

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

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、改正労働基準法により、使用者が講ずるべき措置について、厚生労働大臣が基準を定めることができることとされました。

厚生労働省では、これに基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しました。

また、行政官庁は、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うこととなります。

このリーフレットは、有期労働契約を締結する事業主の方々に「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、内容、考え方などについてご理解を深めていただくよう作成したものです。

有期労働契約を締結する事業主の方々におかれては、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、内容、考え方などを十分ご理解いただいた上、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係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。

ご不明な点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

「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

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。

① 更新の有無の明示

明示すべき「更新の有無」の具体的な内容については、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 等

② 判断の基準の明示

明示すべき「判断の基準」の具体的な内容については、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 等

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、契約締結時に、その契約を更新する旨明示していた有期労働契約（締結している労働者を1年以上継続して雇用している場合に限ります。）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

ここでの対象となる有期労働契約は、

- ① 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
- ② 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合です。

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。

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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等勤務不良のため等

4 契約期間についての配慮

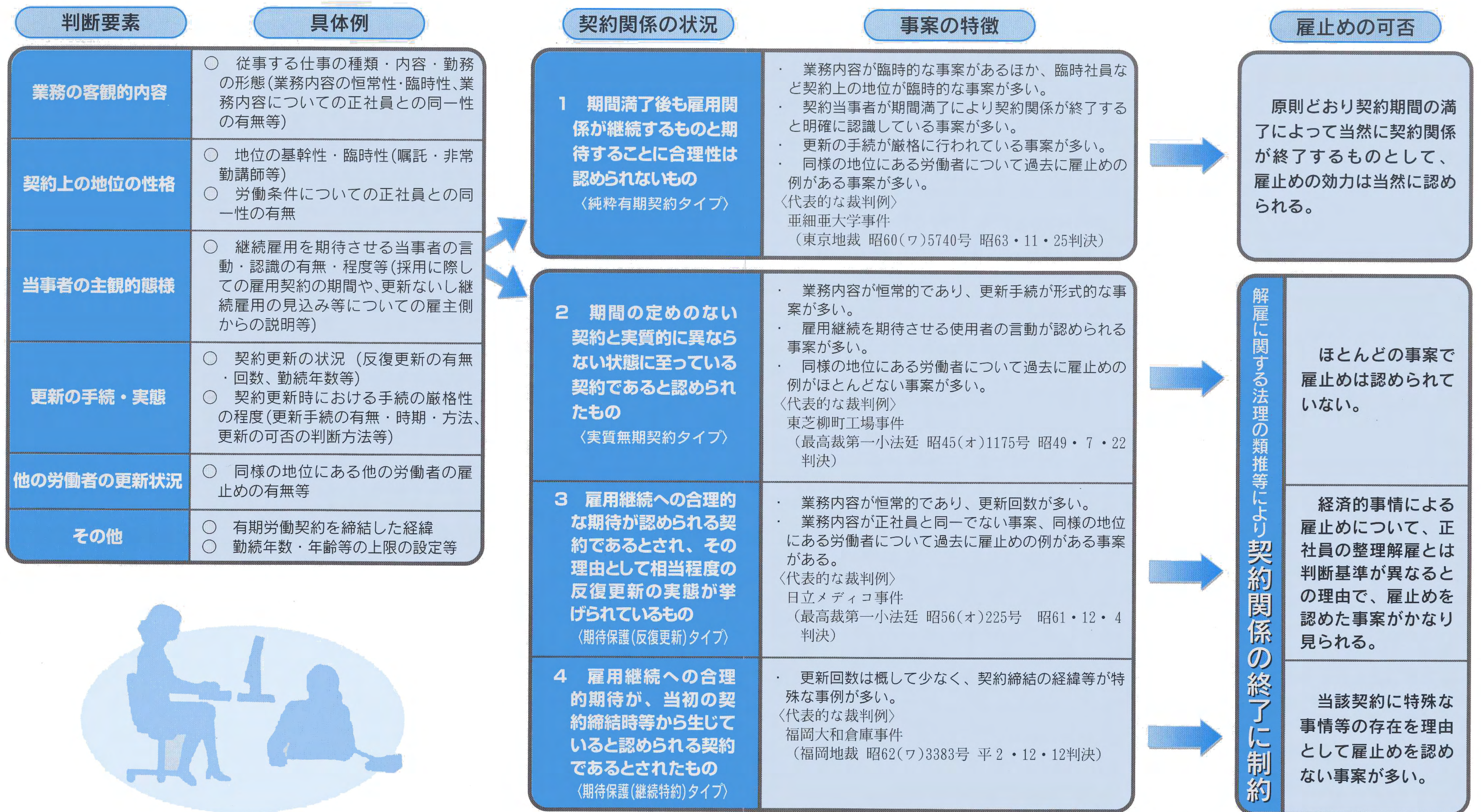
使用者は、契約を1回以上更新し、1年以上継続して雇用している有期契約労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければなりません。

- 契約期間の上限は原則3年(一定の場合に上限は5年)です。(6頁もごらんください。)

有期労働契約の雇止めに関する裁判例の傾向

雇止めについて争われた裁判例を見ると、6つの判断要素を用いて当該契約関係の状況を総合的に判断しており、民法の原則どおり契約期間の満了により当然に契約関係が終了するものと判断した事案ばかりではなく、契約関係の終了に制約を加え、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めの可否を判断し、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくありません。

また、裁判例について類型化を試みると、有期労働契約を4つのタイプに分けることができ、各タイプごとに判断要素に関する状況や雇止めの可否について一定の傾向が見られます。



(注) 裁判例の傾向は、「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」をもとに取りまとめたものです。

有期労働契約を締結する場合、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ます。

原則

上限3年

(※) ただし、有期労働契約（特例3に定めるものを除き、その期間が一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、使用者に申し出るにより、いつでも退職することができます〔この措置は、政府が、改正労働基準法の施行後3年を経過した後に、その施行の状況を勘案しつつ検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間の暫定措置です。〕。

特例1

専門的な知識、技術又は経験（以下「専門的知識等」という。）であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準※に該当する専門的知識等を有する労働者（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る。）との間に締結される労働契約

→ 上限5年

(※) 5年以内の期間を定めた労働契約を締結することができる労働者について、詳しくはリーフレット「労働契約期間の上限について」をご覧ください。

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（有期の建設工事等）

→ その期間