

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「雇止め」をめぐる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ために、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」（平成15年厚生労働省告示第357号、平成25年4月1日一部改正）を策定しています。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。

1. 雇止めの予告

使用者は、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（あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合を除きます。）。

※ 雇止めの予告の対象となる有期労働契約

①	3回以上更新されている場合
②	1年以下の契約期間の有期労働契約が更新又は反復更新され、最初に有期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

2. 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。雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

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。

下記の例を参考にしてください。

- ・ 前回の契約時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 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など勤務不良のため

3. 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。

- 平成25年4月1日からは、労働基準法施行規則で、「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」を書面の交付により明示することが義務付けられています（2頁参照）。