

雇用期間の定めのある労働者の 募集・採用の際の留意点



雇用期間の定めのある労働者の募集・採用の際には、通常の労働者の募集・採用の際に注意すべきことの他に、次の事項に留意する必要があります。

（１）契約期間の明示

労働者の募集を行う者はその募集に当たって労働契約の期間に関する事項を明示しなければなりません（職業安定法５条の３）。

また、使用者は、労働契約の締結の際に労働者に対して労働契約の期間に関する事項を明示しなければなりません（労働基準法１５条１項）。

なお、使用者は、有期労働契約について、その労働契約により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、その労働契約を反復して更新することの無いように配慮する必要がありますのでこの点にも留意が必要です（労働契約法１７条２項）。

（２）更新の有無及び判断基準の明示

使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無を明示しなければならず、更新する場合がある旨を明示した場合は、更新の判断基準を明示しなければなりません（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準１条）。

更新の有無の内容としては、①自動更新、②更新する場合がある、③更新しないなどの記載が考えられます。また、更新の判断基準の内容としては、①業務期間満了時の業務量、②労働者の勤務成績・態度、③労働者の業務を遂行する能力、④会社の経営環境、⑤従事している業務の進捗状況などが考えられます。

労働者の業務を遂行する能力、④会社の経営環境、⑤従事している業務の進捗状況などが考えられます。

（３）その他の労働条件の明示

労働者の募集を行う者は、その募集に当たって労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。また、使用者は、労働契約の締結の際に労働者に対して、労働者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません（労働基準法１５条１項）。雇用期間の定めのある契約社員であるからと言って労働条件については明示しなくてもよいというわけではないので注意が必要です。

以上

