

契約期間5年を超えるパート従業員を雇い止めできるでしょうか。きちんとした手続きを踏まければ無効となってしまう可能性があります。そこで、確認ポイントを4つご紹介しています。

<確認ポイント1 通算契約期間は5年を超えていますか？>

通算契約期間が5年を超えるパート従業員は、特に注意が必要です。このような労働者は、有期から無期への転換を申し込む権利があります。事業主はこの権利を拒否できず、申し込みが行われた時点で無期労働契約が成立します。そのため、雇い止めではなく、解雇の手続きを進めることとなります。ただし、解雇は雇い止めよりも厳格な基準が適用されるため、慎重に判断していく必要があります。状況によっては、退職勧奨も視野に入れましょう。

<確認ポイント2 雇用契約書を作成していますか？>

契約を更新する時に雇用契約書を作成していない、更新後に作成している等、更新業務が緩くなっている状況等では、雇い止めが無効とされます。これは、形式的には有期契約であっても、実態は無期雇用であるとされるためです。

更新の際には雇用契約書を作成し署名をもらう、更新前に面談を実施する、更新希望者は所定の様式を提出させる等、一定の手続きを踏むことが大事です。

<確認ポイント3 更新を期待させていませんか？>

「契約は更新されるだろう」という期待が合理的だと認められる場合、雇い止めは無効となります。期待感を生むものとは、正社員と業務量や内容が同じであったり、社内的地位に差がなかったり、今まで何事もなく更新してきたこと、上司からの契約更新を前提とした言葉かけ等があります。

更新前には労働者の意向を確認し、更新基準を説明しましょう。そのほか、契約年数や更新回数に上限を設けることも有効です。

<確認ポイント4 雇い止め前に改善指導していますか？>

パート従業員が問題を起こしている場合、まずは改善指導を実施しましょう。問題行動に自覚がなければ、更新を期待してしまいます。指導してもなお、改善されない場合には契約更新をしない旨を書面で提示し、そのうえで雇い止め通知を出しましょう。

今回は、雇い止めを無効にさせないための確認ポイントをご紹介します。有効なものとするには、契約を締結する時から適切に管理していくことが大切です。労務管理でご質問がある方は、お気軽に弊所へご相談ください。