



## 「雇止め」に関するルール

有期労働契約（6か月、1年等期間を定めた雇用契約）においては、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが絶えません。パートタイマー等と有期労働契約を締結する際や、更新をする際、または更新しない場合には、守らなければならないルールがあるので注意が必要です。

## 有期労働契約と雇止めの可否

次の（ ）又は（ ）のような状況にあるときは、長期的な継続雇用の期待される状況になっている場合や期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で雇用されていると認められ、人員削減を行うこともやむを得ないと認められるような特段の事情がない限り、更新を拒絶することは通常の解雇と同視されるので注意が必要です。

- （ ）業務内容が恒常的なものであり、当面業務縮小等の予想されない業務であり、更新手続が形式的となっている場合
- （ ）更新手続が怠られており、正規従業員と異なる形態で業務に継続従事している場合

なお、契約更新が形式的でなく、本人の能力、勤務態度、業務量等から毎回更新の可否が個別的に判断されている場合は、雇止めの効力が認められます。ただし、この場合には事前の雇止めの予告は必要です。

## 有期労働契約の締結や更新時にやらなければならないこと

## 契約時に明示する

雇止めをめぐるトラブルを防止するために、パートタイム等を有期労働契約で雇用する場合、労働契約の締結時に使用者は労働者に対して当該契約の満了後における当該契約に係る「更新の有無」、「当該契約を更新する場合又はしない場合の判断基準」を明示しなければなりません。

したがって、具体的には、労働条件通知書や雇用契約書に記載することになります。

## &lt; 雇用契約書の記載例 &gt;

雇用期間	平成22年6月1日 から 平成23年5月31日
契約更新の有無	ア 更新する <b>イ</b> 更新する場合があります ウ 更新しない
更新する場合の判断基準	業務上の必要性があり、かつ本人の健康状態、能力等につき業務に支障がないと認められること、さらに人事評価結果を踏まえるものとする。

## 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約の更新をしない場合には、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をする必要があります。雇止めの予告が必要となる有期労働契約は次のようなケースです。

- （ ）有期労働契約が3回以上更新されている場合
- （ ）1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- （ ）1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

## 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、1年以上継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態や労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努める必要があります。なお、有期労働契約の契約期間の上限は、原則3年です。

## 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者から雇止めの理由について証明書を請求された場合、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止めの理由は契約期間の満了とは別の理由であることが必要であり、具体的には次のような理由です。

- ・前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・担当していた業務が終了したため
- ・無断欠勤が多い等勤務不良と認められるため