

★11月のお知らせ★

事業主の
みなさまへ



有期労働契約の雇止めに関する基準について



雇止めの予告

有期労働契約(※)を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の30日前までにその予告をしなければなりません。(あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合は除く)

(※) 雇止めの予告の対象となる有期労働契約

- ① 3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合



雇止めの理由の明示

雇止めの予告後に、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は遅滞なく交付しなければなりません。雇止めの後に請求された場合も同様です。

明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由が必要です。

具体的には…

- ・前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・担当していた業務が終了・中止したため
- ・事業縮小のため
- ・業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたことなど勤務不良のため

判例 (東芝柳町工場事件)

【事案の概要】

Xら7名は、Y社において契約期間を2か月とする臨時従業員として雇用されたが、5回ないし23回にわたり契約が反復更新された後、Y社から、契約期間満了をもって更新はしない旨(雇止め)の意思表示を受けた。これに対しXらが、当該雇止めの無効を主張し提訴した。
最高裁においては、東京高裁と同様にXら7名のうち6名について請求を認めた。

【判決のポイント】

- ・労働契約は、実質において、期間は2か月と定めているが、いずれから意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解される。(＝期間の定めのない契約と実質的に同じ)
- ・実質において解雇の意思表示にあたる。

★令和7年11月の営業土曜日は
以下のとおりです。



1日(土) 休
8日(土) 休
15日(土) 営業(税務)
22日(土) 営業(労務)
29日(土) 休

★ ご質問、ご相談等はこちらまで・・・
トキワビジネス協同組合
寺山社会保険労務士事務所



TEL : 048 - 571 - 2231
FAX : 048 - 570 - 1929
URL : <http://www.terazei.com/>