

雇止めリスクへの対応を考える

新型コロナ関連の解雇・雇止め、6万人超

有期雇用労働者については、2020年4月から「パートタイム・有期雇用労働法」、「改正労働者派遣法」の施行に伴い、同一労働同一賃金制度が導入されるなど、正社員との間の格差を是正する動きが強まっています。

さらに厚生労働省は有期雇用労働者が社会保険に入りやすいように制度を見直し、**2ヶ月を超えて雇用される見込みのある場合、働き始めた月から厚生年金に加入するよう見直し、2022年10月から実施する予定**です。

一方、コロナ禍で、社員の解雇・雇止めが増加しています。解雇や雇止めに関しては、労働契約法にルールが規定されています。安易な解雇や雇止めは、深刻な労働問題へ発展しかねません。

1. 新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報について

厚生労働省は、2020年5月29日から「新型コロナウイルス感染症に起因する雇用への影響に関する情報」を公開していますが、9月18日時点では、雇用調整の可能性がある事業所数は99,293事業所、新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等見込み労働者数は59,673人となりました。

報道によりますと、9月23日時点で解雇等見込み労働者数は6万439人に達し、8月31日時点で5万人を超えてから、1カ月弱で1万人増えています。

厚生労働省は2月から全国の労働局やハローワークを通じて日々の最新状況を集計していますが、把握できていない事例もあるため、実際の人数はもっと多いとみられています。

業種別（9月18日現在の集計分）では、解雇等見込み労働者数が多いのは、飲食業や製造業、小売業となっています。

業種別にみた解雇等見込み労働者数、雇用調整の可能性がある事業所数(数の大きな上位10業種を記載)

雇用調整の可能性がある事業所数		解雇等見込み労働者数(人)	
1	製造業 18,517 (+812)	飲食業	9,814 (+2,278、うち非正規1,898)
2	飲食業 12,235 (+440)	製造業	9,561 (+534、うち非正規152)
3	小売業 10,067 (+501)	小売業	8,526 (+1,443、うち非正規1,225)
4	サービス業 8,825 (+509)	宿泊業	7,818 (+23、うち非正規16)
5	建設業 6,072 (+426)	労働者派遣業	4,368 (+144、うち非正規132)
6	卸売業 5,609 (+503)	卸売業	3,840 (+59、うち非正規44)
7	医療、福祉 5,003 (+345)	サービス業	3,019 (+116、うち非正規110)
8	宿泊業 4,574 (+99)	道路旅客運送業	2,978 (+38、うち非正規21)
9	理容業 4,301 (+197)	娯楽業	2,051 (+5、うち非正規3)
10	専門サービス業 3,960 (+383)	物品賃貸業	1,279 (+122、うち非正規122)
全体	99,293 (+5,364)		59,673 (+4,856、うち非正規3,762)

※業種は、都道府県労働局が企業から聞き取った情報であり、日本標準産業分類に準じて整理しているものではないことに留意が必要。なお、括弧内は前週からの増加分である。(厚生省資料より)

2. コロナ禍で増加する解雇・雇止め

非正規雇用労働者(正規雇用労働者以外の、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等)の解雇等見込み数は、5月25日より把握開始されており、9月18日時点では29,096人。前週より3,762人増加しました。

新型コロナ感染拡大による急速な景気後退の中で問題となっているのが非正規社員への処遇です。

非正規社員は、期間に定めのある労働契約(有期雇用契約)を締結しているため、期間満了による雇止めにあうケースが多く、通常なら更新される契約が、コロナ禍で契約終了(雇止め)となるケースが増えているのです。

売上が激減した場合など、企業は事業存続のために人件費の削減に取り組まざるを得ないときもあります。とはいえ、安易な雇止めは労働問題に発展するリスクがあります。

3. 「雇止め」に係る労働契約のルール

「雇止め」とは、契約社員などの有期雇用の従業員について、契約更新をせずに契約期間満了を理由に契約を終了させることです。契約期間満了を理由とする雇止めは原則的に違法ではありません。つまり、有期労働契約では、会社として契約更新を拒否できるのが原則です。

日本では解雇の実質困難性が高く、人員を調整できるように有期雇用労働者に依存してきた現実があり、パートや派遣社員などの有期雇用労働者が増えています。そうはいつでも有期雇用労働者にしてみれば、「今回で契約を終了する」→「いきなりそんなことをいわれても」となってしまいます。

4. 「雇止め」が無効になることがある

「雇止め」については、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により、一定の場合にこれを無効にするという判例上のルール(雇止め法理)が確立しています。さらに、2012年8月の労働契約法改正(2013年4月施行)で、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化されました。内容は、以下のとおりです。

【法定化された雇止め法理の対象となる有期労働契約】

次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。

① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

※雇入れる際にパート労働者との間で契約書を取り交わしたが、その後、更新時に特に労働条件の明示をせず、契約書も取り交わすことなく数年にわたり働き続けているパート労働者が存在する事業所では、注意が必要です。

② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

※「当然来期も更新されるだろう」という期待を抱かせるような趣旨の言葉をかけているパート労働者がいる事業所では、注意が必要です。

【要件と効果】

上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。その場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

◆コロナ禍のパート・アルバイトの雇止めについて

更新拒否について客観的で合理的で社会通念上相当な理由が必要とされているため、「売上が下がったので更新しない」というざっくりした説明だけでは更新拒否を正当化することはできません。こういった雇止めのトラブルにならないためには、企業は、労働者に対して、契約更新をしないことを予め説明して納得してもらうことに尽きます。

具体的には、まず契約更新時において「今期が最後で次回の更新はない」と明確に伝えておくべきです。さらに契約書においてもその旨を明示しておくことが事後的なトラブル回避になります。

5. 労働契約の締結時に更新の基準の明示をしなければならない (2013年4月1日より追加)

更新の基準は、以下の例を参考に労働契約の締結時に明示します。

(1) 更新の有無の明示

具体的な内容については、下記の例を参考にしてください。

- ・ 自動的に更新する
- ・ 更新する場合があります
- ・ 契約の更新はしない

(2) 更新の判断基準

具体的な内容については、下記の例を参考にしてください。

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・ 労働者の能力により判断する
- ・ 会社の経営状況により判断する
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する など

※有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

◆雇止めの予告について

なお、以下のいずれかを満たす場合、使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が終了する30日前までに、雇止めの予告をしなければならないとされています。

- ・ 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ・ 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ・ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

6. 無期雇用労働者の場合の労働契約の終了

解雇とは、使用者である会社側が、期間の定めのない雇用契約及び期間の定めのある雇用契約を中途で解除することを言います。あくまで会社からの一方的な対応によって、従業員としての地位を奪うものが解雇にあたります。

◆解雇は簡単にできない

日本の法律では、労働者を簡単に解雇することはできません。具体的には、労働契約法第16条で「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」と規定されています。

新型コロナウイルス感染拡大による業績不振は、「経営者に責任のある業績不振」とはいえないものですが、コロナ関連による業績不振や資金繰り悪化を理由に従業員を解雇する場合は、「会社の都合による整理解雇」に該当すると考えられます。

整理解雇の場合も他の解雇と同様に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用としてその解雇は無効となります。これまでの判例から、整理解雇を行う場合は、余剰人員となったというだけで解雇が可能なわけではなく、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、以下のことを慎重に検討することが使用者に求められています。

- ・ 人員削減の必要性
- ・ 解雇回避努力の有無
- ・ 人員整理の合理性