

A2 パートタイム労働者について、「いつでも自由に解雇できる」と思っている方も多いようですが、大きな間違いです。パートタイム労働者だからといって、解雇に関する法規制の適用を除外する規定はありません。

[解説]

正社員と同様に、労働基準法による解雇制限期間中（業務上負傷による休業期間中+30日間など）には、原則として解雇することはできません。解雇できる場合でも、原則として30日前までに予告する必要があります。女性のパートタイム労働者については、産前産後休業期間中とその休業終了後30日間は解雇することが禁止されています。

また、「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」という解雇権濫用法理も適用されます。 [労基法19~21、労契法16ほか]

☆雇用期間を定めている場合、「雇止め」のトラブルに注意が必要

期間の定めがある契約は期間が満了した時点で終了します。しかし、そのような雇用契約を何度も更新し、事実上期間を定めない雇用契約と同じような状況の者の雇用契約を更新しない場合（雇止め）については、解雇に準じて取り扱われます。

「雇止め」についてはトラブルが絶えないことから、「有機労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準」が設けられています。これを遵守しておく、トラブルの防止になるでしょう。

◆「有期労働契約の締結、更新および雇止めに関する基準（概要）」

- |   |
|---|
| <p>①使用者は、有期契約労働者に対し、契約の締結時に契約の更新の有無、契約を更新する場合または更新しない場合の判断の基準を明示しなければならない。</p> <p>②使用者は、一定期間以上継続して雇用している有期契約労働者については、雇止めをする場合には、少なくとも30日前に予告しなければならない。</p> <p>③使用者は、労働者が雇止めの理由の明示を請求した場合には、遅滞なく、これを文書で交付しなければならない。</p> <p>④使用者は、契約の更新により一定期間以上継続して雇用している有期契約労働者と契約を更新する場合には、契約の実態およびその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。</p> <p>(注) 罰則は設けられていません。</p> |
|---|

[労基法14②ほか]