

6

特集  
1

雇用保険の適用拡大，基本手当の給付制限期間の見直し，教育訓練給付，育児休業給付の改正等  
**改正雇用保険法と実務**

社会保険労務士 川嶋 英明

16

特集  
2

**無期転換前後の実務対応**

▶雇止めに関するトラブルと予防策 16

▶無期転換後の労働条件に関する  
トラブルと対応策 25

弁護士 近藤 秀一（野口&パートナーズ法律事務所）

32

■定例実務

労働保険年度更新の実務

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

42

■パワハラ

直接の被害者から相談がないパワハラ事案の初動対応と留意点

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

48

■届出実務

1カ月単位の変形労働時間制に関する協定届等の  
本社一括届出に係る企業実務

特定社会保険労務士 篠原 宏治

54

■職場環境

社内の恋愛トラブル・結婚・離婚と会社のとるべきスタンス

弁護士 島田 直行（島田法律事務所）

60

■メンタルヘルス

人事異動，席替え等  
職場の環境変化とメンタルヘルス

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

66

■採用

求職者の志望度はコレで下がる

～採用活動で企業が失敗しないために押さえるべきこと～

株式会社人材研究所 安藤 健

72

「オヤカク」を実施する際の留意点

中小企業診断士 コォ・マネジメント株式会社 代表取締役 窪田 司

## 連載

### 76 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



### 78 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第203回 中立保持義務

神戸大学教授 大内 伸哉

### 88 経済学で考える人事労務・社会保険

第52回 「こども未来戦略」の評価

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

### 92 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第54回 内部通報を契機とした低評価と配転、違法行為の業務命令のパワハラ該当性

弁護士 光前 幸一

### 96 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法

第7回 GPTsの設定変更と公開

社会保険労務士 加藤 秀幸

### 100 従業員と採めないための労務トラブル想定問答

第37回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り (10)

弁護士 岸田 鑑彦 (杜若経営法律事務所)

## 相談室

#### 104 労働基準法

労働契約の成否と採用内定、解雇予告の適用

弁護士 岩本 充史

#### 105 労働契約

求人票と異なる労働条件での採用

弁護士 加守田 枝里

#### 106 就業規則

賞金のデジタル払い

弁護士 池田 知朗

#### 107 社内規程

営業秘密漏洩はどのように防止し、漏洩したらどうすべきか

弁護士 岩出 誠

#### 108 多様な人材の活用

外国人雇用 (国際労働契約における準拠法)

弁護士 盛 太輔

#### 109 労働時間

時間外労働を集計する起算日の統一

社会保険労務士 安部 敏志

#### 110 ハラスメント

配属時の丁寧な説明が重要

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

#### 111 メンタルヘルス

適切な復職基準を考えてメンタル不調の再燃を予防する

精神科産業医 西上 貴志 (あすか産業医事務所)

#### 112 労働・社会保険の手続き

労災指定病院以外での受診

特定社会保険労務士 奥村 広美

#### 113 労務に関わる税務

源泉所得税の取扱い～事業拡大の観点から

税理士法人 山田&パートナーズ 望月 謙吾

🌸読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、  
読者アンケートにご協力ください。

🌸116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」で👉マーク付きの記事をご覧くださいと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

## 特集 1

雇用保険の適用拡大，基本手当の給付制限期間の見直し，教育訓練給付，育児休業給付の改正等

# 改正雇用保険法と実務

P6

社会保険労務士 川嶋 英明

令和6年の通常国会では，働き方の多様化を踏まえ，「人への投資」等を目的とした制度改正が審議され，雇用保険法についても労働者の働き方，キャリア形成に影響のある改正が多数盛り込まれています。

本特集では，令和6年の雇用保険法の改正内容を解説するとともに，人事労務への影響を詳しく見ていきます。

## 特集 2

# 無期転換前後の実務対応

▶雇止めに関するトラブルと予防策

P16

▶無期転換後の労働条件に関する  
トラブルと対応策

P25

弁護士 近藤 秀一（野口&パートナーズ法律事務所）

有期雇用労働者の無期転換に絡むところでは，転換前（雇止め）や転換後（労働条件等の変更など）のいずれについてもトラブルが多いところです。

そこで本特集では，①雇止めに関するトラブル事例，②無期転換後の労働条件変更等に関するトラブル事例をもとに，トラブルの予防策と対応策を解説していきます。

# 改正雇用保険法と実務

社会保険労務士 川嶋 英明

令和6年の通常国会では，雇用保険法を中心に，企業の人事労務や労働者の働き方，キャリア形成に影響のある改正法案が提出されています。

こうした雇用保険法等の改正の背景には，働き方の多様化への対応があります。働き方が多様化すると，現行の社会保障では対象とならない人が出てきます。そのため，多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築や「人への投資」の強化等を目的としているのが今回の改正です。

本稿では，令和6年の雇用保険法等の法改正の内容を解説するとともに，それらが与える人事労務への影響について詳しく見ていきます。

## 1 雇用保険の適用拡大 (令和10年10月1日施行)

現行の雇用保険の加入条件は「31日以上継続して雇用されることが見込まれ」かつ「1週間の所定労働時間が20時間以上」が必要とされています。このうち，1週間の所定労働時間の要件が，今回の改正で，現在の20時間以上から10時間以上に変更されます。

これにより，これまでよりも短い労働時間数で雇用保険に加入できるようになる一方で，今まで雇用保険に入らない労働時間

の範囲で働いていた労働者も，雇用保険に入らざるを得なくなるわけです。ただ，社会保険と比較すると，雇用保険の料率はそれほど高くないこともあり，加入対象が拡大されることで，労働者の反発を招くなどの問題が会社内で起きる可能性は低いと考えられます。

また，週所定労働時間の条件が10時間以上となると，一部の特殊な働き方の人を除き，ほとんどの人が雇用保険に入ることになりますので，今までよりも取得手続きの手間が増加すると考えられます。この対策として，労働政策審議会（以下，「審議会」という）の報告では「申請手続きの簡素化やオンライン化を一層進める」としていますが，具体的な内容については今のところ不明です。

なお，現行の週所定労働時間20時間以上という条件の場合，個々の労働者の労働時間によって雇用保険の加入手続きをするかどうかを考慮する場面が，特にパート・アルバイトの多い会社では多くありました。しかし，改正法施行後はこういった，雇用保険の取得手続きをするか，しないかを人事労務担当者が労働者ごとに考える必要性はかなり減るはずです。

以上のように，週所定労働時間の要件が10時間以上になることの，企業の人事労務への影響は非常に大きいとみられますが，

影響はそれだけにとどまりません。雇用保険の制度の中には、雇用保険の加入条件の「週所定労働時間20時間」を基準としている制度がいくつもあるからです。

以下では、週所定労働時間の要件が10時間以上となることに併せて変更が加えられた制度や、影響が出ると考えられる制度について見ていきます。

## ① 被保険者期間の計算

基本手当をはじめとする雇用保険の給付の多くは、一定の被保険者期間があるかどうかをその支給要件としています。例えば、基本手当の場合、原則として、離職の日以前2年間に被保険者期間が通算して12カ月以上あることを受給資格としています。

現行法では、この被保険者期間の「1カ月」を数える際、「離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合」とされています。しかし、現行のままだと今回の改正で雇用保険に入れるようになった週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者が、1カ月の要件を満たすのは非常に困難です。

そのため今回の改正では「離職日から1か月ごとに区切っていった期間に賃金の支払いの基礎となった日数が6日以上または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が40時間以上ある場合」へと変更されます。週所定労働時間の要件が半分になった分、基本手当の条件もほぼ半分になったわけです。

こちらの変更は、企業の人事労務においては、特に離職票の作成時に大きな影響があるため、きちんと押さえておく必要があります。

## ② 失業認定基準および自己の労働により収入がある場合の取扱い

基本手当を受給するためには、受給資格者が失業状態でなければいけません。その確認（失業認定）は、受給資格者が4週間一度公共職業安定所に行き、過去28日間について就業していたか否か、労働者が申告することによって行われています。

では、就業していたかどうかの基準はどこにあるかということ、現行法では、やはり週所定労働時間20時間以上を基準としています。この週20時間を一般的な週所定労働日数である5日で割った4時間を基準に、現行では失業認定について運用がされています。

つまり、過去28日間の中で労働した日のうち、労働時間が4時間以上の日については失業認定が行われれないということです。一方、4時間未満の就労を行った日については、その際に得た収入額に応じて、基本手当の減額が行われています。

この失業認定における1日の労働時間の基準ですが、今回の改正で雇用保険の加入条件が週所定労働時間10時間以上に変更されるのに伴い、改正法施行後は1日当たり「2時間」に改めたうえで運用される予定です。

なお、失業認定を受けられる場合で就業した場合の、収入と基本手当額の調整については、法改正後の1日2時間未満の労働によって得られる収入額が一般的には少額であることや手続きの簡素化等の観点から廃止されます。

## ③ 賃金日額の法定の下限額

雇用保険の給付においては、法律で賃金日額の下限額が定められています。現行法の法定の下限額は2,460円ですが、この金額もまた週所定労働時間20時間を基準とし

たものであるため、改正法施行後は週所定労働時間10時間を基準とする1,230円まで下限額が引き下げられます。

#### 4 求職者支援制度との関係

求職者支援制度とは、離職して雇用保険を受給できない人や、収入が一定額以下の在職者等で、再就職、転職、スキルアップを目指す人が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講できる制度です。こちらについては、雇用保険の加入条件が週所定労働時間10時間以上となることで、改正法施行前であれば求職者支援制度の対象だった人が、改正法施行後は対象とならないケースが発生します。

しかし、求職者支援制度の対象となるような人からすると、雇用保険に加入して基本手当等をもらうよりも、求職者支援制度を利用したほうがよいことも多いことから、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の被保険者および被保険者だった受給資格者については、当分の間、求職者支援制度の支援対象から除外しないとされました。

#### 5 マルチジョブホルダーとの関係

令和4年1月より、65歳以上の労働者に限り、複数の雇用保険の適用事業に雇用されているものの、1つの適用事業だけでは雇用保険の加入条件を満たさなくても、2つの事業の労働時間を合算すると週所定労働時間が20時間以上となる場合、本人の申請により雇用保険に加入できるものとされました。

いわゆるマルチジョブホルダーと呼ばれる制度ですが、こちらについては雇用保険の適用拡大と併せて、2つの事業の労働時間を合算した際の基準が、週所定労働時間が10時間以上となる場合に変更されます。

そのため、改正法施行後には、対象となる労働者が格段に増えることが予想されます。

ただし、マルチジョブホルダー制度については施行後5年を目処に効果を検証するとされているため、雇用保険の適用拡大前に制度に何かしらの変更が加えられる可能性もあります。

雇用保険の適用拡大は、改正後の影響の

図表 雇用保険の適用拡大のまとめ

改正項目	改正前	改正後
雇用保険の加入条件 (週所定労働時間)	1週間の所定労働時間 <u>20時間以上</u>	1週間の所定労働時間 <u>10時間以上</u>
被保険者期間における1カ月	離職日から1カ月ごとに区切っていった期間に賃金の支払いの基礎となった日数が <u>11日以上</u> または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が <u>80時間以上</u> ある場合	離職日から1カ月ごとに区切っていった期間に賃金の支払いの基礎となった日数が <u>6日以上</u> または賃金の支払いの基礎となった労働時間数が <u>40時間以上</u> ある場合
失業認定中の就労	1日 <u>4時間以上</u> （4時間未満の就労をした際、賃金に応じて基本手当の額を調整）	1日 <u>2時間以上</u> （2時間未満の就労時の賃金と基本手当の調整は廃止）
賃金日額の下限額	<u>2,460円</u> （実際の下限額は年度の平均給与額によって自動変更）	<u>1,230円</u> （実際の下限額は年度の平均給与額によって自動変更）

# 雇止めに関するトラブルと予防策

弁護士 近藤 秀一 (野口&パートナーズ法律事務所)

## 1 雇止めの法規制について

いわゆる「雇止め制限法理」が適用される場合は、有期社員の雇止めは制限され、雇止めが無効となる（同一の労働条件で契約更新をしたとみなされる）場合があります。

現行法上は、労働契約法19条において雇止めが制限される場合が規定されています。

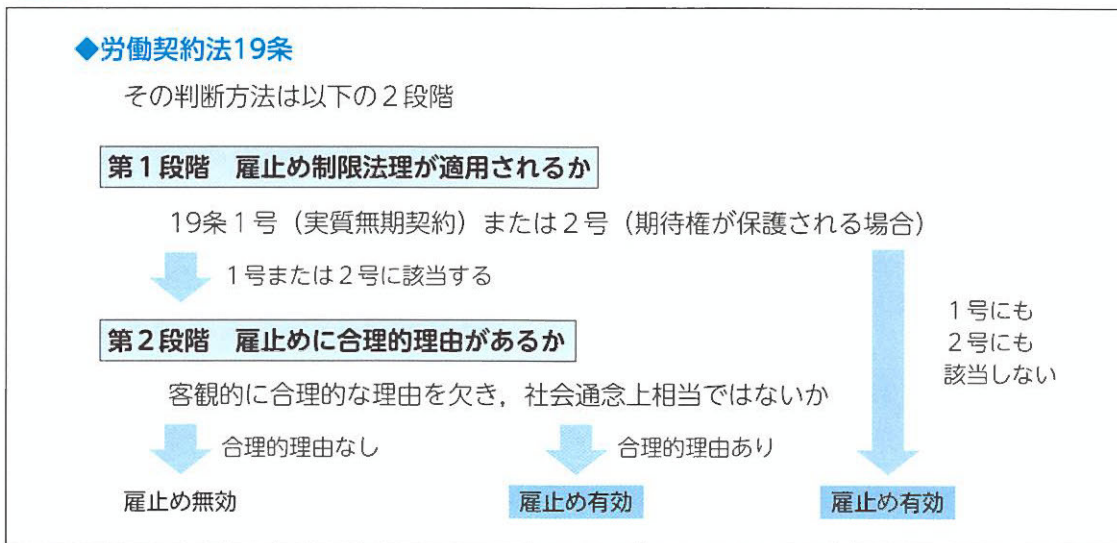
具体的には、**図表1**のように、有期社員が契約更新の申込み等を行った場合において、①雇止め制限法理が適用されるか、②雇止めに合理的理由があるかという2段階で審査されます。

①雇止め制限法理の適用には、**ア**実質無

期契約と同視される場合（同法19条1号）ないし**イ**雇用継続の合理的期待がある場合（同法19条2号）があります。そもそもかかる要件に該当しなければ、雇止めは制限されず、契約期間の満了で有期社員との雇用契約は終了します。実務的には、**ア**実質無期契約と評価される場合は少なく、**イ**雇用継続の合理的期待の有無が争点となるケースが多いです。雇用継続の合理的期待を生じさせるか否かを判断するためのファクターには、**図表2**のようなものがあり、これらのファクターを総合考慮して合理的期待が判断されます。

①雇用継続の合理的期待がある等と判断され、雇止め制限法理の適用がある場合は、

**図表1** 雇止めが有効か否かの判断方法



②雇止めの合理的理由がなければ雇止めは許容されません。

②雇止めの合理的理由の判断ファクターは、正社員の解雇の場合における解雇の合理的理由と類似するものではありませんが、一般的には正社員の解雇の場合よりは緩く判断されます。ただし、かかる要件については、①雇用継続の合理的期待の程度等と相関的に判断されるものであり、①合理的期待の程度等が高ければ、②雇止めの合理的理由も解雇同様の高度なものが要求されます。

令和6年4月1日施行の法改正（労基則5条1項1号の2、同条5項・6項参照）により、有期労働契約において、更新上限の有無や内容、無期転換申込機会や無期転換の労働条件について労働条件通知書に明示することが求められることとなりました。

たが、無期転換権の発生を意識した適切な雇止め等の実務対応が今後より強く求められるものと解されます。

以下、次項において、実務上よくある雇止めに係るトラブル事例および対応策等の詳細を解説します。

## 2 雇止めにおけるトラブル事例および対応策等

### (1) 無期転換期間直前の突如の雇止め

#### 【事例1】

半年ごとに合計10回雇用契約を締結・更新して、通算で4年11カ月雇い入れている契約社員Aについて、遅刻が多い等、勤務態度に様々な問題点があり、無期転換発生を防止するために雇止めをするこ

図表2 雇用継続の合理的期待を生じさせるか否かを判断するためのファクター

ファクター	項目	具体例 <sup>*1</sup>
業務の客観的内容	・当該業務の臨時性・常用性 ・基幹業務を担っているか	○有期社員の業務が臨時的なものである。 ○有期社員の業務内容や責任が正社員より負担が軽く、補助的である。 ●有期社員の業務内容が基幹業務に及んでいる。
更新の回数、通算期間	・更新の有無・回数 ・初回雇入れからの通算期間	○更新がない、少ない。通算期間が短い。 ●更新回数が多い。通算期間が長い <sup>*2</sup> 。
雇用期間の管理の状況	・更新の手続方法 ・更新可否の判断方法（厳格化否か等）	●契約書がない、初回契約のみ契約書が存在する。 ○毎回、更新前に契約書を作成している。 ○更新するか否か、事前に面談して可否を検討して結果を通知している。
当事者の主観的態様	・採用における雇用期間や更新等の説明内容 ・雇用継続を期待させる使用者側の言動	●期間の定めが形式的であるかのような使用者側の言動（「一応は契約期間を定める」「よほどのことがない限り契約は更新される」等）。 ○勤務成績が悪ければ契約は終了する旨、採用時に明確に説明をする。
他の労働者の更新状況	・他の有期社員の契約更新、雇止めの状況	○他の有期社員も勤務成績等に応じ、雇止めされている。 ●他の有期社員はまったく雇止めされていない。
その他	・更新上限や不更新上限の定め	○更新上限の定め ○不更新条項の定め

※1 合理的期待が発生しない・弱める方向の事情を○、合理的期待が発生する・強める方向の事情を●で表記している。

※2 無期転換権が発生する通算期間が5年を超える場合は、合理的期待はかなり高度となる。



とを検討している。

なお、今まで当該問題点についてきちんと注意指導をしたことはない。また、会社には、更新上限を5年までとする就業規則の規定や契約合意はない。

このようなケースにおいて、まず、契約社員Aに雇用継続の合理的期待は発生しているでしょうか。本件においては10回契約が締結・更新されており、あと1回の契約更新で無期転換権が発生する通算5年を超える雇用期間となっていることを踏まえると、雇用継続の合理的期待が一定程度発生しているものと判断される可能性が高いです。

当該契約社員Aには、様々な問題点があるとのことですが、従前、当該問題点について注意指導を行ったことがないとのことであり、改善の機会を付与することなくいきなり雇止めを行うと、地位確認等を争われた場合、雇止めの合理的理由がなく、雇止めが無効となる可能性が高いです。

また、注意指導なくこのような雇止めを行っている以上、契約社員Aとしても納得し難いことが通例であり、事実上の紛争リスクを高める結果となってしまいます。

一方で、改善指導等の実績を作るために契約更新をした場合、通算期間が5年を超えるため、無期転換権が発生してしまい、無期転換権を行使された場合は、よりハードルの高い解雇の要件を満たさなければ有効に契約社員Aとの契約解消を行うことができなくなってしまいます。

このような場合、実務的対応としては、雇止めをしつつ、解決金等の退職条件を提示して雇止めの合意を取るべきですが、雇止めの合意を得られない場合は、法的リスクが残ることとなります。

そもそも、このような問題を抱える契約

社員Aを無期転換権が発生する期間直前まで、何ら対策を講じずに漫然と放置すること自体、問題であり、会社の事前対応が不十分なケースです。

## (2) 雇止めを予告した改善指導

### 【事例2】

半年ごとに合計7回雇用契約を締結・更新して、通算で3年2カ月雇い入れている契約社員Aについて、遅刻が多い等の勤務態度に様々な問題点があるため、契約解消を検討している。

なお、今まで当該遅刻等の問題点についてきちんと注意指導をしたことはない。また、会社には、更新上限を定める就業規則の規定や契約合意はない。

事例2のケースは、同じ契約社員Aについて、雇入れ3年2カ月の段階でその勤務態度等を問題視して、契約解消等を検討するケースを仮定しています。

(もちろん、雇用継続の合理的期待のファクターには、**図表2**のようなものがあり、通算期間や更新回数だけではありませんが、)本件において、一定回数契約を更新し、一定年数雇入れを行っていることから、雇用継続の合理的期待が存在し、雇止めに際し雇止めの合理的理由が必要とされる可能性があるものと評価されます。そのため、雇止めを行うにあたっては、問題行動等が存在し、改善指導をしたものの改善しないという事情を作出すべきです(**図表3**)。

本ケースでは、次の契約期間満了日まで4カ月程度あり、契約期間満了日まで改善指導等を行う時間的余裕がありますので、まず、契約社員Aの具体的な問題行動および改善点等を明記した指導を行い、改善しない場合は次の契約期間満了日で雇止めを行う可能性があることを明確に通知すべきです。

このような具体的な注意指導を行ったにもかかわらず、改善せずに同種の問題を繰り返した場合は、予告通り、次の契約期間満了日で雇止めを行うこととなります。

### (3) 改善指導のための契約更新

#### 【事例3】

事例2のケースで、契約社員Aとの契

約解消の検討をし始めた時期が、7回目の契約期間満了日の直前である場合はどうか。

では、事例2のようなケースにおいて、契約期間満了日までに契約社員Aの改善指導を行う時間的余裕がない場合はどうでしょうか。

このような場合、契約期間の更新時にお

図表3 指導書の例

<p>甲野 太郎 殿</p>	<p>令和〇年〇月〇日</p> <p>法令日本株式会社</p>
<h3>改善指導書</h3>	
<p>貴殿におかれまして、以下のような問題等があることが、散見されます。</p>	
<p>① ほぼ毎日、10分程度遅刻をしている。</p>	
<p>② 令和●年●月●日、X作業場の乙野次郎氏の作業が遅れ20分程度待たされたことに憤慨し、「早く終わらせてこっちに来い」等と怒鳴り、職場環境を悪化させた。</p>	
<p>③ 令和●年●月●日の朝礼において、本人がいない場で、乙野次郎氏について「きもい」「くず」「あいつは仕事ができへん」「ダメなやつや」等と侮辱的な言動を周囲に吹聴した。【※1】</p>	
<p>当社の業務は貴殿1人でできるものではなく、他の同僚等を含め、チームとして行う必要があるものです。遅刻等を繰り返し、職場環境を害する貴殿の行動等を放置することはできず、そのため、本改善指導を行うものです。当社としても、貴殿の問題行為等については深刻なものを受け止めており、本日から、以下の改善項目について改善を行ってください。</p>	
<p>(改善項目)</p>	
<p>① 遅刻をしないこと。</p>	
<p>② 上司、同僚、他グループの社員の人格を尊重し、怒鳴ったり、荒い言葉を使ったりせず、丁寧な言葉遣いで話しかけること。また、上司、同僚、他グループの社員に対し、侮辱したり小馬鹿にしたりする発言等を行わないこと。【※1】</p>	
<p>万一、貴殿が、本指導の内容に反し、同種の問題行為等を行った場合、懲戒処分を行い、次の契約を更新せず、貴殿を雇止めることも検討しますので、くれぐれもご留意ください。【※2】</p>	
<p>当社としても貴殿の技術力については評価をしており、改善項目が改善されることを切に願っております。【※3】</p>	
<p>※1 万一裁判になった場合、具体的に問題行動等が存在しているかどうか重要な争点となるため、注意指導書において問題点を指摘する場合は、5W1Hを意識して問題行動を具体的に指摘し、改善点を述べる必要があります。</p>	
<p>※2 このようなケースでは、改善しない場合は雇止めを行う旨明記することが必須です。</p>	
<p>※3 注意指導は、対象者の問題改善を願って行うものであり、問題点だけを指摘するのではなく、評価・期待をしている点があるのであれば、そのような点も付記する等人格に配慮することが望ましいです。</p>	

いて、契約の更新はするものの、**図表3**で掲げているような具体的な改善指導を行ったうえで、次の契約期間満了日において契約は更新せず、雇止めを行う旨を説明し、明確に雇用契約書においても明記することが考えられます。

雇用契約書の記載例としては、**図表4**をご参照ください。

なお、契約期間については、従前通りの期間とすることも考えられますが、改善指導の効果が期待できず、すぐに問題行動等が繰り返されることが予測される場合は、従前とは異なる短期間を設定し、早期雇止めを行うことも考えられます。

#### (4) 雇用継続の合理的期待がない場合の対応

##### 【事例4】

契約社員Aを、契約期間を半年として雇入れを行った。現在、雇入れからまだ2カ月であるが、同僚に対し数々の暴言を行うため、職場秩序が非常に乱れており、雇止めを検討している。

本件においては、初回雇入れの段階であ

り、使用者側に契約更新を期待させる言動等の特段の事情が存在しない限り、雇用継続の合理的期待は発生していないものと解され、合理的理由なく有効に雇止めは可能です。

契約期間満了を待って契約社員Aの雇止めを行う方法がスタンダードな対応ですが、本件においては職場秩序が乱れた状態であるとのことであり、残り4カ月の契約満了日を待っていると、会社に多大な損害が生じる可能性があります。

このような場合、実務的な対応として、契約社員Aを即時に解雇して、予備的に<sup>1</sup>雇止めを行うという方法もあります。

有期労働者の契約期間中の解雇（以下、「期中解雇」という）については、「やむを得ない事由」が必要であるとされているところ（労働契約法17条1項参照）、かかる事由は、期間満了を待たずに直ちに契約を終了させざるを得ないような事由と解され、正社員の解雇事由よりもハードルが高いものとされています。

本件程度の事情では、契約社員Aについて、法的に期中解雇が有効と評価し難いで

**図表4** 契約書の記載例（改善がない場合の雇止めの明記）

労働契約書	
労働者氏名 甲野 太郎 ㊟	
年月日	
事業場名称・所在地 使用者 職 氏 名	
契約期間	<p>期間の定めあり</p> <p>令和●年●月1日より同年●月末日まで</p> <p>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入</p> <p>契約の更新の有無</p> <p>【自動的に更新する・更新する場合があります】・契約の更新はしない・その他（ ）</p> <p>※ただし、令和●年●月●日付改善指導書に明記した改善点について、改善が認められないと会社が判断をした場合は、契約の更新はしません。</p> <p>* 毎月1回、勤務状況等の確認面談を行います。</p> <p>(以下略)</p>

1 「予備的に」というのは、仮に会社が主張する行為（本件の場合は解雇）が無効であった場合でも、別の行為（本件では雇止め）を行うということの意味するもの（文例は上記の通り）。