



有期雇用における「契約の終了」について

新型コロナウイルスの感染拡大の影響に伴う企業の業績低下や経営

状態の悪化が連日ニュースで取り沙汰され、弊所でも新型コロナウイルスに関連した労務相談が急増しています。今回のあおぞらレターでは、やむを得ず人員削減が必要になった場合に備え、なかでもお問い合わせが多かった「雇止めと解雇の違い」に焦点を当てながら、有期雇用における「契約の終了」についてご案内いたします。

● 「雇止め」と「解雇」の違いについて

- 雇止めとは 期間の定めのある雇用契約において、契約期間満了により労働契約を終了すること。
- 解雇とは 使用者の一方的な意思表示により労働契約を解約すること。

解説

「雇止め」と「解雇」は雇用の終了という意味では同じですが、性質は大きく異なります。雇止めは、原則、雇用契約期間が終了すれば当然に労働契約が終了します。それに対し、有期雇用の契約期間中の解雇は「やむを得ない事由があるとき」に該当しなければ認められません。この「やむを得ない事由」とは、期間の定めのない労働契約の解雇事由よりも範囲が狭く、厳しいものになります。



◀ 契約更新を繰り返している場合の注意点 ▶

雇止めについても反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合には、雇止めが認められないので注意が必要です。

● 契約終了時の「予告」の比較表

	雇 止 め	解 雇
予告の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ●契約時に「更新しない」旨の明示があるとき ⇒ 原則、事前の予告は不要(※1) ●契約時に「更新する場合がある」旨の明示があるとき ⇒ 「雇止め予告★1」が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ●少なくとも30日前までに労働者本人へ予告(通知)が必要 <p>(例) 9月30日に解雇する場合 ⇒ 遅くとも8月31日には解雇予告が必要</p>
手当	<ul style="list-style-type: none"> ●不要 	<ul style="list-style-type: none"> ●解雇予告をしない場合に原則30日分以上の「解雇予告手当」の支払いが必要
その他	<p>【★1 雇止め予告の注意点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●少なくとも30日前までの予告 ●雇用契約書等で明示した「契約更新の判断基準」の内容に沿った形で、更新できない理由を説明 <p>(判断基準の例)</p> <ol style="list-style-type: none"> ①契約満了時の業務量により判断する ②労働者の健康状態、就労成績、勤務態度、職務能力、その他解雇に規定する事由により判断する ③会社の経営状態により判断する など <p>(※1) 更新しない旨の明示がある場合でも、3回以上更新している場合など予告が必要な場合もあるので注意しましょう。</p>	<p>【解雇予告と予告手当の併用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●解雇予告の日数が30日に満たない場合にはその不足日数分の解雇予告手当を支払うことで解雇予告期間が短縮される <p>(例) 8月31日に解雇予告し、9月25日に解雇をする場合</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">解雇予告25日間 + 解雇予告手当5日分</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center; background-color: #f96; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px;">解雇が有効となる</p>



●現在のコロナ禍において、国の助成金等の支援があることもあり、解雇の妥当性が認められにくくなっています。有期雇用契約においては「雇止めと解雇の違い」を再認識したうえで契約期間中の解雇を避け、労使紛争等のトラブルを回避するよう注意することが必要です。

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277