



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- コロナ禍での雇止めの注意点
- 身元保証書の再確認を！
- 編集後記
- ハワイM&A:投資案件のご紹介

～コロナ禍での雇止めの注意点～

コロナ禍による業績悪化で有期労働契約の労働者の雇止めを検討せざるを得ない企業も増えているのではないかと思います。雇止めとは、雇用契約の期間が決まっている労働者の雇用契約を更新せずに、期間満了で終了することです。

本来、期間を定めて雇用契約を締結しているため、期間が満了したのであれば雇用契約を終了することができるのが原則です。しかし、一定期間雇用を継続したにも関わらず、突然、契約を更新されなくなれば、労働者は働き口を失うことになり、生活ができなくなる可能性があります。

こうした状況を踏まえて、一定の条件を満たす場合には、雇止めは無効とされ労働者との雇用契約を終了することができないこととなっています。

○雇止めの法規制

雇止めは、労働契約法19条によって規制されています。当該労働者が、次の2つのいずれかの条件に当てはまり、かつ、労働者が契約更新の申込みをした場合、企業の雇い止めは客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められなければ、違法な雇止めとなります。

つまり、こうした場合には、通常の解雇と同様に厳格に判断されることになるのです。

- ①有期労働契約が反復継続して更新されており、雇止めすることが実質的に解雇と社会通念上同士できること
- ②労働者が更新されるものと期待することについて、合理的な理由があること

①について

①に当てはまるかどうかの考慮要素として、更新をされた回数も考慮要素となります。しかし、正社員との業務内容や責任に違いがあるか、更新の手続きは適切にされているかなどの実体にも着目して判断されるため、更新回数が少ないからといって安心できるわけではありません。

②について

労働者に更新の期待が生じているかどうかは、以下の事情がポイントになります。

・更新の回数や雇用の通算期間
その回数や期間が長いほど労働者の更新の期待は大きくなります。

・雇用期間の管理の状況

契約の更新時期に、毎回更新の合意書や契約書を交わしているか否か、更新にあたって面談を実施しているかなどが考慮されます。

更新の合意書や契約書を交わしておらず、更新の手続き自体が形骸化しているような場合には、労働者の更新の期待は大きくなります。

弁護士法人デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル7階
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21 SSビル7、8階
ハワイオフィス Century Center #403 1750 Kalakaua Honolulu, HI 96826
連絡先 電話番号:092-409-1068 e-mail:info@daylight-law.jp
事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp
顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは鈴木までお気軽にどうぞ。



・雇用が臨時的であるか常用的であるか
雇用の目的が臨時的に発生した仕事に従事してもらうためであれば、労働者としても長期間の雇用は期待していないと考えられます。他方で、仕事内容が常用的なものである場合には、労働者の雇用継続への期待は比較的大きくなります。

・使用者の言動
企業側において、契約を更新することを匂わすようなことを労働者に言っている場合には、労働者の更新の期待は大きくなります。
特に決裁権を持っている役職のある者の言動となれば、より更新の期待は高まるでしょう。

以上のような考慮要素を総合的に検討して、19条の適用があるかどうか判断されます。

○企業の注意ポイント

上記の考慮要素を踏まえて、企業としては以下の点に留意すべきです。

・雇用期間の管理の徹底
有期労働者の雇用期間を正確に把握し、更新期間前に更新の合意書を交わす必要があります。契約満了日の1ヶ月程度前に当該労働者と面談して、更新について協議し合意書を交わしましょう。仮に、その時点で、次回の更新をしないことが分かっているのであれば、その旨説明して、合意書にも明記すべきでしょう。

・安易な言動は慎む
更新しない可能性のある労働者に対しては、更新を匂わせるような言動は避けなければなりません。
有期労働者の管理職にも雇止めのリスクについて十分理解してもらい安易な言動をしないよう教育すべきです。

・業務内容が限定できるのであれば限定する
有期労働者が行う業務が限定的なものである場合には、最初の雇用契約の段階から業務内容を特定しておくべきです。当該業務がなくなった場合に、比較的雇止めがしやすくなります。

・契約の更新あるいは通算期間の上限を示す
契約更新あるいは、通算期間の上限を示す

ことで、それ以上の更新はないということを有期労働者に理解してもらうことができます。上限を示す場合には、後のトラブル防止のために雇用契約書に明記しておくべきです。

・行政が示している雇止めに関する基準を守る
厚生労働省は、労働基準法14条2項に基づいて、「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。この基準は裁判でも参考にされるものなので十分留意する必要があります。具体的な内容は以下のとおりです。

①契約締結時に、更新の有無と更新の判断基準を明示すること

更新する可能性がない場合には、明確に更新しない旨を契約書に明示すべきです。また更新するかどうか分からない場合には、自動更新などにはせずに「更新する可能性がある」といった記載にとどめるべきです。

②3回以上更新されている労働者、1年を超えて継続して雇用されている労働者には、期間満了の30日前までに、更新しないことを予告すること

雇止めによるトラブルを防止するという観点からは、上記の更新回数や雇用期間を下回る場合にも1ヶ月前には更新しない旨を伝えることを検討すべきでしょう。

労働者としても次の就職先を探すために、なるべく早く更新の有無を知りたいはずで、余裕を持って労働者と協議することでトラブルを回避できることもあります。

③雇止めの理由を明示すること

契約期間が満了するという理由以外の理由を示す必要があります。更新の判断基準に沿って明示することが必要です。

④契約期間について、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続してこようしている有期労働者と契約を更新する場合は、労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めること



○労契法19条に該当しても雇止めが認められることもある

労契法19条に該当すれば、更新が拒絶できなくなるというわけではありません。

労契法19条に該当する場合には、解雇する場合と同様の厳格な条件を満たさなければ雇止めできないということです。

つまり、雇止めに客観的に合理的理由があり、雇止めすることが社会通念上相当である場合には、労働者からの更新の申し出を拒絶して雇止めすることができます。

ただし、通常の解雇と同じレベルで厳格な審査がされるため、簡単に認められるわけではありません。労働者の中に問題社員がいる場合には、注意指導を徹底し、注意指導したことがわかる証拠を書面で残しておくべきです。そうした証拠を積み重ねることによって、労契法19条に該当する場合でも雇止めが認められる可能性が出てきます。なお、当該従業員が犯罪行為を行ったような場合(会社のお金を横領したなど)には、問題なく雇止めも認められるでしょう。

雇止めをする予定がある場合には、なるべく早めに弊所にご相談いただくことをお勧めします。早い段階からご相談頂くことでとりうる選択肢も増える可能性があります。

○無期転換ルールにご注意ください

・無期転換ルール

平成25年4月1日に労働契約法が改正され、労働者が同一の企業との間で有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されることとなりました(労働契約法18条)。

したがって、労働者から無期転換の申込みがあった場合、申込み時の有期労働契約の期間が満了した翌日から無期労働契約に転換されません。労働者からの申込みがあった場合には企業は拒否することができません。

無期に変更になった場合の労働条件については、特段の取り決めが無い限り、有期での労働条件をそのまま据え置いても問題は有りません。変更されるには、あくまで有期の部分だけです。

・企業の対応ポイント

企業としては、こうした無期転換権を踏まえて、人事計画を立てる必要があります。

優秀な人材については、5年間を経過することで無期に転換することは企業としても望ましいことでしょう。むしろ、優秀な人材に関しては5年を待たずして無期や正社員に転換することを検討すべきでしょう。

他方で、業務自体が数年で無くなる可能性がある場合や、そもそも長く勤めてもらうことを想定していない、あるいは、働きぶり次第では雇止めをする可能性がある場合には、事前に対策を取る必要があります。

例えば、入社する段階で、通算で5年を超えて雇用契約を更新しないことを雇用契約書に明示することが考えられます。

そうした対策をとることなく、漫然と契約期間を更新して、5年を経過する直前に雇止めをした場合には、前記した労働契約法19条の規制に抵触し、解雇する場合と同等の厳格な法規制が適用される可能性があります。

～身元保証書の改定を！～

○身元保証書の改定が必要です

2020年4月に大規模な民法改正が行われました。この改正に合わせて、様々な場面でこれまでの契約書や合意書などの内容を修正する必要があります。その一つが身元保証書です。

身元保証書は、企業が従業員を採用した際に提出を求めるものです。内容としては、当該従業員が健康で従業員として適格性を有していること、万一、当該従業員が故意過失により会社に損害を与えた場合には、当該従業員と連帯して賠償債務を保証するといったことを身元保証人に誓約してもらうものです。

2020年4月の改正により、この身元保証書の様式を一部修正する必要があります。改正から1年以上経過していますが、まだ改定されていない企業も散見されますので注意が必要です。



○法改正の概要

2020年4月の民放改正によって、身元保証人が負担することとなる賠償債務の限度額を明示することが義務付けられました。この限度額が明示されていない場合には、その身元保証は無効となります。賠償額が無制限であることによって、身元保証人が不測の債務を抱えてしまうことを守るためです。

上限額をいくりにするかは、企業において決めて問題ありません。もっとも、極端に高額にしてしまうと、身元保証人を保護するという法改正の趣旨に反するため、無効になるリスクがあります。

○企業の対応のポイント

企業は、こうした法改正により、賠償限度額の点について、身元保証書を修正しなければならなくなりました。ただし、金額を明示することで逆に身元保証人が引いてしまう可能性もあります。例えば、300万円を限度として連帯して保証するといった内容の身元保証書を見ると、300万円の借金の保証人になるかのような錯覚を起こしてしまうかもしれません。

こうした誤解を生まないために、企業としては、これまで無制限の負担とされていたものが法改正により限定的な負担に軽減されたのだといった経緯に従業員に説明された方がいいでしょう。

また、身元保証書は、保証期間を定めておく必要があります。保証期間を過ぎた後については身元保証人への責任追及はできなくなるため、期間経過後も保証を求めらるのであれば、身元保証書を取り直す必要があります。もっとも、身元保証書は、法律で作成することが義務付けられているものではありません。当初の保証期間を経過して、当該従業員が十分に信頼できるということであれば、必ずしも取り直す必要はないかもしれません。



～編集後記～

弊所では、顧問先企業様をはじめ、多くの企業から法的なご質問や契約書のリーガチェックのご依頼をいただいております。

様々ご相談頂く中で、もう少し早くご相談いただければ、別のとりうる道もあったらうなと思われるご相談があります。例えば、従業員を解雇して労働紛争になったと言うようなご相談があります。日本の法制下では、解雇は非常に条件が厳格であり、簡単には認められていません。もし、仮に事前にご相談いただければ、退職勧奨からの合意退職など、よりリスクの低い方法での対処もできた可能性があります。

取り返しのない事態にならないよう、従業員に対して、何らかの人事上の処分をされる場合には、事前にご相談下さい。

「問題か起きてから相談」ではなく、「問題が起きないように相談」をされて下さい。

～ハワイM&A: 投資案件のご紹介～

ハワイに住んでみたいと考えている日本人の方は多くいらっしゃいます。

ハワイに長期間滞在するためには特別なビザが必要となります。

日本人の経営者等が手っ取り早く活用できる可能性があるのは投資家ビザと呼ばれるものです。

具体的には、ハワイの企業を買収して投資家ビザを取得するという方法があります。

もし、ハワイ企業の買収にご興味がある方がいれば、弊所までお気軽にお声がけください。

現在ご紹介できる案件: 自販機ビジネス
スナックと飲料の自販機オペレーターのターンキー。買収予想額: \$350,000
従業員6名、設置台数約250台(空港、病院、大学、役所等に設置)

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで
弁護士 鈴木 啓太
電話番号: 092-409-1068
e-mail: info@daylight-law.jp