



2023年12月27日(水)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

「雇止め」には注意

パート・アルバイト雇用の負担増？

今後も予定される最低賃金の引上げや、社会保険加入の適用拡大などにより、パート・アルバイトを雇用するためのコストが上昇し続けることも予想されます。

将来的には経営者として、これらの人たちに辞めてもらわなければならないという苦渋の決断を迫られる場面があるかもしれません。このときに注意を要するのは、これらの労働者に辞めてもらう（以下「雇止め」）場合には、労働契約法や判例によって一定の制限が設けられていることです。

有期労働契約と更新

期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」）は、原則的には各契約期間満了時に、互いが契約の更新をするかしないか合意をすることにより、改めて労働契約を締結することになります。ただ、実務的には各契約期間満了後もパートさんが引き続き働き続け、会社がそれについて特に何も言わず黙認しているような場合も多いと思われます。このような場合での法的解釈は更新（黙示の更新）が行われたものとされます。さらに、この黙示の更新の契約内容については、更新前の契約が引き継がれると解されます。

雇止めの制限

黙示の更新が繰り返されるとどのようなことが予想されるのでしょうか。パートさんとしては「会社が何も言ってこないの、このままこの会社で働き続けられるな」と期待を持つでしょう。そこで突然会社が「次の更新はしません」と言ってきたら、パートさんの生活の安定に支障をきたす可能性があります。そこで労働契約法 19 条によって「雇止め」に関して一定の制限を設けています。制限の内容についての大枠の理解は、「雇止め」を有効にするには「解雇」に準ずる取扱いが必要、つまり、その「雇止め」をすることに客観的で合理的な理由があり、かつ、「雇止め」をすることが社会通念上も相当と認められる場合に限り「雇止め」が有効となります。

会社として注意すること

「雇止め」の制限が必要なのは、パートさんに「次も更新できる」という期待があるからです。そこで会社は、「雇止め」を考えるならば、当初の労働契約や就業規則等に、あらかじめ更新回数の上限や更新の条件などを記載し、その記載内容を正しく運用する必要があります。



性急な「雇止め」は
労務トラブルのリスク
があります。