2. 契約社員

有期労働者

【定　義】　労働形態はさまざまです。一義的には不可。
期間労働者（季節工、臨時工等）を含める場合もあります。

【法的要件】　労基法第14条

（イ）原則上限3年
特例 ①専門的知識、技術または経験者 ・・・・・ 上限5年以上
②満60歳以上 ・・・・・ 上限5年以上
③有期の建設工事等 ・・・・・ その期間
一定の事業完了に必要な期間を定める労働契約

（ロ）有期労働契約の締結、及び雇止めに関する基準
— H15. 10. 22 労告357号 —

① 契約締結時の明示
・更新の有無　更新する
更新する場合があり得る
更新しない
・判断の基準・・・事業所の業務量、経営状況
・労働者の勤務成績、態度、能力等
・書面の交付・・・雇用契約書、雇入通知書

ポイント

② 雇止めの予告
期間終了のおそくとも30日前に労働者に通知すること

③ 雇止めの理由の明示
例えば、事業縮小のため・業務が終了したため　等

④ 契約期間についての配慮
1年以上継続して雇用している労働者は、契約期間をできる限り長くするように努めること

⑤ 有期雇用者でも、更新拒否（雇止め）ではなく、期間途中の解雇の場合は、労働契約法16条が直接適用されるとともに、民法628条により「やむを得ない事由」がなければ、解雇は無効です。