

楠瀬労務管理オフィスの

経営者に役立つ 就業規則のあり方研究

VOL.01

2012/9 発行

有期雇用の契約終了は いつ伝えるべきか？



楠瀬労務管理オフィス

電話(048)783-7888

メール info@rohmkanni.jp

埼玉県さいたま市
北区櫛引町2丁目509-42

次の契約更新をしないとき、 「雇用契約終了」はいつ伝え ればいいのでしょうか？

雇用期間が定められている場合、その期間を無視して一方的に労働契約を解約した場合、相手方から、残りの期間に対する給与の支払い請求を受ける可能性がありますので、注意が必要です。

退職・雇止めを通告～に係る法律の規定

雇用期間満了により、次の契約更新をせず、雇用契約を終了し、雇止めとする場合であっても、そのことについて、従業員の方に事前にその意向を伝えなければなりません。

これは、労働基準法の解雇に関する規定(労基法第20条)によるものです。なお、会社は従業員を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければなりません。

この法律において、2か月以内の期間を定めて雇用された従業員は、この解雇予告を行う対象外の人です。であれば、解雇予告は必要ないとしても、民法の以下の規定を考慮しなければなりません。

■民法第627条第2項(完全月給制)

完全月給制の場合は、1か月という期間の中で、「報酬を定めていることになり、解約の申入れは、次期以後についてすることができ。ただし、その解約の申入れは当期の前半にしなければならない。」と規定されています

この規定は、完全月給制の場合に適用されるもので、月の前半に解約を申し入れなければ、その月には退職(解約)できず、月の後半に申し入れると翌月の末日に解約が成立ことになるということになります。

■民法第627条第3項(年俸制等)

年俸制などで契約している場合は、「6ヶ月以上の期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは3ヶ月前にしなければならない。」と規定されています。すなわち、年俸で労働契約を締結している者が退職する場合は、退職予定月の3ヶ月前までに退職の申入れをしなければならないということになります。

雇用期間に定めがある場合、事前に通知をしなくても当然に雇用契約が終了するとは限りません。まして、何度か契約更新をしていた場合は、より慎重に次の期間満了をもって雇用契約を終了することを通知しなければなりません。なお、労働基準法上の解雇通知の規定のみを念頭に置き、期間途中であるにもかかわらず、30日後の契約終了を申し出る場合は、解約の申し入れの規定に従って行わなければ、本来の契約期間の給与の支払いを請求されることがあります。