

働く人のための労働法（18） 有期労働契約について理解しましょう

今回は、有期労働契約について、わかりやすく説明していきます。

Q 1 有期労働契約についてどの法律に記載されていますか？

A 「労働基準法」及び「労働契約法」に主に記載されています。

Q 2 有期労働契約とは？

A 3か月、半年、1年など期間を定めて締結される雇用契約のことであり、契約期間の上限は、「労働基準法」により3年（高度な専門知識等を有する労働者や満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約の場合は5年）と定められています。その呼称は一般には契約社員、期間社員、臨時社員などといわれています。

Q 3 有期労働契約を締結する際に使用者（事業主）が明示しなければならない事項は？

A 有期労働契約を締結する際に使用者が明示しなければならない事項は以下のとおりです。

- | |
|-------------------------------|
| 1. 契約期間 |
| 2. 契約の締結時にその契約の更新の有無 |
| 3. 更新ありのとき契約更新する又はしない場合の判断基準 |
| 4. 締結後に1. 2. について変更する場合にはその内容 |



Q 4 契約を更新しない場合、使用者の雇止め予告(※)が必要な場合とは？

A 使用者は、労働者（皆さん）に対し有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の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。ただし、あらかじめ契約を更新しないこと

が明示している場合には必要ありません。

雇止め予告が必要な場合

- | |
|-----------------------------|
| 1. 有期労働契約が3回以上更新されている場合 |
| 2. 1年を超えて継続して雇用されている場合 |
| 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 |

(※) 期間労働契約を数回更新した場合において、使用者が一方的に次の更新をしないとして期間満了により労働契約を終了させること。

Q 5 「有期労働契約」から「期間の定めのない労働契約」への転換とは？

A 同一の使用者との間で、有期労働契約を通算して5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申し込みで「期間の定めのない労働契約」（無期労働契約）に転換できます。

この申し込みは、平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算期間が5年を超えた場合に行うことができます。

Q 6 「有期雇用特別措置」とは？

A 定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）などについて、事業主が都道府県労働局長の認定を受けた場合に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないことができます。（有期雇用特別措置法 平成27年4月施行）

今回は、短時間（パートタイム）労働について取り上げます。

（東京都 世田谷会員）

