

【2010年12月20日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／別刊第16号 ■

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）の雇止めには
十分な配慮が必要です

経済情勢は依然として厳しい状況ですが、できる限り、従業員の雇用が維持されることが望ましいことは言うまでもありません。

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）では、いわゆる「雇止め」（期間満了後、契約を更新しないこと）をめぐるトラブルが従業員の生活に大きな影響を与えることがあります。

裁判例によれば、期間の定めのない契約と実質的に変わらない場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯などから、引き続き雇用されることへの期待が合理的であると認められる場合は、解雇に関するルールが類推適用され、雇止めが認められないことがあります。

とりわけ年末から3月末にかけては、契約期間が満了することの多い時期でもあり、事業主の皆さまには、このような裁判例も参考にしながら慎重にご対応いただき、トラブルの防止、従業員の生活の安定に配慮くださるようお願いいたします。

【有期労働契約に関する裁判例（下記 URL のパンフレット P4, 5 をご覧ください）】

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/dl/14.pdf>

【有期労働契約の在り方について】

現在、厚生労働省では労働政策審議会労働条件分科会で、検討を行っています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000008f5z.html#shingi3>

★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>

★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>

★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>

★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」
へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>

★注意事項についてはこちらをご覧ください。

<http://merumaga.mhlw.go.jp/>

★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
- 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の方が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
- 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
- 携帯メールなどには対応しておりません。
- 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
- 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより引用、転載、複製を行うことができます。

=====