

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 法務省主催の研修会に参加して

今回の 11 月号は、

先月、法務省主催の労働問題の研究会に参加したことの報告をしたいと思います。

参加者は、みなさん労働関係の専門家でした。私のような社会保険労務士は一人もいませんでした。そこでの事例研究をここで、簡単に説明をしたいと思います。

**X さん、女性で、Y 会社で庶務を担当していました。雇用の形態は、**

**平成 20 年 12 月から Y 社へ派遣社員として勤め始めました。更新時期の平成 21 年 4 月 1 日になって、次回の雇用期間は、3 年間になりました。それから、**

**平成 24 年 4 月 1 日から X さんは、Y 会社に直接雇用となりました。**

**6 ヶ月雇用を 4 回繰り返しました。4 回目の時の平成 26 年（2014 年）2 月 13 日に、今回で雇用は終了したい（3 月 31 日で終了。）という申し出が口頭でありました。**

**雇い止めの理由を聞くと、X さんが籍を置いている部門が他社に買収されるということでした。そこで、X さんは、地位確認の訴えを起こしました。**

ここで、労働契約法第 19 条について考えます。有期労働契約は、使用者が更新を拒否した時は、雇用期間の満了により雇用終了しますが、この雇い止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇い止め法理）が確立しています。その法理を条文化したものが、労働契約法第 19 条になります。

今回の事例は、18 条の第 2 項に該当すると考えられます。

労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められるときは、雇い止めは無効になるということです。

3 回の更新時の雇用契約書の記載内容を検討すると、更新事項は全く記載されていないことがわかりました。また、更新時の前後とも X さんの上司から更新についての発言がなかったことがわかりました。

X の代理人さんの考え方は、今回の事例は、事実無期化になっている。その上で整理解雇の 4 要件①人員削減の必要性 ②解雇回避努力義務の履行 ③被解雇者選定の相当性 ④労働者との協議・説明を充足していないので、雇い止めは無効というものでした。

しかしながら、前の段落で述べたような労働者側の正当性はないと考えられる。

さらに、平成 26 年 2 月 13 日以降、X は代理人といろいろと打ち合わせをしたと考えられるが、

退職届を提出している。また、雇い止めの最終日の 3 月 31 日に本人自筆の誓約書を書いているのでした。

誓約書の記載事項は、  
 今般の会社を退職するにあたり、・・・・・・  
 退職した日から1年間は・・・・・・

という記載があり、退職を容認するという内容に取れます。何とその従業員はその誓約書にサインをしてしまっていました。この件に関し「代理人としてなぜ止めなかったのか」と、私が、従業員側に立てばそう思いました。

結論は、私以外の労働関係の専門家の先生方は6ヵ月分の給料で解決金とする。というものでした。しかしながら、わたしは、この件に関しては、雇用期間の延長に関しての期待もないし、退職についての誓約書もちゃんと自分から署名していることから、2ヵ月分の給料相当分の解決金の支払いにする調停案を考えました。まとめ役の法務省の方も私と同じ考えでした。(内心、判例等をより勉強している彼と意見があって大変うれしかった。)

法務省発表の資料によりますと、

① 労働審判事件の新受件数は、

	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平 29 年 7 月	平成 29
さいたま	188	177	175	146	101	173
東京	1,046	1,053	1,129	1,035	579	993
群馬	67	38	42	32	21	36
茨城	24	34	46	39	24	41

平成 29 年の新受件数はデータが 7 月までしかないので、 $\frac{7 \text{月までの件数}}{7} \times 12$  で計算予測をした。

② 事件の種類別

全国の地方裁判所の集計結果

		平成 28 年	全体に対する割合
非金銭	地位確認	1,516	44
	その他	48	1
金銭	賃金等	1,393	41
	退職金	96	3
	その他	361	11
		3,414	100%

③ 終局事由別

	平成 28 年	
労働審判	503	14.3
調停成立	2,551	72.4
24 条終了	128	3.6
取り下げ	305	8.7
却下・移送等	37	1
	3,524	100%

24 条終了とは、労働審判法第 24 条の条文による事項であります。詳しくは、労働審判手続きを行うことが紛争の迅速かつ適正な解決のために適当でないと認めたときに、労働審判事件を終了させることを言います。