



Pickup Law News

契約社員なのに契約終了できない！？雇い止め法理

はじめに

契約期間の定めのある労働契約（いわゆる契約社員など）については、当初予定していた契約期間の満了とともに、雇用契約が終了することになります。

これを、**雇い止め**と呼んでいます。

もっとも、当初予定していた契約期間の満了の際に、使用者と労働者とで契約期間を更新することも多く、その場合、更新後の契約期間が満了すれば雇用契約が終了することになります。



しかしながら、**このような雇い止めが法律上無効と判断されることがあります**（雇い止めが無効と判断されると、労働者は労働者たる地位を失わず、使用者には賃金の支払い義務が生じます。）。

なお、本年は、**有期労働契約者の無期転換権の行使が予想される年**です。

この点については、詳しくは、当事務所ニュースレター平成 29 年 1 月号をご参照ください。

労働契約法 19 条の規定

さて、雇い止めの話に戻りますが、労働契約法 19 条は、契約期間満了の際に、有期労働者から有期雇用契約の更新又は申し込みがあった場

合、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす、と定めています。

労働契約法 19 条に規定しているのは、次の 2 つです。

①

当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

②

当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

上記①は、**実質無期契約型**と呼ばれており、有期労働契約と言いながら、**その実態が無期労働契約と変わらない類型**です。

業務内容が恒常的であり、更新手続きが形式的になされている場合や同様の地位にある他の労働者について過去に雇い止めをした事例がほとんどない場合などがこの類型に当たります。

実態が無期労働契約と変わらないため、単に契約期間が満了しただけでは雇い止めが認めら

れず、解雇する場合と同程度の理由が求められます。

上記②は、**期待保護型**と呼ばれており、労働者側に雇用継続の期待を持たせている類型です。

当初の契約開始から相当程度の反復更新がなされており、労働者側にこのままずっと更新を繰り返してくれるとの期待を持たせる場合や契約開始時に「一応更新はあるけど、形式的なものだから。」などと**更新への期待を抱かせる言動をしている場合など**がこの類型に当たります。

具体的な事例においては、当該労働者の業務内容（特に正社員との業務内容の比較）、更新の頻度・回数、更新を期待させるような使用者側の言動などが総合考慮され、雇い止めが認められない場合があります。

さいごに

以上のとおり、有期労働契約といっても、契約期間が満了すれば、いつでも雇用契約を終了できるわけではないことに留意する必要があります。

特に問題となりやすいのが、採用時や契約時に、雇用を確保するために、労働者に更新への期待を抱かせる言動をついついしてしまうことです（前述の例で述べた「一応更新はあるけど、形式的なものだから。」といった言動など）。

有期労働契約については、契約時、更新時、雇い止め時等の各手続きにおいてもルールがありますので、詳しくは是非弁護士にご相談ください。

また、厚労省からも「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準について」というガイドラインも告知されており、参考になるかと存じます。



弁護士 桑原 淳

福岡県古賀市出身。大学卒業後、民間企業の法務部に勤務した後、弁護士へ。民間企業勤務の経験を活かし、企業に対して実践的なサポートを行うことを心がけている。

正社員と非正規社員との格差をこのまま放置していると危ない？

非正規社員による格差是正の請求

今後、正社員と非正規社員の待遇に格差をつけている会社では、**非正規社員から、正社員との待遇格差の是正を求められることとなる可能性**があります。



というのも、正社員と非正規社員の待遇格差について、最高裁判所が解釈指針を示し、非正規社員が会社に格差是正を求めやすくなる可能性があるからです。

最高裁判所が解釈指針を示すと見られている

のは、2件の裁判です。

その2件の裁判は、概要、契約社員が、会社に対し、正社員との待遇格差が不合理な差別であり、**労働契約法 20 条に違反するとして、損害賠償などを求めている**ものです。

以下では、2件の事件の概要とこれまでの裁判の流れを解説します。

長澤運輸事件

概要

横浜市の運送会社「長澤運輸」と、定年後に嘱託社員として再雇用されたトラック運転手との間の裁判です。

嘱託社員となったトラック運転手らは、会社に対し、正社員との賃金の差額分の支払いなど

を求めています。

その理由は、**定年の前後で仕事内容が変わらないにもかかわらず、嘱託社員だからという理由だけで、正社員のときよりも賃金が減額されたのは不合理であり、労働契約法 20 条に違反する**というものです。

主な争点

主な争点は、定年後に再雇用された嘱託社員の賃金を引き下げることの是非です。

地方裁判所と高等裁判所の判断

地裁の判断と高裁の判断は、結論が正反対となりました。

地裁の判断

- ・正社員と嘱託社員の賃金格差は不合理。
- ・嘱託社員の賃金規定は、労働契約法 20 条に違反して無効。
- ・嘱託社員にも正社員の賃金規定が適用される。
- ・嘱託社員にも正社員と同じ賃金が支払われなければならない。

高裁の判断

- ・諸事情を総合考慮した結果、本件では、正社員と嘱託社員の賃金の差別は不合理とは言えず、労働契約法 20 条に違反しない。
- ・よって、嘱託社員の請求は認められない（請求棄却）。

ハマキョウレックス事件

概要

浜松市の物流会社「ハマキョウレックス」と、有期契約社員である配車ドライバーとの間の裁判です。



この配車ドライバーは、会社に対し、無事故手当や作業手当、住宅手当等の各種手当の支払いなどの点で正社員と不合理な差別をされているとして、正社員との差額分の支払い等を求め

ています。

ハマキョウレックスでは、無事故手当や給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当は正社員にのみ支給され、通勤手当は正社員と有期契約社員とで支給基準に差が設けられていました。

主な争点

争点は多岐にわたりますが、ここでは正社員と有期契約社員との間に各種手当の支給の点で格差を設けることの是非に絞ってお話します。

地方裁判所と高等裁判所の判断

こちらの事件も、やはり地裁と高裁の判断が分かれました。

地裁の判断

- ・「通勤手当」の支給基準の差別は不合理で、労働契約法 20 条に違反。
- ・有期契約社員にも、正社員と同じ基準で通勤手当を支払わなければならない。
- ・その他の手当については、不合理な差別ではない（支払う必要なし）。

高裁の判断

- ・「無事故手当」、「作業手当」、「給食手当」、「通勤手当」についての差別は不合理であり、労働契約法 20 条に違反。
- ・これらの手当については、有期契約社員に対しても、正社員と同じように支払わなければならない。
- ・その他の手当については、有期契約社員には適用されない（支払う必要なし）。

要注意！結論はまだ決まっていません！

長澤運輸事件の高裁判決では、定年後に再雇用された嘱託社員について、定年前よりも賃金を減額しても違法ではないと判断されましたが、最高裁が同じ判断をするかは不透明であり、結論が変わる可能性もあります。

また、ハマキョウレックス事件の高裁判決で不合理な待遇差別には当たらないとされた手当についても、**最高裁で判断が変わる可能性があります。**

さらに、今後、最高裁の判断が示された場合でも、そこで適法とされた手当と同じ名前の手

当であれば差別をしても大丈夫と安易に考えるのは危険です。

会社ごとに、手当の趣旨や支給実態をチェックされ、ケースバイケースで判断されると考えられるからです。

ただし、通勤手当や食堂等の施設の利用、安全管理については、特段の理由がない限り、不合理な待遇差別と判断される可能性があります。

そのため、もし、これら通勤手当等について正社員と非正規社員との間で待遇差別をしている場合には、早い段階で是正を図っておくことが望ましいでしょう。

さいごに

最高裁の判断は、5月か6月頃に示される見通しです。

2つの事件の判決に注目し、判断が示されたら素早く対応できるよう準備しておくのが良いでしょう。



弁護士

澤戸博樹

静岡県出身。大学卒業後、民間会社で営業職を経験。営業マンの経験を活かし、ビジネスの目線を持って敷居は低く、フットワークは軽く、依頼者のご要望に応えさせて頂きます。

Lawyer's Column

ドライブレコーダーの基礎知識

はじめに

昨年11月のニュースレター Vol.11で「ドライブレコーダー設置のススメ」を書かせていただきました。



過失割合認定の実情や、弁護士サイドからみたドライブレコーダー（以下「ドラレコ」と略します。）の有用性を解説しています。

もっとも、「ドラレコ」というものは知っているても、具体的にはどういうものなのか分からない、という方向けに、今回のニュースレターではそもそもドライブレコーダーとは何なのかをご説明したいと思います。

録画機能

録画データ

近年のドラレコは、エンジン起動中の映像を常時録画しています。

常時録画されているデータは録画数分ごとに分割され、概ね3、5、10分間ごとに分割する

よう設定できる機種が多いです。

エンジンがかかっている間は録画され続けるため、記録媒体（SDカードなど）の容量を超えると、古いデータから消去・上書きされます。

上書きを防ぐにはデータの保護が必要となります。

Gセンサー機能

このデータの保護に関しては、常時録画しつつ事故の衝撃を感知し、衝撃前後のデータ（多くは事故前3分間、事故時含む3分間、事故後3分間の3データ）を自動で保護するという「常時録画＋Gセンサー録画機能」を有する機種がほとんどを占めています。

ただ、**軽微事故ではGセンサーが反応しないこともあるので注意が必要です。**

念のため事故現場から移動する前に手動で保護もかけたほうが良いでしょう。

私の担当事件でも、**Gセンサーが反応せずデータが上書きされてしまい、相手方から「自分に不利なものが映っていたから消したのでは？」と主張され、過失立証に難渋した経験があります。**

オプション機能

GPS 機能

ドラレコ自体に GPS 信号受信機が内蔵されており、車両の位置情報を録画データに記録します。

PC 等で見ると、走行位置や走行速度が確認できるようになっています。

時刻情報も GPS から受信できるため、電波時計レベルの正確な時刻記録が可能です。

もっとも、自動車での移動データ（動画・場所・日時）が全て克明に記録されることになり、SD カードを他者に確認されるとプライバシーが丸裸になるリスクがあります。

高級機種にはこれを防ぐパスワード機能が付いているものもあるようです。

WDR / HDR 機能

(1) コントラスト比の問題

明るい部分と暗い部分の光の量の差をコントラスト比といいます。

カメラは人間の目（+脳の補正）よりもコントラスト比の表現能力が劣り、明るい場所では暗い部分が真っ黒に映ったり（黒つぶれ）、逆に明るい部分が真っ白に映ったりします（白つぶれ）。

ドラレコにおいては、太陽が映ると他の部分が黒つぶれしてしまい、太陽以外がまともに見

えなくなることや、トンネル出口より先が真っ白に映ってしまうことがあります。

(2) 補正機能

この白つぶれや黒つぶれを補正し、明るい部分から暗い部分まで綺麗に映す機能が WDR（Wide Dynamic Range）や HDR（High Dynamic Range）です。

せっかくドラレコを付けていたのに、白つぶれや黒つぶれで証拠価値がなくなってしまうのは余りにもったいないので、この機能はあったほうがいいでしょう。

白つぶれ等のときに事故が起きる確率は低いでしょうが、そういうときに限って不運にも事故が起きてしまうのが怖いところです。

注意点

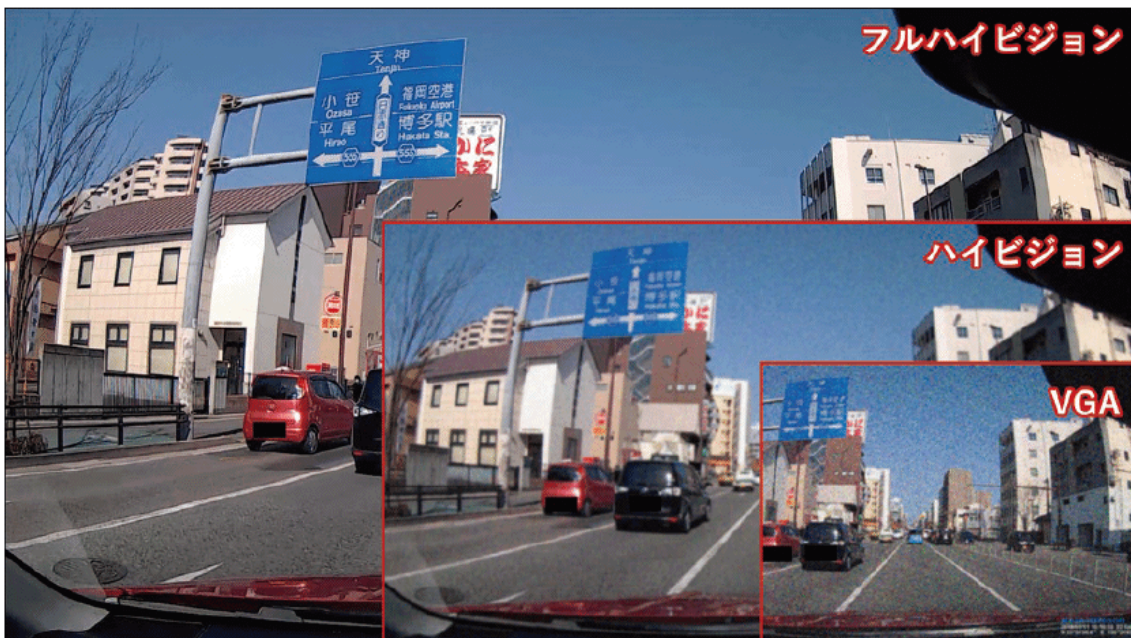
画質（解像度）

撮影画像の解像度は以下のように縦 × 横のドット数で表します。

- ・VGA：640×480
- ・ハイビジョン：1280×720
- ・フルハイビジョン：1920×1080

これらの数値が大きいほど細かい部分まで撮影可能です。

VGA 画質では前方車両のナンバーすら判読困難となるため、最低でもハイビジョン画質は欲しいところです。



フレームレート (fps)

(1) 定義

一秒間に何コマ撮影できるかという指標です。
fps (frames per second) ともいいます。
30fps は秒間 30 コマということになります。

(2) LED 信号機問題

近年増えてきた LED 信号機は、超高速で点灯と消灯を繰り返しています。

西日本では電力が 60Hz の周波数となっており、LED 信号機が 1 秒間で 120 回点灯消灯を繰り返していることとなります (東日本は 50Hz で 100 回)。

ここで問題となるのが、フレームレートが 30fps の場合です。

秒間 30 コマの撮影となるので、LED 信号機の秒間 120 回の消灯タイミングにシンクロしやすすいのです。

このため、若干シンクロすると信号機が点滅しているように映り、完全にシンクロすると信号機が点灯していないように映ります。

これに対応するため、フレームレートをあえて 27.5fps にしてタイミングをずらすモデルが増えています。

記録媒体容量

高画質の場合、録画データの容量が大きくなります。

その分、記録媒体に保存できる時間は短くなります。

フルハイビジョン録画の場合は以下の時間録画できます。

参考までに、SD カードの価格帯も付記します。

- ・ 32 ギガバイト：3～4 時間・2,000 円前後
- ・ 64 ギガバイト：7～8 時間・4,000 円前後
- ・ 128 ギガバイト：18 時間・7,000 円前後

概ね、64 ギガバイトあればロングドライブでも対応は可能と考えられます。

但し、32 ギガバイトまでしか対応していない機種も多いので、確認が必要です。

なお、ドラレコは絶えず書き込み/消去を繰り返し、かつ高温/低温下で稼働するため、廉価な SD カードではすぐ破損する傾向にあり、高耐久のドラレコ向け SD カード (但し高価) を選ぶべきです。

ちなみに、私のドラレコで使っていた初代 SD カード (廉価) は半年弱で壊れました。

まとめ

ドラレコを付けることが、後に自分の身を守ることになります。

繰り返になってしまうかもしれませんが、交通事故を多く扱う弁護士として、皆様に一刻も早くドラレコを付けていただければと思っています。



弁護士 櫻井正弘

福岡県久留米市出身。顧問企業様のニーズに応え、法的な危険を防ぎながらその利益を最大限獲得することを弁護士の役目と考え、適切なスピード感を持って経営者の悩みに応えることをモットーとしています。

たくみの日常「はれの日を楽しむ！」

春といえば出会いの季節です。

新入社員が増えたり、新しい部署への移動があったり、環境が変わり新しい人とたくさん出会える大切な時期ですね。

当事務所でも4月からスタッフが2名増えることになりました！

北九州オフィスのメンバーもあわせ、弁護士9名、事務局17名(正社員・パート合計)の総勢26名で新たなスタートを切ります。

所員が増えると、所内の雰囲気が大きく変わりますね。

新たな環境の中で気持ちも新たに、ご依頼いただく皆様の幸せのために尽力するという初心をもう一度心に刻んで、業務に取り組んでまいります。

さて、私は実家が兵庫県にあり、福岡県に来て4年目に突入しましたが、今年は、初めてお花見に行く計画を立てています。

皆さんもお花見を通じて親交を深める機会が多くあるのではないのでしょうか。

福岡市内には舞鶴公園という人気のお花見スポットがあります。

毎年「福岡城さくらまつり」中は特にたくさんのお花見客と出店でにぎわっているそうです。

今年は90以上の屋台等が、もつ鍋や地鶏炭火焼、クレープ等、バラエティ豊かにごちそうを提供しています。

さらに、3月31日から4月8日までのイベント期間中は、無料のスタンブラリーや、有料で乗馬体験、小動物とのふれあい、アトラクションにも参加できます。

会社の仲間やご家族、ご友人とお花見で有意義な時間を過ごし、心をリフレッシュさせて仕事の効率を上げましょう！



弁護士による研修、セミナーのご案内

たくみ法律事務所では、中小企業の経営者や従業員の方々を対象とした勉強会やセミナーを行っています。法律のプロである弁護士が研修を行うことで、社内でのコンプライアンス意識の向上やトラブルの発生を予防するといった効果を期待することができます。

ハラスメントや労働時間の管理方法、契約書の作成やコンプライアンスについての一般的な内容から、貴社のニーズに合わせた内容までご要望に応じた研修やセミナーを実施させていただきます。

研修・セミナー費用

一般の企業様

5万円（1時間程度）＋交通費

顧問先企業様

2万円（1時間程度）＋交通費

セミナー例等
詳細はこちら



ご興味のある方は、お気軽にお問い合わせ下さい。

たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通3丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

・地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

・天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉朝日ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

・JR・モノレール小倉駅：徒歩5分

・モノレール平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・著作権・知的財産権等
- ・不動産問題（賃料未払・明け渡し等）
- ・債権回収（取引先の未払、取引先の倒産等）
- ・契約法務（契約書作成、内容確認、契約解除等）
- ・労働問題（労働条件、就業規則、賃金支払、未払残業代、解雇、採用、従業員による不正行為等）
- ・会社法務（設立、定款作成、組織変更、株主総会、役員等）
- ・会社倒産（自社の破産・再生等）