

＜参考＞労働契約法

第 16 条 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。

第 17 条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準など、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

また、以下のような解雇は法律上禁止されています。

- ・労働災害で療養中の期間とその後 30 日間
- ・産前産後休業中とその後 30 日間
- ・女性の婚姻・妊娠・出産・産前産後休業の取得、均等法による母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由とする解雇
- ・育児・介護休業や子の看護休暇の申出・取得を理由とする解雇

（２）解雇の予告

パートタイム労働者を解雇しようとする際には、通常の労働者と同様に、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません。30 日前に予告をしない使用者は、30 日以上平均賃金を支払わなければなりません。

（３）有期労働契約の雇止め

裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。

（４）雇止めの予告・理由の明示

有期労働契約により雇用していたパートタイム労働者について契約の終了（雇止め）をする際には、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に定められた以下の措置を講じなければなりません。なお、妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠又は出産に起因する能率低下等を理由とする雇止めについては禁止されています。

①雇止めの予告

有期労働契約（３回以上更新し、又は雇入れの日から起算して１年を超えて継続勤務している場合に限る、また、あらかじめ契約を更新しない旨を明示している場合を除く）を更新しないこととしようとする場合には、少なくともその契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その予告をすること。（※）

②雇止めの理由の明示

- ・雇止めの予告をした場合に、パートタイム労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なく交付すること。