

開東社会保険ニュース

No.115



有期労働契約の雇止め予告の変更について

平成 20 年 3 月


有期労働契約の更新・雇止めに際するトラブル防止目的で制定されております「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成 15 年厚生労働省告示第 357 号)の改正が平成 20 年 3 月 1 日適用で行われました。

今回の改正は、上記基準で定めている 4 項目(有期労働契約の締結時に明示すべき事項 雇止めの予告 雇止め理由の明示 契約期間についての配慮)のうち、**の雇止め予告についてです。**

今月号ではその改正点についてお知らせ致します。

A. 改正内容

有期労働契約を更新しないこととする場合には、**あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除いて**、少なくとも当該契約の 30 日前までに予告をしなければなりません、**その対象となる有期労働契約が改正となりました。**

改 正 後	改 正 前
(ア)対象となる有期労働契約 a 有期労働契約が 3 回以上更新されている場合 b 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 年を越える場合 c 1 年を越える契約期間の労働契約を締結している場合 (イ)30 日未満の契約期間の労働契約を 3 回以上更新した場合又は当該労働契約の更新 を繰り返して 1 年を越えた場合の雇止めに關しては、30 日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、条文の趣旨に照らし、使用者は、出来る限り速やかにその予告をしなければならない。	(ア)対象となる有期労働契約 a 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 年を越える場合 b 1 年を越える契約期間の労働契約を締結している場合 (イ)30 日未満の契約期間の労働契約の更新を繰り返して 1 年を越えた場合の雇止めに關しては、30 日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、条文の趣旨に照らし、使用者は、出来る限り速やかにその予告をしなければならない。 

B. 「期間の定めのない労働契約」への転化の問題

契約更新回数と「期間の定めのない労働契約」への転化との関係については言及されておらず、過去の判例の判断要素(業務の客観的内容 契約上の地位の性格 当事者の主観的態様 更新の手續・実態 他の労働者の更新状況 その他契約締結経緯等)から総合的に判断されることとなります。

社会保険労務士法人 **かいとう** 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 8 階

TEL 03-3369-7411/8411 FAX 03-3369-2711

ホームページ <http://www.kaito-sr.com> メールアドレス info@kaito-sr.com