

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

有期労働契約の締結、更新及び雇止めをめぐるトラブル防止のために

有期労働契約（期間を定めて締結された労働契約）については、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。

このため、このようなトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするとの観点から、厚生労働省では、労働基準法第14条第2項に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています（平成20年3月1日一部改正）。

また、労働基準監督署は、この基準に関して、使用者に対して必要な助言や指導を行っています。

使用者の皆さまへ

ここでは、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について紹介しています。

この「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の趣旨及び内容を十分ご理解いただき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めをめぐるトラブルの防止に努めていただくようお願いいたします。

お問合せ先

愛媛労働局労働基準部監督課
松山労働基準監督署
新居浜労働基準監督署
今治労働基準監督署
八幡浜労働基準監督署
宇和島労働基準監督署

松山市若草町 4-3 松山若草合同庁舎 5 階 Tel.089-935-5203
松山市六軒家町 3-27 松山労働総合庁舎 4 階 Tel.089-917-5250
新居浜市一宮町 1-5-3 Tel.0897-37-0151
今治市旭町 1-3-1 Tel.0898-32-4560
八幡浜市江戸岡 1-1-10 Tel.0894-22-1750
宇和島市丸の内 5-2-5 Tel.0895-22-4655

1 契約締結時の明示事項等

- (1) 使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。
- (2) 使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければなりません。
- (3) 使用者は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)について変更する場合には、労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければなりません。

[労働条件通知書はこちら](#) >>

労働条件を明示する際のポイント

① 更新の有無の明示

明示すべき「更新の有無」の具体的な内容は、例えば下記の例を参考にしてください。

- ・ 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 など

② 更新する場合の「判断基準」の明示

明示すべき「判断の基準」の具体的な内容は、例えば下記の例を参考にしてください。

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・ 労働者の能力により判断する
- ・ 会社の経営状況により判断する
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する など

③ その他留意すべき事項

これらの事項については、トラブルを未然に防止する観点から、使用者から労働者に対して書面により明示することが望ましいものです。

2 雇止めの予告

使用者は、下記の有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければなりません。

対象となる有期労働契約

- ① 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

~~~~~ 平成20年3月1日改正部分

### 3 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

#### 雇止めの理由の明示

明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。例えば下記の例を参考にしてください。

- ① 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ② 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- ③ 担当していた業務が終了・中止したため
- ④ 事業縮小のため
- ⑤ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ⑥ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため など

### 4 契約期間についての配慮

使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

#### 労働契約期間について(労働基準法第14条)

有期労働契約をする場合、その期間の長さについて、労働基準法第14条は次のように定めているので、注意が必要です。

#### 原則

#### 上限3年

※ ただし、有期労働契約（特例3に定めたものを除き、その期間が1年を超えるものに限り）を締結した労働者（下記特例1又は2に該当する労働者は除きます。）は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

## 特例 1

### 高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約



上限5年

※ 当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限ります。また、高度の専門的知識等を有する労働者とは、次の①から⑦のいずれかに該当する労働者を言います。

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士
- ③ システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
- ④ 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- ⑤ 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナーで年収が1,075万円以上の者
- ⑥ システムエンジニアとして実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで、年収が1,075万円以上の者
- ⑦ 国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

## 特例 2

### 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約



上限5年

## 特例 3

### 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設事業等）



その期間

関連する参考資料等

『労働契約法』

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/index.html>

『有期労働契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン』

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/07/s0729-1.html>

## 5 その他参考

### 労働契約法

労働契約法は、労働契約の内容の決定及び変更に関する民事的なルール等を体系的にまとめたもので、平成 20 年 3 月 1 日から施行されました。この法律は、有期労働契約労働者に対しても適用されます。

裁判制度はもとより、個別労働紛争解決制度や労働審判制度における個別労働関係紛争の解決にあたっては、これまでに蓄積されてきた判例をもとに形成された判例法理を当てはめて判断することが一般的だったのですが、今後は、その役目を労働契約法が担うこととなります。

労働契約法においては、有期労働契約に関して次のように定めています。

- 使用者は、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の間において、労働者を解雇することができません。（第 17 条第 1 項）
- 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。（第 17 条第 2 項）

また、労働契約法においては、労働契約の締結等に関して、次のような基本ルールを定めています。

- 労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、就業の実態に応じて、均衡を考慮するものとする。（第 3 条第 2 項）
- 使用者は、労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。（第 4 条第 1 項）

⇒ 例えば、労働者に労働条件をきちんと説明することなどが考えられます。

- 労働者と使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。（第 4 条第 2 項）

⇒ 例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

⇒ 有期労働契約の場合には、契約期間が終わったときに契約が更新されるかどうかや、どのような場合に契約が更新されるのかなど、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」で使用者が明示しなければならないとされている事項についてもハッキリさせておきましょう。

『労働契約法』 ⇒ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/index.html>

### 有期労働契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン

平成 20 年 7 月に策定されたこのガイドラインでは、有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、①事業主の皆様が講ずべき必要な事項、②よりよい雇用管理の実施を図るために配慮することが望ましい項目、がわかりやすくまとめられておりますので、参考にしてください。

⇒ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/07/s0729-1.html>