

# 「解雇の必要性」は容認も

新型コロナウイルスの

拡大で打撃を受けた観光業やサービス業などで、非正規社員の雇い止めが起る兆候がある。ただ働き方改革によって彼らに正社員と同等の権利を与える法整備が進んだ今、ウィルスが理由の雇い止めはできるのか。裁判例を検討すると「解雇の必要性」は認められる可能性がありそうだ。

「2月から仕事量が急減した」。観光ホテルの配膳人として、ホテルとの直接雇用契約を毎日更新する「日々雇用」で30年近く働いてきたA子さんは3月初頭、雇い止めを遭った。現在、派遣ユニオン（東京・渋谷）に善後策を相談中だ。

連合茨城（水戸市）の労働相談には、4月1日付で雇い止めを通告された女性パートタイマーが

## 新型コロナ下 雇い止めの兆候

### 雇い止めについての裁判の流れ

パート・契約社員などが無効を訴える

#### 第1段階

更新期待権はあるか

- 業務は臨時的か常用的か
- 何回更新したか
- 通算雇用期間は
- 更新手続きは厳密か形式的か
- 使用者の言動は

期待権あり

#### 第2段階

雇い止めに合理性はあるか

- ① 解雇の必要性はあるか
- ② 解雇回避の努力はしたか
- ③ 解雇者の人選は妥当か
- ④ 労働組合などと十分協議したか

①～④を満たさなければ雇い止め無効

らの相談があった。東京労働局には3月19日まで28件、長野労働局には同24件の「解雇・雇い止め」相談が寄せられた。使用者がパートや契約社員、派遣社員との契約を終わらせる方法には、契約満了時に更新を拒否する「雇い止め」と、契約途中で解雇する「期間中解雇」がある。ただ制約は厳しい。特

に最高裁判例を元に、2012年に労働契約法に012年に労働契約法に28件、長野労働局には同24件の「解雇・雇い止め」相談が寄せられた。使用者がパートや契約社員、派遣社員との契約を終わらせる方法には、契約満了時に更新を拒否する「雇い止め」と、契約途中で解雇する「期間中解雇」がある。ただ制約は厳しい。特

く勤めれば、ウィルスで仕事が減っても契約更新が浮かび上がる。このため雇い止めに不

## 回避義務などの要素 焦点

上司が「長く勤務して認める基準は整理解雇よほしい」と言っていたり更新手続きが形骸化して問題がウィルス感染がいたりすると認められや拡大し経済活動がまひ状すい。法政大学の沼田雅之・法学部教授は「その人の業務が一時的ではなく、継続的かどうかも重要な判断材料」と話す。期待権がある人に対し、審理は第2段階として本筋の合理性判断に進む。期待権がなければ、訴えは退けられる。企業は4要素の②以下

も満たすことを求められめは整理解雇なので、合る。②の解雇回避義務を理性判断の基準は使用者が「整理解雇4要素」を満たすか否か①解雇の必要性②解雇回避の努力が雇用調整助成金の支給か④労働組合などと十分協議したかーで、基本的協議したかーで、基本的に全て満たせば雇い止らな可能性がある。世界中で感染が広がる

他方、期間中解雇には労働契約法の17条に「やむを得ない理由がなければできない」との規定がある。沼田教授は「裁判所がやむを得ない理由を