



社会保険労務士事務
あおぞらコンサルティング
あおぞらLetter

〒101-0035
東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル4F
電話:03-3526-4277 FAX:03-3526-4276
担当:花村

雇止め時のトラブルを防止するために

～注意したい期間雇用者との契約のポイント～

100年に一度の不況といわれる最近の経済状況の中、連日のように派遣社員や期間雇用者の契約打ち切り、雇止めの報道がされています。このような経済状況の中での雇止めは、トラブルも発生しやすくなります。今回は、トラブルを未然に防ぐために注意しておきたいポイントをお伝えします。

雇止めとは？

期間を定めて結んだ雇用契約で、契約を更新し、一定期間雇用の継続があった後に、事業主が契約の更新を拒み、期間満了をもって終了すること

どんな時にトラブルになりやすいのか？

最初の契約期間満了後も再契約の手続きをしないで雇用を続けている時
契約の更新を何度も繰り返している時

労働者が今後も雇用が継続されるだろうという期待を抱きがちなため
トラブルが発生しやすくなります。

過去の裁判例でも、雇用継続を期待させるような使用者の言動が認められる
場合は、解雇と同様の取り扱いがされることがあります。

(注)この場合、退職させる事は可能ですが、解雇の時と同様に合理的な理由が
求められ、単に「契約期間の満了」という理由での更新拒否は難しくなります。

契約書に更新に関する記載がない時

トラブルを防ぐためにはどうしたらよいのか？

トラブル防止のためのポイント！

契約書の内容を整備する

更新の有無を明記する
更新の可能性が有る場合は、更新する、しないの判断基準を明記する
(例:会社の経営状況により判断、期間満了時の業務量により判断、
労働者の勤務態度や能力等、合理的な理由が必要)

契約時の手続きを厳格に行う

契約を更新する時はあらためて契約書を交わす
契約時に、雇用の継続を期待させるような言動をしない
(例:長く勤めて欲しい、次の時もよろしく等)

雇止め時の手続きを正しく行なう

雇入れの日から1年を超えている
過去に3回以上契約を更新している



30日前までに予告
することが必要！！



～年末年始のお知らせ～ 年内は12月26日(金)まで。年始は1月5日(月)からになります。