

無断転載・複写等を禁じます



## 誤解しやすい 労務管理シリーズ 第1回 有期雇用契約者編

資料作成：社会保険労務士・産業カウンセラー 岡村 ひろ子

### 目次

■ 1. はじめに .....	2
■ 2. 有期雇用者の雇入れ時（必ず労働条件通知書は交付しておこう！） .....	2
■ 3. 有期雇用契約の更新 .....	5
■ 4. 有期雇用契約の終了 .....	6
■ 5. おわりに .....	7

## 誤解しやすい 労務管理シリーズ

### 第1回 有期雇用契約者編

#### ■ 1. はじめに

従業員を雇用することは、事業成長の大きな前進となるだけでなく、少子高齢化の影響から労働人口が減少している昨今では、従業員の確保が事業継続や、技術や社内のノウハウの継承、事業会社が新しい取り組みに挑戦できるかどうかへの鍵となっていることも少なくありません。

また、深刻な出生率の低下を改善するために、産休や育休期間中に受けられる社会保険・雇用保険からの給付が手厚くなったことから、男性の育休取得も進み、長期休業を取る従業員も珍しくはありません。

そうすると、会社の事業の継続を目的とした人員確保や、産休・育休を終えた後には復職予定の従業員の「一時的な穴埋め」のため、さらには、空いている時間を有効活用したいから等と臨時的な就労を希望する方を雇用するために、雇用期間を定めて従業員を雇入れることも増えると思われます。

そこで、本レポートでは有期雇用で従業員を雇用する場合のよくある誤解を踏まえ解説いたします。

#### ■ 2. 有期雇用者の雇入れ時（必ず労働条件通知書は交付してください！）

##### （1）よくある誤解：「口約束でも、契約は成立するでしょう。」

「採用面接時に就労条件を説明し、その場で了承してもらったから、改めて雇用契約書は必要ないでしょう。」「口約束でも、契約は成立するでしょう。だから雇用契約書は必要ないよ。」という方がいらっしゃいます。

確かに口約束でも契約は成立するのですが、口約束では「言った、言わない」の水掛け論になりやすく、トラブルが発生した時に解決が難しくなります。そこで、将来、トラブルが発生した時に備えて、証拠として残る形で雇用契約書を結んでおきましょう。

##### （2）よくある誤解：「従業員が雇用契約書への署名に応じしてくれないから、従業員が悪いんだよ。会社はやるべきことをやったのだから、これ以上

**の対応は必要ないよね。」**

確かに、会社から交付した雇用契約書に誠実な対応をしない従業員には、将来「問題従業員」となるかもしれない片鱗が感じられます。「会社はやるべきことをやっている。従業員が悪い。」というのも一理あります。

ただし、労働基準法（労働基準法第15条）では、主要な労働条件の書面による明示が義務付けられています。雇用契約書や労働条件通知書は、この義務を果たすためのものであり、双方の合意内容を明確にするための不可欠なツールです。仮に従業員が雇用契約書の締結に消極的な場合には、労働条件通知書を作成し、従業員に交付しておきましょう。また、労働条件通知書を交付しておくことで、(1)の「言った、言わない」のトラブルを避けることができます。

雇用契約書と労働条件通知書の違いは合意の有無です。

雇用契約書は会社と従業員の間で労働条件に合意したことを証明する書類です。双方が合意したことの証明のために、雇用契約書の末尾には会社・従業員それぞれが署名押印をします。

他方、労働条件通知書は、労働基準法で会社を作成・交付が義務づけられている書類です。会社から従業員へ労働条件を通知するもので、合意は必須ではありません。

以下は厚生労働省が公表している「モデル労働条件通知書」です。

このひな型は、有期雇用、無期雇用のどちらにも使うことができますので、社内文書として保管しておくことをお勧めします。なお、労働条件通知書の赤文字の箇所は、昨年（2024年）4月の法改正により、追加された項目です。

[illegible]

出典：厚生労働省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

(3) 有期雇用者への労働条件通知書の作成等にあたり、注意すべき点

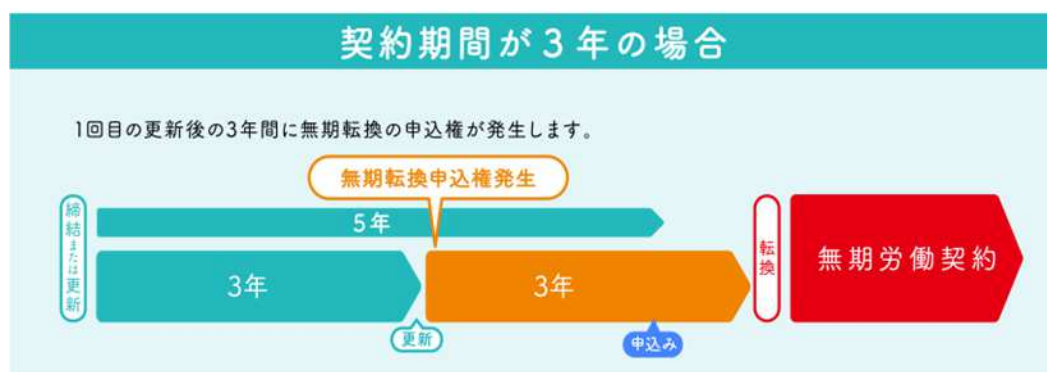
有期雇用者への労働条件通知書の作成等する場合には、以下の点に注意をしてください。

- ☑ 契約期間  
有期雇用契約の開始日と終了日を具体的に記載します。
- ☑ 契約更新の有無と判断基準  
契約が更新される可能性があるか、またその際の判断基準（例：業務遂行能力、会社の経営状況、業務の進捗状況など）を明確にしておきます。また、有期雇用契約の通算契約期間または、更新回数の上限も明示しておかなくてははいけません。
- ☑ 労働条件通知書には合意は必須ではありませんが、余白に「労働条件を確認しました。」等の一文と、日付、署名を貰っておくことをお勧めします。

### ■ 3. 有期雇用契約の更新

(1) よくある誤解：「無期転換ルールは、従業員が申し込まない限り、会社には関係ないよね。」

有期雇用契約において、注意すべき点が無期転換ルールです。無期転換ルールとは、同一の会社・雇用主との間で有期雇用契約が通算5年を超えて更新された場合、有期雇用従業員からの申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期雇用契約）に転換されるというルールです。無期転換の申し込みがあった場合、無期雇用契約が成立し、会社は断ることができません。そのため、一時的な有期雇用であったとしても、会社は長期的な視野に立った、計画的な雇用を推進する必要があります。



出典：厚生労働省「無期転換ルールについて」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_21917.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html)

## (2) 契約更新毎に、有期雇用従業員に明示しなくてはならない事柄

令和6年4月から変更になった労働条件明示のルール of の概要は以下のとおりです。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. <b>就業場所・業務の変更の範囲</b> 【改正労基則第5条第1項第1号の3】
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. <b>更新上限の有無と内容</b> (有期労働契約の通算契約期間または更新回数 of の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】 + <b>更新上限を新設・短縮しようとする場合、 その理由をあらかじめ説明すること</b> 【改正雇止めに関する基準第1条】
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. <b>無期転換申込機会 無期転換後の労働条件</b> 【改正労基則第5条第5項・第6項】 + <b>無期転換後の労働条件を決定するに当たり、 他の正社員等 of のバランスを考慮した事項 of の 説明に努めること</b> 【改正雇止めに関する基準第5条】

出典：厚生労働省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32105.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html)

## ■ 4. 有期雇用契約の終了

### (1) よくある誤解：「有期雇用だから、期間満了で自動的に終了するんだろう。」

雇入れ時に明示した契約期間満了で雇用契約を終える場合や、有期雇用の従業員に対応してもらっている業務が一時的・臨時的であり、契約期間 of の満了時に会社を去ることが社内で当たり前になっている場合等には、有期雇用契約 of の終了に関する問題が発生する可能性は低いでしょう。

一方、契約期間が定められていたとしても、有期雇用契約 of の更新が繰り返され、実質的には無期契約と変わらない状態となっている場合や、有期雇用の従業員が「次は更新されるだろう」と契約 of の更新を期待することに合理的な理由がある場合（例えば、会社から「次の契約更新もお願いね。」等と契約更新を仄めかされていたり、他の有期雇用の従業員全員が契約更新されている実績がある場合など）には、有期雇用の満了日が到来したからといって、会社から一方的に契約を終了させることは無効となる可能性があります。

## （２）有期雇用契約の円満終了のために会社ができること

- ☑ 有期雇用であっても、3回以上契約が更新されている場合や、1年を超えて継続して勤務をしている場合で、契約を更新しないときは、契約期間の満了日の30日以上前までに、契約を更新しない旨を会社から伝えなくてはなりません（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」〈厚生労働省告示〉）。
- ☑ 仮に有期雇用契約の更新が3回未満、または継続勤務が1年以下で30日以上前の予告義務がなかったとしても、有期雇用契約の更新をされないのであれば、同様に30日以上前に契約を更新しない旨を予告することで未然にトラブルを防ぐことができるでしょう。

## ■ 5. おわりに

冒頭でお伝えしたとおり、労働人口の減少や、ライフスタイルの多様化により、一律的な働き方だけでは、実状にそぐわない場面も出てくるでしょう。どうぞ転ばぬ先の杖として、有期雇用の注意点をご理解いただき、貴社の人員確保・定着に寄与することができれば幸甚です。

### 【著者プロフィール】岡村 ひろ子 （おかむら ひろこ）



岡村社会保険労務士事務所 社会保険労務士・産業カウンセラー。

大手電機メーカー、弁護士事務所での勤務を経て、社会保険労務士事務所を開業。個人の依頼者向けに障害年金の申請・取得のサポート、法人に対しては「ここで働いて良かった」と言ってもらえる組織づくりを念頭に、労使中立の立場で日々対応されている。

---

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局

---