

うっかり、期間雇用契約の更新を忘れてしまったら・・・？

期間雇用契約は、①仕事の一時的な増加への対応 ②雇用調整の手段 等のために、契約期間の満了時には退職することを原則に締結されます。その期間設定は自由ですが、1～6ヶ月程度で複数回、更新されることが多いです。しかし、「更新を忘れた！」という時はどうすべきでしょうか？

1. 期間雇用契約をすると、どのような義務が発生するのか？

会社にとっては・・・原則として、契約期間中の雇用（給料）を保障することになります。
従業員にとっては・・・原則として、契約期間中には退職ができなくなります。

2. 「あつ！ 更新を忘れていた・・・」 期間雇用契約はどうなるか？

更新を忘れ、そのまま従業員が働いている場合には、「契約が同一の条件で黙示に更新された。」と推定されます。3ヶ月の雇用契約なら同様の3ヶ月で更新されたとされます。また、更新手続きを単に形式的に行っていると、「期間の定めのない契約」と実質的に異ならなくなり、辞めてもらう時には解雇と同じ扱いになります。ポイントは、①更新は形式的にしない。②更新を絶対に忘れない。です。



3. 期間雇用契約を形式的にしないために、ここには注意しましょう。

- ① 更新の有無をあらかじめ明確にしておく。
- ② 更新する場合はその基準を契約書に明記する。（業務量・勤務態度・職務能力等々）
- ③ 期間中の勤務評価をして、更新できる理由をきちんと具体的に伝える。
- ④ あいまいな表現で、契約更新がある事を期待させない。（「長く勤めてもらいたいなあ」など）
- ⑤ 必要な範囲で期間契約を結ぶ。（長期で雇用したい場合は、「期間の定め無し」とする。）
- ⑥ 更新の基準に達していない従業員は、雇い止めにする。（安易に全員を契約更新しない。）

4. 安易な「雇い止め」はトラブルの元。これだけは抑えてください。

雇用契約期間満了となれば、当然に退職となるのですが、トラブルを防ぐためには、「3回以上の更新をしたか、又は1年を超えて働いている期間契約の従業員については、契約更新しない場合には30日前までの予告を要する。」とされています。（H15. 告357号 有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準）さらに安全を期すならば、契約更新時に、「これが最後の契約更新で次回は更新しない」と伝えることです。（モチベーションの低下という別の課題はありますが…）