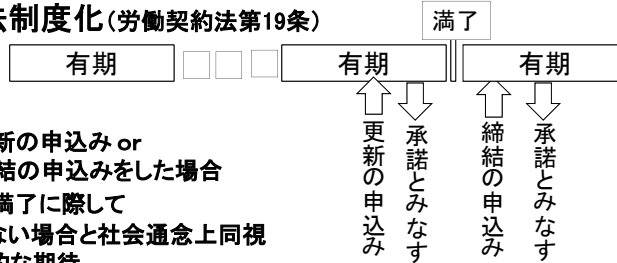


参考22 雇止めの法理(施行:24.8.10) + 大臣告示(第551号)

(1) 判例法理の法制度化(労働契約法第19条)



- ① 労働者=契約更新の申込み or 契約締結の申込みをした場合
- ② 有期労働契約の満了に際して
 - ・ 期間の定めのない場合と社会通念上同視
 - ・ 更新への合理的な期待
- ③ 申込みの拒絶=客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとき
- ④ 使用者=承諾したものとみなす(従前の労働契約と同一条件)

(2) 有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準

(平成24年10月26日 厚生労働大臣告示第551号)

- ① 雇止めの予告=有期労働契約の3回以上更新+1年を超えて継続勤務(期間の満了する日の30日前まで)
- ② 雇止めの理由の明示=労働者の請求があれば、更新しない・更新しなかった理由(理由について証明書の交付)
- ③ 契約期間についての配慮=1回以上更新+1年を超えて勤務(契約実態と労働者の希望に応じて、できる限り長く)

<資料:水野> 53

参考23 雇止めへの対応策

[客観的・可視化した基準]
[むやみに「更新の期待」を持たせない]

(1) 更新の判断基準の明示 (労働基準法施行規則第5条)

有期労働契約について更新の可能性がある場合(更新・有 or 無は不要)

労働契約締結時における書面明示事項(例)

判断基準

- ① 労働者派遣個別契約の更新の有無、
- ② 勤怠状況や業務遂行能力、
- ③ 経営状況、
- ④ 労務提供の可否(母性保護等による法令上の休業を除く)

(2) 必ず労働条件明示書等の書面で説明・確認

- ① 労働契約を締結する際
- ② 労働契約を更新する際
- ③ さらなる更新の際

<資料:水野> 54

最後に：派遣(人材)会社における社員の心得

(1) 正確な法律知識と法的な考え方の習得

- ① 塀の「中」と「外」さらに「上」を区別
- ② 自分で判断できることと上司の判断を仰ぐことの区別

(2) マッチング能力の向上(ベストマッチング)

- ① 派遣先における業務内容・フロー等の把握
- ② 派遣労働者の顕在的・潜在的能力の洞察
- ③ キャリアカウセリング(コーチング)の能力・技法
- ④ 派遣労働者を同じ仲間と思う心

(3) 人材会社の社員たることの誇り(自負心)

<資料：水野> 55



(視座を持ち続けましょう！)

※ ケーススタディ1(スライド23)の解答

- ① 派遣期間制限=AとBと乙
- ② 申込みみなし=Aと乙
- ③ 無期転換権=Aと甲、Bと乙

ご静聴、ありがとうございました。

無断の転用は禁止します

Mizuno人財コンサルタント 代表 水野 快二

住所：港区虎ノ門1-1-21 新虎ノ門実業会館9F (〒105-0001)
丸山虎ノ門法律事務所

電話：03-6205-8390 (携帯：090-7015-5138)

Mail：mizuno@tenor.ocn.ne.jp