いいの事務所　ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant Corporation　2021/03/10　VOL.108

● 契約社員の契約更新における留意点

年度末を迎えるに当たって、**契約社員の雇用契約更新**を進めている企業も多いかと思われます。今年は、新型コロナウイルス感染拡大の影響から、雇用契約の更新をするかどうか悩まれているケースもあろうかと思います。万が一、今の段階で、4 月の契約更新をまだ迷われているとしたら、**手遅れか**もしれません…。

そこで、今回は契約更新をする場合の留意点について整理します。

（1）契約更新をする場合の判断基準について

有期雇用契約とは、「契約期間の定めがある雇用契約のこと」です。契約期間の定めがあるということは、契約期間の最終日をもって、雇用契約が終了して退職となるのが本来の姿です。これであれば、お互いで決めた通りですから問題は生じないでしょう。

しかし、一度きりで終了とならずに、その後も雇用契約を更新して継続する、そして**更新を何度も繰り返す**…といったことが多くみられます。この場合に、「これで雇用契約は終了」とするときに、トラブルへと発展することが多くあるのです。

そもそも、有期雇用契約を締結する場合には、**①契約期間の開始日と終了日**、**②契約期間満了後、契約更新をすることがあるのか、ないのか**、**③契約更新をする可能性があるのであれば、何を根拠に契約更新をするかどうかを判断するのか**、について雇用契約書等に明示しておかなければなりません。

判断基準として考えられるのは、労働者側の観点からは、能力、勤務態度、出勤状況、勤務成績等が挙げられます。また、会社の都合としては、業務量、経営状況、業務の進捗状況などでしょうか。いずれにしろ、「これで雇用契約は終了」とするときには、これらの判断基準を基に、当事者に伝えることとなります。御社の実態に即した判断基準の記載をお願い致します。

（2）契約更新手続きについて

良い契約更新の手続きは、**プロ野球の年俸更改**です。実際に見たわけではなく、TV での報道のイメージしかありませんが…。例えば、こんな感じだと想像しています。今季の働きぶりについて評価し、それを基に来季の役割、期待度について伝えて、年俸額を決定するといった、お互いが納得して契約しているイメージです。

これを会社に置き換えると、「今季は、担当業務を安心して任すことができるまで成長したことを評価している。周りともうまくやっているようだし、来季も引き続き業務をお願いしたい。加えて、来年は後輩の指導もお願いしたいと考えているがどうだろうか。」といった感じでしょうか。

このような**「更新手続き」**をしっかりやらずに、「はーい、毎年恒例の契約更新です。特に変わっていないけど、ざっと内容を確認して、名前書いてハンコ押して回収しまーす。」なん

てことをやっていると、雇用契約書上は、「期間の定めが有り」となっているものの、トラブルとなった際には、**「実態は期間の定めのないものである」**と判断されしまうことも…。最悪なのは、期間満了日以降に雇用契約をバックデートで更新するケースです。「いつもの契約更新すっかり忘れてて、4月に遡って契約書作成してあるからサインしといて。」なんてことになると、その新たな契約書に、契約期間の定めが明記されていたとしても、前契約のうち「期間の定め」の部分が、**「定め無し」**となってそれ以外の労働条件は、そのまま引き続いた契約が**自動的に更新された**とみなされてしまうこともあるのです。そうなると、契約期間満了による退職がなくなるということになります。

契約更新の手続きは、**必ず行わなければなりません。**万が一、同じ労働条件で更新するとしても、「契約期間が変わる」のですから、改めて雇用契約書の交付をお願い致します。

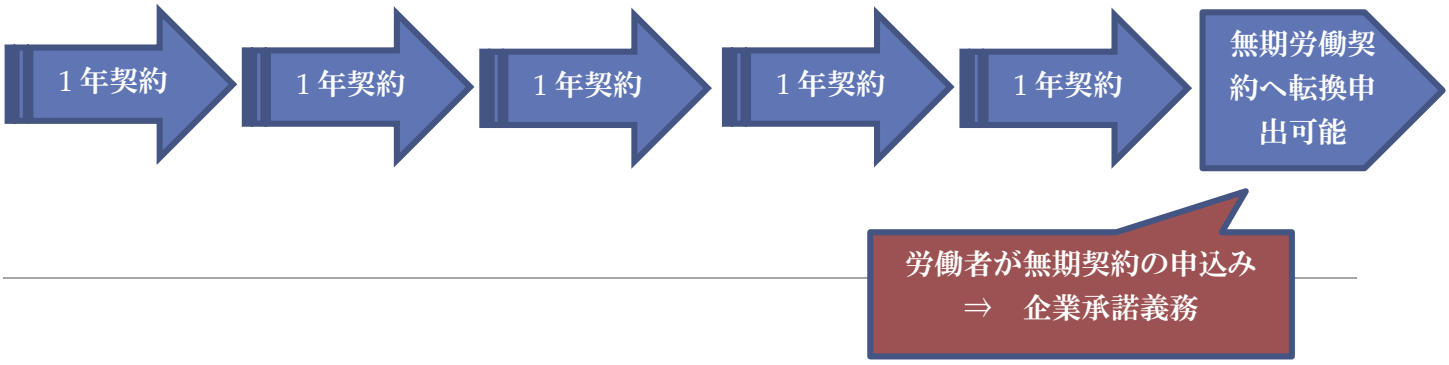
（3）少なくとも 30 日以上前までに

契約更新手続きはいつまでに行えばよいのでしょうか。**①1 年を超えて継続して雇用している者、②3 回以上契約更新を行っている者**、に対して「更新契約更新をしない旨」を伝える場合には、**「30 日以上前」**に伝えなければなりません。そうなると、契約期間が「3 か月」等の短い場合には、契約更新手続きばかりやっているようなことになってしまいます。

そもそも、期間の定めのある労働契約については、「労働者を使用する目的に照らして、**必要以上に短い期間を定めること**により、その**雇用契約を反復して更新することのない**よう配慮」しなければならないとされており、契約更新をする場合についても、「契約の実態、本人の希望に応じて、出来る限り契約期間を長くすること」が求められています。契約期間の定めが有る契約は、労働者にとって、いつ満了となるのか不安な状態であるため、これらの事項が求められています。

契約更新に当たっては、契約満了日の 2 か月ほど前に、更新するかどうかの判断をその理由と共に上げてもらい、最終的に判断し、契約更新する場合には、新たな**「雇用契約書」**、更新しない場合には、**「更新をしない理由」**を整理し、**1 か月前までには本人に通知する**といった流れを押さえておく必要があります。多くの有期契約労働者が在籍している場合には、契約更新の手続きを、毎年 4 月に揃えて行うといった工夫も、忘れずに契約更新をするにはお勧めです。

（4）5 年を超えた場合には、無期転換承諾義務

有期契約を更新して**5 年を超えた場合**に、労働者は**「無期雇用への転換を申し出る権利」**を手にすることになります。そして、この権利を行使した場合には、企業は**「承諾」**をすることが義務付けられているのです。

この権利を行使した労働者を「契約期間満了」をもって退職ということは出来なくなるのです。契約更新をして、長期間勤続している契約社員については、企業にとって必要な戦力です。これらの契約社員については、正社員に転換するなどの措置を講ずることを検討する必要があります。これに対する助成金としてキャリアアップ助成金があります。これは「有期」という不安定な雇用形態のまま、長期間置いておくなというメッセージです。また、4 月からは**「同一労働同一賃金」**が施行されます。あらためて、契約社員の労働条件を見直すきっかけとしてはいかがでしょうか。