

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 2 活動編 (6) 退職・解雇について⑥

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

職場と労働法 2 活動編 (6) 退職・解雇について⑥

〈雇い止めの理由の開示〉

第三条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、地帯なくこれを交付しなければならない。

② 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、地帯なくこれを交付しなければならない。

〈契約期間についての配慮〉

第四条 使用者は有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない

更新をしない理由の例

- ① 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため。
- ② 契約締結当初から更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため。
- ③ 担当していた業務が終了中止したため。
- ④ 事業縮小のため。
- ⑤ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるとき。
- ⑥ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため。

雇い止めに関する判例傾向

雇い止めについての判例を見ると、6点の判断要素を用いて、当該労働契約関係の状況を総合的に判断しており、民法の原則通り契約期間の満了により当然に契約が終了するものと判断した事案ばかりではなく、契約関係の終了に制約を加え、解雇に関する法理の類推適用等により雇い止めの可否を判断し、結果として雇い止めが認められなかったという事案も少なくありません。

裁判例について類型化すると、有期労働契約を4つのタイプに分けることができます。そして、タイプごとに判断要素に関する状況や雇い止めの可否に一定の傾向がみられます。

判断要素	具体例
業務の客観的内容	○ 従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等）
契約上の地位の性格	○ 地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師等） ○ 労働条件についての正社員との同一性の有無。
当事者の主観的態様	○ 継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇用側からの説明等）
更新の手続き・実態	○ 契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等） ○ 契約更新時における手続きの厳格性の程度（更新手続きの有無・時期方法、更新の可否の判断方法等）
他の労働者の更新状況	○ 同様の地位にある他の労働者の雇い止めの有無等。
その他	○ 有期労働契約を締結した経緯 ○ 勤続年数、年齢等の上限設定

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.