

2013年(平成25年)3月12日 火曜日

Q 期間1年で契約社員を雇いましたが、何度が更新していません。今後、期間満了で契約を終了する場合、注意する点は何ですか。

契約社員の契約終了できぬケース

A 期間を定めて労働契約を締結した場合は、契約更新を行わなければ期間満了によって契約は終了するのが原則です。しかし、ある一定の場合には、期間満了を理由とする契約の終了ができなくなります。



更新手続きをとっていない場合や、更新手続きは取っていても契約が反復されるなどして従業員が雇用継続への合理的な期待を持ったような場合です。

契約の終了が許されなくなるかどうかは①職務内容②雇用管理区分③当事者の主観④更新手続き⑤他の労働者の更新状況⑥他からの判断されます。そのため期間を定めて従業員を雇用する場合には①職務内容を正社員と異なるものにする(一定期間で終了する補助的

雇用継続の期待あれば

業務等)②「嘱託」「臨時継続の期待を抑える時」等の地位に就かせことも可能です。有期③継続雇用の期待を労働契約を締結するに持たせる言動を行わなければ更新の有無の明示(更新されないこと、更新があり得る場があり得る旨明示)合はその基準を示すべ(④更新時は面接、きとされていますので審査を経て、新たな契約書を作成する一などは契約が終了する可能性を検討する必要があります。なお3回以上更新していたり、1年を超えて継続勤務している場合、期間満了の30日前までに従業員に予告をしなければならぬとされています。(弁護士 松田健太郎)