



人事労務のよもやま話 #3

Q.雇止めてって何ですか？

A.契約の期間満了で雇用契約を終わることを雇止めと言います

新型コロナウイルスの影響で事業に大きな影響を被った方々は非常に多いと思います。ワクチン接種が進むにつれ景気回復への期待が膨らみますが、一方で事業の縮小や業種業態の転換を本格的に進めていこうとお考えの方も多いでしょう。その際問題になるのは雇用の問題です。人員を整理することは出来れば避けたいものですが、避けられない場合には、トラブルにならないよう丁寧な対応が求められます。

■雇用契約時に必ず行うこと

半年や一年で雇用契約期間を設けることを、有期労働契約と言います。雇用契約期間が終わると、次の契約に更新しなければそれで終了となりその事を雇止めと言います。期間を定めて雇用する場合には、期間が満了する時点で契約を更新することが有るかどうかを、はっきり明示しなければなりません。そして契約を更新するか、しないか、の判断基準を契約の際に明示しなければならないとされています。

契約を更新する際には、そのたびに契約書を交わすようにしましょう。だんだん慣れてくると、自動的に更新されると思い契約更新の手続きを行わないことが発生します。その場合働く側にずっと働けることを期待させることになり、実質的に無期雇用とみなされることもあります。契約更新を行っていないのに、ある日突然次の契約更新はないと言っても、その雇止めは無効とされてしまいます。無用なトラブルを避けるためにも、雇用契約の更新はきちんと行いましょう。

■雇止めには予告が必要

期間を定める雇用契約が、3回以上更新されているか、1年を超えて継続されている場合、次の雇用契約を更新しないとする場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までに、雇止めの予告をしなければなりません。不当な雇止めだと言われないようにするためには、少なくともこのルールは守りましょう。

■雇止めにも理由が必要

従業員を雇止めするには理由が必要で、雇止めの予告の後で理由を求められた場合には、その証明をしなければなりません。期間が満了だから、ということは理由になりません。

- 前回の契約更新時に、次の更新しないことを約束していたため
- 最初の契約の時から、更新回数の上限を設けていたため
- 担当していた業務が終了・中止したため
- 事業縮小のため
- 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため

- 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等

といった理由を明示する必要があります。特にあとの2つの例の場合には、契約期間の途中において、指導を行い注意していたことを記録に残していくことが重要です。

■期間途中での契約解消のリスク

期間雇用というのは、決められた期間雇い続けることを約束しています。そのため期間の途中で雇用契約を雇い主から解消する(=解雇)することは、「やむを得ない事由」がなければできません。「やむを得ない事由」は通常の解雇事由よりも厳しく判断され、不当な解雇の場合、雇い主は少なくとも期間満了までの賃金支払いの義務を負います。いざとなれば解雇すれば良い、といってもそう簡単には出来ないことを知っておきましょう。円満に退職してもらうためには、キチンと手順を踏んだうえで、雇止めしていきましょう。

最後に、うちの娘の例をお話します。妻の知り合いで個人経営の飲食店さんからバイトしないかと誘われました。時給1500円につられ働き始めたのですが、雇い主としての約束を果たしません。毎週土曜日、午後3時から7時までの約束だったのですが、突然前日にキャンセルが入ったり、2時間だけで帰されたりしています。コロナでお店が休業したときに、休業手当など払う気持ちはさらさらありません。給与明細は封筒に手書きで殴り書きのように書かれていました。いつの間にか自然とバイトに行かなくなったようです。娘のことなので私も目くじら立てませんが、雇い方がだらしないお店には、今後頼まれても行きたくないのが娘の本音です。今は環境が整っている大手チェーンでバイトしています。

景気が本当に回復してまた雇いなおしたい、と思ったときには遅いのです。やむを得ず雇止めや解雇することは、事業を続けている中で何度もあるでしょう。そんな時こそ真摯に丁寧な対応をすることが後に続くことになるでしょう。アルバイトやパートさんを休業に紛れてなし崩し的に雇わなくなっている例もあるかとは思いますが、次に期待をすればこそ、今雇っている方にしっかりと向き合っ、対応して頂きたいと思います。

Profile

荒木 康之(アラキ・ヤスユキ)

上智大学経済学部卒業。小売業と外食業の経営に長くたずさわる。平成17年に横浜市中区に(株)ヒューマンリソースみらいを設立。社会保険労務士事務所みらいを併設。

人のつながりを大切にしながら、経営者も、従業員も、一人一人が生き生きとした人生を送ることが出来るよう、「人と組織と社会のみらい」に貢献することを生き甲斐とする。全国の法人会、商工会議所、経済団体等において多数の講演実績があり、横浜中法人会で利用できるインターネットセミナーにも出演している。

著書「Q&A職場の労務トラブル対処法」セルバ出版 令和2年3月刊