

労災で休業中に雇止めを告げられた！

【質問】

1年契約のパートタイマーとして5年目に入り働いていたところ、仕事中にケガをして労災認定され、治療のため休業中です。先日会社から期間満了を理由に「次の契約更新はしない」と言われてしまいました。復職して働き続けようと思っていたのに、仕方がないのでしょうか。

【答え】

正職員でもパートでも、労働基準法第19条では、労働者が業務上負傷し、又は病気にかかり、療養のために休業する期間及びその後30日間は解雇できないことになっており、労災で休業している期間はまさにそれにあたります（解雇制限）。

期間の定めがある労働契約が期間満了により終了すること（雇止め）は解雇ではありませんから、休業中に契約期間満了で労働契約が終了しても違法ではありません。ただし、契約を何度も繰り返している場合には雇止めが認められないことがあるので注意が必要です。

有期労働契約を締結する場合、使用者は、契約期間とともに「契約を更新する場合の基準」について書面で表示しなければなりません。この基準については、次のようなものが考えられます。

- ① 契約期間満了時の業務量
- ② 労働者の勤務成績、態度
- ③ 労働者の能力
- ④ 会社の経営状況
- ⑤ 従事している業務の進捗状況 など

ご相談者は、これまでに4回契約更新をしていることから、これまでの更新時と比べて他に異なる理由が存在せず、次回の更新を行わない理由が休業中というだけであれば、「不当な雇止め」となる場合があります。

また、ご相談者は、復職の希望を持っておられるので、治療回復の見込みを使用者に伝え、継続雇用についてよく話し合ってみてはどうか。

なお、使用者は1年を超えて継続して雇用されている有期契約労働者について、その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満了する日の30日前までに、その予告（雇止めの予告）をしなければなりません。

また、使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なく交付しなければならないことになっています。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 有期労働契約であっても労災休業中の雇止めは認められないことがあります。
- ❖ 雇止めを予告された場合には、会社に雇止めの理由について証明書を請求し、その内容が不当な雇止めでないか検討し、会社とよく話し合ってみましょう。