

アクトワン通信 第14号「パート・アルバイトの地位」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。
平成26年6月2日 東京都中央区京橋2-6-16 エターナル5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質 問

当社は最近業績がよくないので、先日、2年ほどアルバイトとして雇用していた社員に辞めてもらうことにしました。ところがそのアルバイト社員が、辞める前に有給休暇分と解雇予告手当がほしい、と言ってきています。アルバイトに有給休暇とか、解雇予告手当を与える必要があるのでしょうか。

回 答

いわゆるアルバイトであっても、6か月以上継続して雇用した場合は、年次有給休暇を与える必要があります、その未消化については未払手当として清算する必要があります。また、解雇についても、期限を定めていない場合などには、解雇予告手当を支払う必要がありますし、場合によっては解雇できなくなることも考えられます。

解 説

- (1) アルバイト、とは、法律上の定義ではなく、一般的には時給制によって給与が支払われる労働者のことを指します。アルバイトは、1時間あたりいくら、という給与計算で雇用され、勤務時間も不定期(例えば毎週末に翌週の勤務予定が決まる)となっていることが多いのですが、それゆえに労働基準法等が適用されない、ということではないので注意が必要です。
- (2) したがって、いわゆるアルバイトについても、労働基準法39条が適用されますが、週の法定労働時間によって、年次有給休暇の日数は異なり、週30時間未満のアルバイトであっても2年分で3日～15日の有給休暇をあたえなければなりません。未消化であった場合には、未消化分に相当する平均賃金等を支払う必要があります。
- (3) さらに、労働基準法20条が適用され、原則として解雇予告手当についても支給する必要があります。ただし、当該アルバイトが2か月以内の期間の定めた雇用契約による場合等については、例外として解雇予告手当は不要となります(同法21条)。なお、こういった場合、即時解雇ではなく1か月後に解雇することも検討すべきでしょう。

まとめ

近時、労働者の権利意識も高くなっており、中小企業においても、パート・アルバイト等の非正規雇用労働者についても、きちんと諸規程を整備して労務管理する必要があります。最悪のケースでは無期雇用への転換を生じて解雇できなくなる可能性もありますので(アクトワン通信第1号参照)、留意が必要です。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.15 は、「内定取り消しの効力」の予定(2014/7 発行予定)としております。

以上