

有期労働契約研究会におけるヒアリング結果の概要  
(更新・雇止め、その他)

● 更新、雇止め

- 契約期間の更新は、育児・介護等の状況に応じて、労働者の方が労働時間や休日等の労働条件の見直し、切り替えを行う契機として機能している。(流通業)
- 契約期間満了により雇止めだが、反復更新により、業務の縮小や店舗の閉鎖がなければ原則65歳まで勤続することも可能である。(流通業)
- 経営状況を理由とした自己都合による退職以外の労働契約の終了は、現下の不況下を含め行われていない。しかしながら、制度的には常に雇止めの不安を抱えているという声を聞いている。(製造業関係の労働組合)
- 雇止めを巡る大きなトラブルは起きていない。正社員は希望退職者の募集を行った例はあるものの、有期契約労働者には行っていないことも理由かもしれない。(流通業関係の労働組合)
- 有期労働契約であることから、更新されないことを恐れて、職場内で意見を述べたり、権利の主張もできない状況になっている。(非正規労働者を組織している労働組合)
- 販売ノルマの引上げを拒否したら更新してもらえないと思込み、メンタルヘルス不調の状態になっている例がある。(非正規労働者を組織している労働組合)
- 使用者が試用期間自体を形式的に捉えており、試用期間を徒過した後、本来の契約期間の満了直前になって、能力不足等を理由に雇止めの話が出されることがあるが、労働者には予見できず、納得もできない。事前に、指導や教育、至らない点の指摘や、より軽度の処分を行うことも含めて、段階を踏んで手続きをしていくことが重要ではないか。(労働相談担当者)
- 有期労働契約を反復更新した場合などで、期間の定めのないものと同視すべき状況になっているときに雇止めをすると、雇止めといえども解雇権濫用法理と同様の制限がかかることは、判例上もはっきりしているが、使用者側、特に中小企業には、十分に知られていないのが現状であり、当然雇止め出来るという認識が非常に強い。雇止めの制限について、何らかの形で明確化する必要があるのではないか。(労働相談担当者)

● その他

- 期間満了まで勤めることを促すため、契約期間を満了した場合には、退職金のようなものを一定額支給している。(製造業)
- 雇止め時に、労働者の希望に応じて、他の派遣先への就業をあっせんしている。(人材派遣業)
- 仕事は恒常的であるにもかかわらず、実際の契約期間は細切れ化してきており、6ヶ月以下が圧倒的に多くなっている。(非正規労働者を組織している労働組合)
- 契約期間中の解雇について、特段の事情がないと困難であることについても、認識が乏しい。(労働相談担当者)

以上