し改善を求めました。それを受け取った本人から強い抗議がありましたので、改善する意思がないと認め、「解雇」を通告しました。ところが、本人が「不当解雇」だとして「解雇撤回」を求めてきました。法的手続きに従って解雇したのに不当解雇となるのでしょうか？

(回答)

労働契約法 16 条は、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無効と定めています。

そして、裁判例では、長期雇用システム下で定年まで勤務することを前提に長期勤続してきた正規従業員を勤務態度不良を理由に解雇する場合、問題事象が企業経営や運営に現に支障・損害を生じまたは重大な損害を生じるおそれがあり、企業から排除しなければならぬ程度に至っていることを要し、かつ、その他、是正のため注意し反省を促したにもかかわらず改善されないなど今後の改善の見込みもないこと、不当な人事により労働者の反発を招いたなどの労働者に宥恕すべき事情がないこと、配転や降格ができない企業事情があることなども考慮して濫用の有無を判断すべきとされています（エース損害保険事件東京地裁平成 13 年 8 月 10 日決定参照）。

ご質問では改善指導書を書面で交付して改善を求めたが改善の意向を示さないということですが、裁判では、そのほかにも上記のような諸事情を考慮して解雇が有効か無効かが判断されることとなります。