

## 【Q：パートタイム職員の雇止め】

**Q 有期労働契約の更新の繰り返しにより、雇用を継続しているパートタイム職員の雇止めの手続きについて教えてください。**

A

有期労働契約職員を年度末の契約満了を期に雇止めをする場合、法人として注意しなければならない事項又は手続きについては、平成16年1月から施行された改正労働基準法により「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が示されておりますので、参考にしてください。

この基準によると、

1 契約締結時の明示事項等

(1) 使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

( 契約更新の有無の具体的な明示例 )

自動的に更新する

更新する場合が有り得る

契約の更新はしない 等

(2) 使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準を明示しなければなりません。

( 判断基準の具体的な明示例 )

契約期間満了時の業務量により判断する

労働者の勤務成績、態度により判断する

労働者の能力により判断する

法人の経営状況により判断する

従事している業務の進捗状況により判断する 等

(3) 使用者は、有期労働契約の締結後に上記(1)、(2)の記載事項を変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければなりません。

また、これらの事項については、トラブルを未然に防止する観点から、書面を交付することにより明示することが望ましいです。

2 雇止めの予告

使用者は、次に記載している有期労働契約者を対象に、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

ればなりません。

- (1) 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- (2) 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算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

### 3 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について、証明書の交付を請求された場合、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

(雇止め理由の具体的な明示例)

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  
契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約が当該上限  
に係るものである

担当していた業務が終了・中止した

事業縮小のため

業務を遂行する能力が十分でないと認められるため

職務命令に対し違反行為を行った。無断欠勤等勤務不良のため  
など契約期間の満了とは別の理由を明示することが必要です。

### 4 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。