

労働契約の更新時や 雇止め時に注意する事項

本事項は、フルタイム有期契約労働者に直接適用されるもので、有期労働契約の反復更新や、雇止めが行われる場合に注意すべき事項です。

労働契約について 使用者は

契約期間に ついての配慮

- 目的に照らした配慮 → 契約法第17条 第2項
有期労働契約について、その労働者を使用する目的に照らして、**必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することがないよう配慮**しなければなりません。
- 契約更新時の配慮 → 雇止め告示 第4条
有期労働契約(1回以上更新し、かつ、雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している場合に限る)を更新しようとする場合には、**契約の実態及び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。

雇用契約の遵守

- 契約期間中の解雇 → 契約法第17条 第1項
有期労働契約について、**やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。**
- 解雇の予告 → 基準法第20条 第1項
労働者を解雇しようとする場合には、**少なくとも30日前にその予告をしなければなりません**(30日前に予告をしなかった場合は、30日以上平均賃金を支払わなければなりません)。
- 退職時等の証明 → 基準法第22条 第1項及び2項
労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由等について証明書を請求した場合や、解雇予告日から退職日までの間において**解雇の理由について証明書を請求した場合には、遅滞なく交付しなければなりません。**

雇止めの予告等

有期労働契約(3回以上更新している場合、雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務している場合、又は1年を超える期間の労働契約を結んでいる場合に限ります。なお、あらかじめ更新しない旨明示されているものを除きます)を…(以下の①又は②へと続きます。)

- ① 雇止めの予告 → 雇止め告示 第2条
更新しないこととしようとする場合には、使用者は、**少なくとも30日前までにその予告をしなければなりません。**
- ② 雇止めの理由の明示 → 雇止め告示 第3条
更新しないこととする理由や更新しなかった理由について労働者が証明書を請求したときは、使用者は、**遅滞なく交付しなければなりません。**