

従業員を有期雇用する場合の留意事項

有期雇用契約（期間の定めのある労働契約）をする場合の主な留意事項は、次のとおりです。

①契約期間の上限

原則3年間です。



②契約の更新



- ・ 契約が3回以上更新されている場合や1年を超えて継続契約している場合で、次回の契約を更新しない場合は、30日前までに契約を更新しない旨の予告が必要です。
- ・ 反復継続の契約実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらない場合などは、無期雇用契約と同様の契約とみなされ、更新しないことが認められない場合があります。
- ・ 契約が更新されて通算5年を超え、かつ労働者から無期雇用契約の締結の申込みがあった場合、この無期雇用契約が成立します（使用者は、断ることができません）。



無期転換ルールのよくある質問

③契約期間中の解雇

- ・ やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでは解雇できません。
- ・ やむを得ない事由の有無については、無期雇用契約の場合よりも厳しく判断されます。

労働契約の終了については、「[確かめよう労働条件](#)」ホームページ  や [厚生労働省ホームページ](#)  で詳細を御確認ください。

ココもチェックまる～！

～その他のポイント～

労働組合からの団体交渉の申し入れについて

使用者が正当な理由なく拒むと、労働組合法上の不当労働行為になります。困ったときは、まず、労働委員会に相談してください。

中小企業における時間外労働賃金の割増率

令和5年4月から月60時間を超える場合の時間外労働賃金の割増率が50%になります。就業規則を確認し、見直しましょう。

詳細は 

