

2005年

Parttime

Vol.5

パートタイム労働者雇用管理の実務シリーズ

労働契約の結び方・ トラブルのない更新のしかた



1 有期労働契約での明示事項とは

人を雇う際に、労基法では労働条件の重要なものについて文書で明示することになっています。〈裏面：別表1〉

この明示する必要がある労働条件を記載して、労働者に交付する書類が「労働条件通知書」です。

平成15年の労基法改正を受けて、有期労働契約の際には更新の有無とその判断基準、契約後に判断基準を変更する場合はその旨を明示する必要があることとされました。

〈裏面：別表2の1、別表2の2〉

2 有期労働契約を更新するときの留意点とは

有期労働契約の更新を繰り返すと、その性格が次第に期間の定めのない契約へと近づいていくとみなされます。それは、雇用されている者に将来の契約更新に対する期待が高まっていくのがごく自然だからです。

裁判例では、更新回数が増えると、期間の定めのない契約の性格を帯びてくると認める傾向が強まっていますが、その具体的な更新の回数は、事例ごとに総合的に判断されます。

また、契約期間の終了後も契約を忘れたままで雇用し続けると、期間の定めのない契約と判断される可能性が非常に高くなります。

3 契約を更新しないときの留意点とは

契約を更新する際に、「今回を最終の契約更新とし、次回の契約更新は行わない」ことを明示して契約を結んでおけば、この契約期間の満了でもって労働契約は自動的に解除・消滅することになり、解雇とはみなされません。

しかし、労働者と話し合いがつかないまま次の契約期間に入ってしまう場合には、新しい契約期間が始まるときに再度、更新をしない旨の通告をしておけば、これが予告解雇となると考えられています。