

2013年(平成25年)11月26日 火曜日

Q 従業員を雇うにあたって期間を定めて労働契約を締結し  
ようと考えています。気を付ける点を教えてください。

### 期間定めた労働契約締結

A 期間を定めた労働契約は、期間満了の理由として更新拒否  
され、更新を拒否すれば労働契約は終了する  
のが原則です。ただし従業員が雇用継続  
を希望する合理的期待を社として防止  
するために従業員が雇用継続への合理的  
期待を抱かないように注意することが必要  
です。



具体的な対応として  
④ 契約締結時に契約

## 更新手続きは厳格に

期間について明確に説明する。

⑤ 更新の際には面接を実施し、社内審査を行ったり新たな契約書を作成するなどして厳格に更新手続きをす  
る。  
⑥ 更新時に有期契約であることを確認する文書を取り交わす。  
もともといくら厳格な手続きを取っても契約更新を多数回繰り返したり、勤続年数が長いにわたると雇用継続に対する合理的期待が認められやすくなりま

なお厚生労働省の通知で①契約締結時に期間満了後の更新の有無、更新がある場合にはその判断基準を明示しなければならない(契約締結時の明示事項)②3回以上更新された場合、または1年を超えて継続勤務している更新しない場合には、少なくとも期間満了の30日前までにその予告をしなければなら  
ない(雇止め予告)などが定められています。  
(弁護士 松田健太郎)