

社会福祉法人富山県社会福祉協議会 社会福祉施設経営相談室 TEL 076(432)6219 FAX 076(432)6532

雇用期間の定めのある場合の退職(解約)について

労働契約期間

有期労働契約は、その期間の長さについて次のように定められています。

- ・原則は上限3年
- ・ 高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約については上限 5 年
- ・満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約については上限5年
- ・一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約(有期の建設工事等)についてはその期間

有期契約は、原則として途中解約できない

期間の定めのある労働契約、いわゆる<u>有期契約の場合は、原則として途中解約(退職、解雇)できません。</u>これに対抗しうるのは、権利濫用と公序良俗違反のみです。

やむを得ない理由がある場合

やむを得ない理由があれば、即時に雇用契約を終了させることもできます。(民法第628条) 理由なしでも契約解除はできるのですが、事由が当事者の一方の過失によって生じたときは、相手方に対して損害賠償の責任を負うとされています。

したがって、どちらが「やむを得ない」理由の原因となっているかがポイントです。

もしも、企業に当初の約束と違う点があれば、労働者側から約束を守ってもらうよう催告され、それが是 正されないようなら、労働者側が雇用解約した場合でも、相応の合理性が認められる可能性が高まります。

期間の定めのある雇用契約が、期間満了後も双方の異議なく事実上継続された場合は、前契約と同一の条件で更新されますが(黙示の更新)、この場合は2週間の予告期間をおけばいつでも辞められます。(民法第629条1項、民法第627条)

契約の中に、「双方から申し出がない場合、1年間の自動更新とする」など、自動更新規定があれば、あらためて1年契約を結んだことになりますから、注意が必要です。

中途解約の特約

有期雇用の場合、「やむを得ない事由」がなければ途中解約できないとされますが、労使双方の合意に基づく 契約書中で、「いずれか一方の申し出により期間途中でも解除できる」という条項を設けることができます。

また、労働者側については、期間の定めのある労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。)を締結した労働者(第14条第1項各号[契約の期間を5年とすることができる労働契約]に規定する労働者を除く。)は、当分の間、民法第628条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、その使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができる、と定められています。

事実上更新したとき

期間の定めのある雇用契約が期間満了後も事実上継続された場合は、前契約と同一条件で更新されたものと推定されますが(民法第629条)、この場合は、労働者は期間の定めのない契約と同様に、一方的解約(民法第627条)ができます(民法第629条)ので注意が必要です。

< なお詳細は、労働基準監督署にご相談ください>

施設経営のQ&A

労務管理、会計・税務等の様々な問題に 専門相談員が、的確にお答えします。

「計算書類」と「注記」の整合性について(4)

計算書類の注記に「基本金又は固定資産の売却若しくは 処分に係る国庫補助金等特別積立金の取崩し」の項目が ありますが、この注記について計算書類との整合性で留 意すべき点を教えて下さい。

以下では、一般的な注記の記載例とその注記作成上の計算書類との整合性の留意事項を説明します。

(一般的な注記記載例)

「基本金又は固定資産の売却若しくは処分に係る国庫補助金等特別 積立金の取崩し」

A施設を甲へ譲渡したことに伴い、基本金1,800,000円及び国庫補助金等特別積立金1,300,000円を取り崩した。

(計算書類との整合性の留意事項)

事業活動計算書 (P/L)

	勘定科目		当年度決算	(略)	
	rit-	収益			
	特別増減		固定資産売却損・処 分損	2, 000, 000	
		費用	国庫補助金等特別積 立金取崩額(除去等)	(≺) △1, 300, 000	
			特別費用		
11	繰越活動の部				
	期 徦	基本金取崩額		(ア) 1,800,000	

上記の通り、注記の金額は (P/L) の (P)、(A) と一致することになりますが、(A) については、「収益」としてではなく「費用」の区分に「 \triangle 」を付けて計上することになります。

実務上は、基本金を取り崩す例は少ないと思われますが、国庫補助金等特別積立金取崩は事例としては該当するケースも多いと思われます。なお、国庫補助金等特別積立金取崩のうち、当注記対象となるのは対象固定資産を廃棄又は売却したことにより、取崩額が「国庫補助金等特別積立金取崩額(除却等)」として「特別増減の部」に計上されるものに限られます。

そのため、対象固定資産の減価償却費に対応した取崩額でサービス活動増減の部に計上されるものは、本注記の対象外であることに留意して下さい。

尚、「法人全体」及び「拠点区分毎」に上記の整合性に留意して作成する必要があります。

無期最後の雇用の継続

有期労働契約から無期労働 契約に転換した場合、本人 から退職の申出がない限り は雇用し続けなければなら ないのでしょうか。

無期雇用に転換した場合、雇用の上限を定めることは、定年を除きできません。

定年などの労働条件を、無期 転換後の労働条件として適用す る必要がある場合には、あらか じめ、労働協約、就業規則また は個々の労働契約によりその内 容を明確化しておくことが望ま れます。

なお、定年の定めをする場合、定年は、60歳を下回ることができず(高齢者雇用安定法第8条)、また、当該定めについては「退職に関する事項」として就業規則に必ず記載しなければならないこととされています(労働基準法第89条)

使用者(企業)が、定年によらず、無期労働契約に転換した労働者を解雇する場合には、労働契約法第16条の解雇権濫用法理が適用され、当該解雇が

「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」には、権利濫用に 該当するものとして無効となり ます。

