役に立つ法律エッセイ

女性に優しくないトラブル

Trouble that doesn't gallant to ladies

弁護士・山田森一

Profile:山田森一(やまだもりかず)。第一東京弁護士会に所属する現役の弁護士。法律に関する書籍や、政治、経済、人生読本など著書多数。現在は、北の丸総合法律事務所に籍を置き民事を中心に活躍する。

第37回：雇止め

初めまして。いつも先生のコラムを読ませて戴き、とても感心していました。

でも、まさか自分が相談することになるなんて思いませんでした。

私は、夫と4歳の子を持つ28歳の主婦です。生活のため2年前から契約で働いています。ですが、今回契約延長を断られました。

思い当る理由としては、直属の上司から「悪いようにはしない」と誘いを受け、断ったからかな、と思うのです。

これは、セクハラとパワハラじゃないかと思います。だとすれば、解雇撤回ができるのでしょうか？

（静岡在住の悲しい主婦）

幼いお子さんを抱え、雇用が打ち切られてしまうとは、とてもお気の毒な話です。

さて、あなたのお話によれば、契約期間中に解雇を言い渡されたのではなく、契約期間が切れる際に契約延長を断られたとのことですので、解雇ではなく、雇止めと呼ばれ、解雇とはケースが異なります。

契約期間が切れる時には、雇用主は、何の理由も必要とせずに、契約の更新を断ることができることになっています。但し、契約期間が1年以上にわたっていれば、30日前までに契約を更新しない旨の通知が必要です。

契約社員は、雇用主が好き勝手に契約破棄をできるわけではない。

さて、契約社員は、正社員と異なり、そもそも理由があって期間を区切って契約を結んでいますので、一般の社員ほど、手厚い保護を受けられないことになるのです。

しかし、これでは契約社員にとってあまりに酷（ひど）です。実際、契約更新にまつわるトラブルも多く発生しています。

これに対して、平成24年8月10日公布の改正労働契約法で、ある程度問題が解決されています。

つまり、最高裁判所で確立した雇止めの法理が同19条で認められ、雇止め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、雇止めは無効になるのです。

具体的には、次の通りです。

①契約社員が従事する仕事の内容や勤務形態が、正社員と変わりないような場合。

②仕事に臨時性がなく恒常的であるなど、正社員との同一性がある。

③契約がこれまでに更新されたことがある。そして、同じ地位にある契約社員は雇止めされていない。

これらを総合的に判断し、契約期間が切れた後も、あなたが継続して雇用されたいと望むことが合理的な場合、会社側に、これを上回る合理的な理由がない限り、雇止めは認められないこともあります。

あなたは2年前から働き始めたとのことですから、今回が初めての契約更新ということになるかと思われます。この点からは、雇止めを認めないとするには不利になると思われます。

しかし、あなたがこの2年間任されてきた仕事が、他の正社員と同一性が高く、また、雇用者から契約の更新を期待させる言動が、常々あったかどうかが問題となります。

ただ、過去に同じように雇止めを申し渡された契約社員がいる場合、雇止めが認められる事案が多いようです。

各都道府県の公的機関で相談するのも有効。

ただ、仮に、あなたの仕事における能力、雇用主側の人員削減の必要性といった雇止めが認められるような合理的な事情が一切なく、上司の誘いをあなたが断ったことだけが雇止めの原因ならば、これは明らかに不当であり、契約更新は認められると思います。

なお、各都道府県には、雇用均等室、総合労働相談コーナーがありますし、労働基準監督署もあります。そこでは、雇用者と労働者との紛争解決の相談を受け付けていますから、そちらへ相談に行かれるのも、ひとつの方法です。頑張ってください。

ご相談内容からは、仕事内容などあなたの置かれていた状況が全くわかりませんので、今回の契約更新の拒否が不当かどうか、はっきりした判断ができかねます。

イラスト／ふじや奈央

山田先生に聞いてみたい!!

法律に関する質問や疑問を受けつけます。編集部「山田森一先生の女性に優しくないトラブル」係までお送りください。