

1年契約社員、ミスが多いので、次回の契約で時給を下げることはできるか。

■契約更新期待が生じていない場合

時給を下げる契約書を提示して、「この条件なら更新する」と話す。従業員がその条件を拒否する場合、そのまま契約不成立で契約終了となる。

■契約更新期待が生じている場合

期間満了というだけで契約終了はできない。雇止めに合理的理由が必要で、雇止め法理が適用される。結局は、会社側が提示した次期契約の労働条件が合理的か否かを含めて判断する、というのが裁判例の主流である。

なぜ次期の労働条件を下げるのかという「理由」の強さと、提示した労働条件がどの程度、労働者に不利なのかという「不利益性」の掛け合わせで、合理的理由の有無が決まる。

■契約更新期待とは

- ①契約書が自動更新となっていて、毎回契約書を作成していない。
- ②「よほどのことがないと当然に更新される」と説明している。
- ③契約書に「定年60歳」と書いてあり、60歳までは当然に更新されると期待する。
- ④通算契約期間の長い契約社員が多数いて、会社から雇止めされた例がない。
- ⑤契約社員といっても、社員とまったく同じ仕事で責任も同じ等の事情が重なれば、短い通算契約であっても、当然に更新されるという期待が認められる。こういう事情がない場合、通算契約期間が1，2年程度なら、契約更新期待が生じていないと主張しやすい。

しかし、このような契約管理を行っていない会社が多く、トラブルが発生する。

■契約管理策

- ・「契約条件は毎年見直すものとし、同一条件で更新されとは限らない」と明記する。定年後再雇用では、高年法により65歳までの契約更新期待は強い。このことから、65歳未満で雇止めができないとか、労働条件を下げることはできないと誤解している会社は多い。ここでも「労働条件は更新時に見直すことがある」と明記する。
- ・契約書は自動更新としない。
- ・「よほどのことがない限り当然に更新される」という説明はしない。
- ・「定年60歳」とは書かない。
- ・通算契約期間の長い契約社員が多数いて、会社から雇止めされた例がないという実態を改める。
- ・契約社員と正社員の仕事や責任に差異を設ける。
- ・契約書に更新上限を入れる。「通算3年を超えては更新しない」などと記載する。そして、優秀な契約社員は、正社員に登用する制度をつくる。社員になりたくない人には、「限定正社員」というカテゴリーを作る。