

第74回 労務委員会、第140回 労働法研究会
パート・再雇用嘱託社員等の有期契約社員や派遣社員の契約対応実務
～雇入れ・契約更新・雇止め・契約解除等の法的留意点とトラブル回避策～
(講師) ひかり協同法律事務所 弁護士 三上安雄氏(経営法曹会議所属)



正社員に比べ労務管理の不充分性が労使紛争の危険を生んでいる。「どうせ期間満了となれば辞めてもらう」という意識。労働者も「勤めている会社は終の棲家ではない」という意識が多い。会社と労働者とのコミュニケーションが不足している。派遣の場合も派遣元を入れた3者のコミュニケーションが不足しているケースが多い。

パート社員等有期雇用をめぐる問題

契約解消における法律的問題点を十分に把握した上で(つまり出口をまず知ってから)雇入れ以降の法的留意点を考察すべきである。まず雇い入

れ時に求められる基礎的事項は、契約内容の明示と十分な説明。昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無等について文書の交付等により明示する。特に重要なのは更新の有無と更新の基準。雇用期間中での雇止め(解約)は、期間の途中でなければならぬやむを得ない事由でなければ非常に難しい。採用時その他において、更新に向けた期待を安易に抱かせないこと。更新の有無の判断、手続きをしっかりとすることが重要。

派遣社員をめぐる問題

構造的な問題として、3者関係により労務の提供先と労務管理がずれており、コミュニケーションの難しさがある。紛争予防のためには、まず契約締結時に業務内容や必要な技術、能力を記載しておく。後に「能力が足りないから交代してほしい」と言いやすい。契約期間中の労務管理はコミュニケーションを十分に発揮すること。交代要請はその必要性を予め早く話しておくこと、など。

講演終了後、労働法研究会員も含めた労務委員会で講師とさらに質疑応答や意見交換を行った。

(文責 事務局)