

4-8. 仕事を辞めてほしいと言われたら① (雇用期間が決まっている場合)

Q：どうなる？こんなトラブル！

- ・契約期間の途中なのに、経営が悪化したという理由で解雇されました。経営が赤字になったら仕方がないのでしょうか？
- ・1年間の契約で働き始めました。私は、ずっと働こうと思っていたのに、雇い主は『次の契約はしない！』と言っています。次の契約を結んでくれなかったら、解雇になるのですか？

A：これがルール！

- ・会社が契約期間の途中で労働者を解雇するには、解雇を回避することができないような「やむを得ない事由」がなければなりません。
- ・契約が終了した後に、次の契約が結ばれないことは、解雇ではありません。ただし、一定の場合に、解雇に準じた規制を受けることがあります。

■契約期間中の打ち切りはダメ！

雇われる期間があらかじめ決まっている場合は、雇い主も、労働者も、その期間中、一方的に契約を打ち切ることができないのが原則です。

しかし、「やむを得ない事由」がある場合は、契約の期間の途中でも、お互いに直ちに契約を打ち切ることができます。

あらかじめ定められた期間の途中で、一方的に契約を打ち切ることが雇い主側の都合でされた場合には、労働者は、働けなくなったことによる損害賠償を請求できます。

なお、雇い主から、「できれば辞めてもらいたい」と頼まれたのに対して、労働者が「はい、わかりました」と承諾してしまうと、解雇ではなく合意退職として扱われてしまうことがあります。辞めさせられる理由がないと思うときは、退職の働きかけに応じないことが重要です。

■解雇とはちょっと違う、契約期間の終了

契約期間を決めて働いている人に、契約期間終了後、次の契約を結ばないことを「雇止め」や、「更新拒絶」といって、解雇と区別されています。

労働契約に期間を定めているということは、採用時に、契約期間が過ぎれば自動的に契約が終了することを、雇い主と労働者が合意していたということです。

そのため、雇止め、更新拒絶には、解雇に関する規制が原則として適用されません。

ただし、契約更新を何度も繰り返し、「期間の定めのない契約と実質的に異なる」状態や、「雇用関係にある程度の継続が期待されている」状態に至った場合は、「雇止め」も解雇と同様に扱われます。

このような場合、客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる理由がなければ、雇い主は、雇止め、更新拒絶をすることはできません。

また、更新によって、契約期間を通算して5年を超えることになった時点で、本人が申し込むことにより期間の定めのない労働契約に転換することとなります。その場合の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定めがない限り、直前の労働契約と同一になります。次期の契約は、期間を定めないで結ぶことが雇い主に義務付けられています。この場合、雇い主が期間の定めのない契約を結ばずに雇用を終了させることは「解雇」となりますから、雇止めではなく、解雇として規制されます（「5-4. 有期契約が無期契約にかわるとき」参照）。

契約の更新の有無とその基準は、採用するときに書面で明示すべき事項とされているほか、厚生労働省は、雇い主に対して次のような指導をしています。

< 3回以上更新されたか、1年を超えて継続している有期労働契約について >

- 契約終了の30日以上前に更新しないことを伝えること。
- 労働者から雇止めの理由についての証明書を請求された場合は、証明書を交付しなければならないこと。

< 1回以上更新されて、1年を超えて継続している有期労働契約について >

- 労働者の希望に応じて、できるだけ長い契約期間を定めるよう努力すること。

■ 納得できなかつたら早めに相談を

契約期間満了後の「雇止め」ができるかどうかは、一律の基準があるわけではなく、採用時の説明、更新の状況、使用者と労働者本人の事情などを総合的に考慮するものとされています。

「雇止め」の通告に納得できないときは、早めに、東京都労働相談情報センターや労働組合などに相談しましょう。