

労務 ROAD

■有期労働契約の締結・更新・雇止め等について

有期労働契約とは、雇用期間があらかじめ定められている労働契約のことをいいます。今回の記事では、有期労働契約の主な注意点や基準等についてご紹介します。

契約期間（労働基準法第14条）

有期労働契約の期間は、原則として上限は **3年** です（一部例外で5年）。

雇止めの制限【雇止め法理】（労働契約法第19条）

～ **更新を繰り返すことによって、雇止めのハードルが上がります** ～

雇止めとは、使用者が有期労働契約の契約更新をせずに、期間満了をもって雇用関係を終了させることをいいます。

有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に変わらない状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、労働契約法の規定により、雇止めが認められないことがあります。この場合、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることになります。

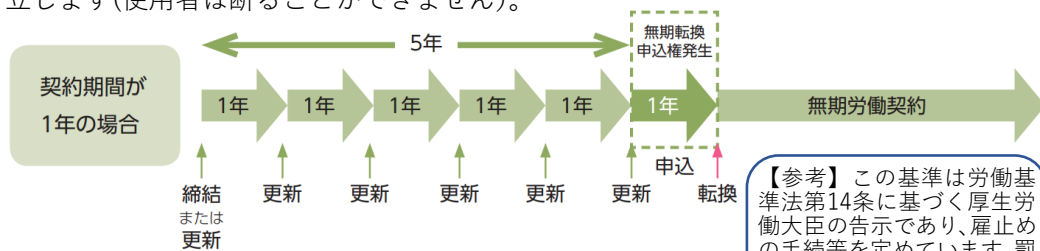
➔このルールが適用されるには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です。

無期転換ルール（労働契約法第18条）

～ **通算5年を超えて更新された場合、無期転換申込権が発生します** ～

無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申込みにより、**期間の定めのない労働契約（無期労働契約）**に転換されるルールのことをいいます。

有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。



「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」

●更新上限を定める場合等の理由の説明

使用者は、有期労働契約締結後、下記の場合は、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）を新たに設ける、または短縮する理由を、当該労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明しなければなりません。

- ①更新上限を新たに設ける場合
- ②更新上限を短縮する場合

●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、かつ、1年を超えて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、契約の実態およびその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なければなりません。

●無期転換後の労働条件に関する説明

使用者は、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければなりません。

●雇止めの予告

有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者（あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）との有期労働契約を更新しない場合は、少なくとも契約の満了する日の30日前までに予告をしなければなりません。

●雇止めの理由の明示

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これを交付しなければなりません。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

【厚生労働省より】

VOL.976
(2510-1)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・池上・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

宝塚バウホールを訪れ、ミュージカル『ステップ・バイ・ミー』を観劇しました。観劇の際、普段は双眼鏡が手放せないのですが、今回は前から2列目という素敵な席にご縁があり、肉眼で出演者の表情までハッキリと確認できました。

キラキラとした舞台は眩しいばかりで、夢のような時間が過ぎ、その景色は生涯忘れられないものとなりました。主人公が悲しみを乗り越えて前に進んでいこうとする姿に、胸が熱くなりました。

(石田)



10月労務スケジュール

- ・最低賃金の改定
- ・標準報酬月額額の定時決定の反映(翌月徴収の場合)
- ・年末調整の準備