

★★ 今月のテーマ ★★  
期間の定めのある  
雇用契約について

発行元：保険情報サービス株式会社  
〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル  
TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

大手日雇い派遣会社の事件や、労働契約法・パートタイム労働法の施行・改正により注目を集める正社員以外の「非正規雇用」。その雇用形態の特徴の一つに「期間の定めのある雇用契約」があげられます。期間雇用者の退職時トラブルの原因は、「期間の定めのある雇用契約」の特徴が理解されていないことによる場合がほとんどです。

**1. 「期間雇用契約」は正社員の「期間の定めのない雇用契約」ところが違う！**

契約社員・パートタイマー・アルバイト等、名称は会社毎に違いますが、これら期間雇用者の雇用契約では明確に区切られた契約期間について雇用条件（賃金等）が定められています。そして「契約期間の満了」が近づくと面接や意思確認のうえ「契約の更新」を行うことで継続勤務となります。正社員にはこの「契約期間の満了」「更新」がありません。同じように“継続勤務”していても、両者にはここに大きな違いがあります。

そのため、期間雇用について、次のように誤解されていることがあります。

「契約期間が満了した場合、それを更新するかどうかの決定権は会社にある。よって会社が契約更新すべきでない判断した場合には、契約期間満了による退職としても問題はない。」

しかし、これは一定の場合を除いて「雇止め」に該当する為、認められません。

**2. 雇止めとは？…「契約期間満了」という理由だけでは退職させることはできません。**

契約更新を行わずに退職とすることを「雇止め」と言います。期間雇用契約については、“使用者（会社）は3回以上更新された契約や1年を超えて継続勤務している労働者の契約を更新しない場合、契約期間満了の30日前までに雇止めを予告すること”とされています。

つまり、期間雇用者であっても一定期間継続勤務していれば、期間の定めのない正社員同様に解雇予告の手続きが必要であり、満了日に「契約期間満了による退職」とすることはできないのです。

ここで雇用契約の際にある追加記載をしておくことで、この取扱いを変えることができます。それは契約期間満了後の更新の有無やその条件をあらかじめ雇用契約書に明示しておくことです。次回の雇用契約更新時にその条件に基づいて更新有無の判断をすることができるのです。

**3. 期間雇用契約に関する<7つのチェックポイント>**

このように、従来からある労働基準法の他に、労働契約法の施行、パートタイム労働法の改正が加わり、期間の定めのある雇用契約の締結・更新に際して注意すべきポイントは増えています。

次の内容を、雇用契約締結・更新の前にご確認ください。

- 1. 大前提として、労働条件を明記した文書（契約書または通知書）の交付を行っているか。  
→未実施の場合、10万円以下の過料
- 2. 書面での明示が必要な基礎的事項（契約期間、勤務場所、仕事内容、始業・終業時刻、所定時間外労働の有無、休日・休暇、賃金）にモレはないか。特に「契約期間」が明確になっているか。  
→未実施の場合、30万円以下の罰金
- 3. 「契約更新の有無」「契約更新の判断基準」についての記載があるか。
- 4. 試用期間等の特殊な条件がある場合、その事項についての記載があるか。
- 5. 「昇給」「賞与」「退職金」の有無についての記載があるか。→対象外でもその旨の記載が必要。
- 6. 雇用契約の内容や待遇決定の根拠、教育訓練や福利厚生等について雇用者から質問があった場合、その項目についてきちんと説明ができるようになっているか。
- 7. 期間雇用者であっても「期間の定めがない」とみなされる環境になっていないか。  
→上司が「来年も期待している」と言った、同じ立場の他のパートは全員更新している、  
毎年の契約更新が自動的に行われている、等