

労働関係法の ポイント

Points of Labour Related Acts

沖縄版



首里金城町石畳道





有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）のケースでは、何度も更新を繰り返し、結果として長く雇用されているケースも多くみられます。労働基準法第14条第2項に基づく「**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、雇止め基準告示）では、有期労働契約を更新する場合や雇止めをする場合などの留意点が示されています。

▶ 基準に定める有期労働契約の締結・更新・雇止めに関するルール

1 更新上限を定める場合等の理由の説明

使用者は、有期労働契約の締結後、その有期労働契約の変更・更新に際して、有期労働契約の**通算契約期間または更新回数**の上限を新たに定めるとき、またはこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、**その理由を労働者に説明**しなければなりません。

2 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日前までに雇止めの予告**をしなければなりません。

※雇止めの予告が必要な有期労働契約とは、1年を超えて継続雇用している場合または3回以上契約が更新された場合等です。また、契約を更新しないことがあらかじめ明示されている場合は対象になりません。

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、**遅滞なく交付**しなければなりません。

※雇止め後に労働者から請求があった場合も同様です。

【雇止めの理由の明示の例】

- ・ 前回の契約更新時に、労働者の自由な意思に基づき本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当時から更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に該当するため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務遂行能力が十分でないと認められるため
- ・ 職務命令に違反する行為をしたこと、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、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**ように努めなければなりません。

5 無期転換後の労働条件に関する説明

使用者は、労働者に無期転換後の労働条件を明示する場合には、当該労働条件に関する定めをするに当たって、**労働契約法第3条第2項の規定（均衡考慮、49頁参照）の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項について、当該労働者に説明**するよう努めなければなりません。

労働条件の明示（第15条）

- 1 使用者が労働者を採用するときは、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（「労働条件通知書」の様式例は10～11頁参照）。
- 2 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
- 3 2の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません。

▶▶ 労働条件の明示事項

必ず明示しなければならない事項

書面の交付等によらなければならない事項

- ①労働契約の期間
- ②有期労働契約を更新する場合の基準
(有期労働契約の通算契約期間または更新回数
の上限を含む)
- ③就業の場所・従事する業務の内容
(就業の場所・業務の変更の範囲(右下枠囲み参
照)を含む)
- ④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働
の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務
をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締
切り・支払いの時期に関する事項
- ⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む)
- ⑦昇給に関する事項

+

パートタイム労働者・有期雇用労働者の場合

- ①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無
- ④相談窓口(相談担当者の氏名、役職、相談部署等)
(パート・有期労働法第6条)

定めをした場合に明示しなければならない事項

- ⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退
職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの
時期に関する事項
- ⑨臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ⑩労働者に負担させる食費・作業用品その他に関
する事項
- ⑪安全衛生に関する事項
- ⑫職業訓練に関する事項
- ⑬災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑭表彰、制裁に関する事項
- ⑮休職に関する事項

就業の場所・業務の変更の範囲

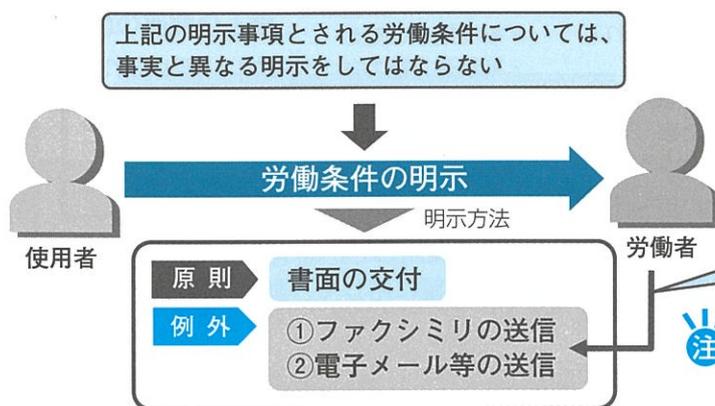
「就業の場所・業務」については、すべての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要です。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業の場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。つまり、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。



有期契約労働者については、以上の事項のほかに、明示しなければならない事項があります(下記参照)。

▶▶ 労働条件の明示方法



労働基準法で原則として「書面の交付」が務付けられている明示事項について、労働者希望がある場合に限り、ファクシミリ、電子メール等の送信による明示が認められます。

なお、パート・有期労働法で義務付けられ明示方法「文書の交付等」も上記と同様です



労働者の希望により電子メール等で労働条件を明示場合は、労働者がその電子メール等の記録を出力するにより書面を作成できるものでなければなりません。

◀◀ 有期契約労働者に対して明示しなければならない労働条件とそのルール ▶▶

(1) 更新上限に関する事項(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)

明示が必要なタイミング ▶▶ 有期労働契約の締結時と更新時

明示方法 ▶▶ 書面の交付等(上記「労働条件の明示方法」と同じ)

更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明(雇止め基準告示第1条→7頁参照)

次の場合には、あらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)、更新上限を新設または短縮する理由を、労働者に説明することが必要となります。

- ①更新上限を新たに設けようとする場合
- ②更新上限を短縮(例えば、通算契約期間の上限を5年から3年にしたり、更新回数の上限を3回から1回にしたりすること)しようとする場合

(2) 無期転換に関する事項 **無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象**

- ① その有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）
- ② 無期転換後の労働条件

明示が必要なタイミング **▶▶ 無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時**



初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、明示が必要になります。

明示方法 **▶▶ 書面の交付等**（前頁「労働条件の明示方法」と同じ）

②の無期転換後の労働条件については、労働契約締結の際の明示事項と同様、書面の交付等が義務付けられている事項は書面の交付等による。また、明示事項ごとに明示するほか、有期労働契約の時の労働条件からの変更の有無、変更がある場合はその内容を明示する方法でもかまいません。

均衡を考慮した事項を説明する努力義務（雇止め基準告示第5条→7頁参照）

使用者は、無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングごとに、労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするにあたって、労働契約法第3条第2項の規定（49頁参照）の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項について説明するよう努めなければなりません。

比較対象 ▶ 他の通常の労働者

（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）

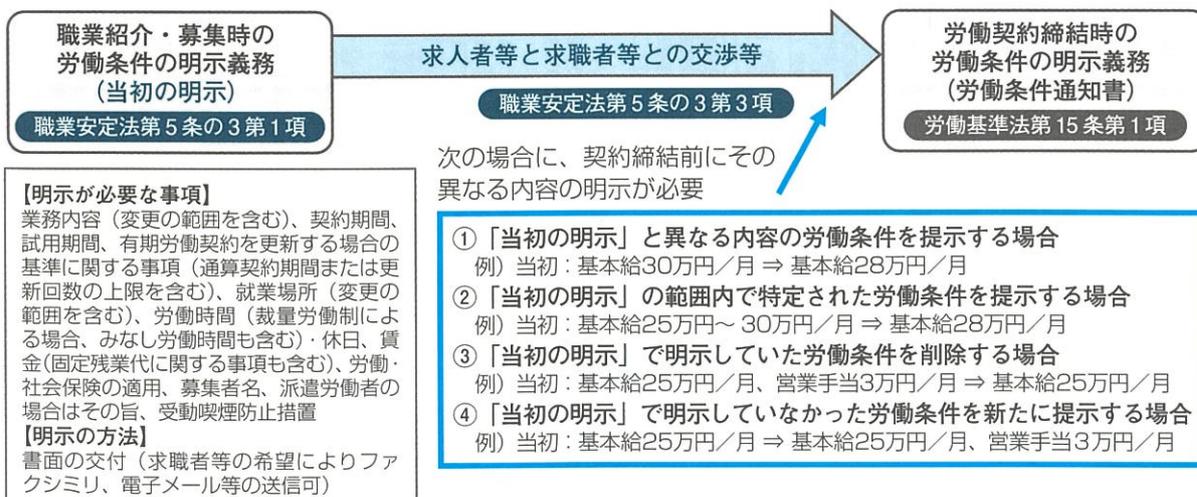
考慮する事項 ▶ 例：業務の内容、当該業務に伴う責任の程度、異動の有無・範囲、その他考慮した事項

有期契約労働者への説明

更新上限を新設・短縮しようとする場合や、均衡を考慮した事項を説明する際は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明する方法が基本です。ただし、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を交付したり、説明会等を開催して複数の有期契約労働者に同時に説明する等の方法でもかまいません。

労働契約締結前の労働条件等の明示義務

採用時の条件が職業紹介・募集時に示した条件と異なる場合等には、求人者・募集者は、労働契約を締結する前にその内容を求職者等に明示しなければなりません（職業安定法第5条の3）。



(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

記載要領

田中太郎 殿		2025年4月1日
事業場名称・所在地 使用者職氏名		(株)〇〇工業 〇〇市〇〇町〇-〇-〇 代表取締役 山田二郎
契約期間	期間の定めなし、 <u>期間の定めあり</u> (2025年4月1日～2026年3月31日) ※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 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他()] 2 契約の更新は次により判断する。 〔 <u>契約期間満了時の業務量</u> ・ <u>勤務成績、態度</u> ・ <u>能力</u> 〕 〔 <u>会社の経営状況</u> ・ <u>従事している業務の進捗状況</u> ・その他()〕 3 更新上限の有無(無・ <u>有</u>) (更新 <u>3</u> 回まで/通算契約期間 年まで) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年月日)から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無・有(別紙のとおり)) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)・Ⅱ(定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 月 日) (上限10年) Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	(雇入れ直後) (株)〇〇工業 本社 (変更の範囲) <u>変更なし</u>	
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) <u>製品の出荷管理全般</u> (変更の範囲) <u>変更なし</u> 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・ 特定有期業務(開始日: 完了日:)	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 ① 始業(8 時 30 分) 終業(17 時 30 分) 〔以下のような制度が労働者に適用される場合〕 (2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 〔始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) 〔始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) 〔始業(時 分) 終業(時 分) (適用日)) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制；始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第8条 第 条、第 条、第 条、第 条、第 条 2 休憩時間(60)分 3 所定時間外労働の有無(<u>有</u> 、無)	
休日	・ 定休日；毎週 <u>土・日</u> 曜日、 <u>国民の祝日</u> その他() ・ 非定休日；週 月 当たり 日、その他() ・ 1年単位の変形労働時間制の場合 年間 日 ○詳細は、就業規則第9条 第 条、第 条、第 条	
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・ <u>無</u>) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・ <u>無</u>) 2 代替休暇(有・ <u>無</u>) 3 その他の休暇 有給(<u>慶弔休暇</u>) 無給() ○詳細は、就業規則第10条 第 条、第 条、第 条 (次頁に続く)	

- 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付する。交付の方法については、書面による交付のほか、労働者が希望する場合には、ファクシミリを利用する送信の方法、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法(出力して書面を作成できるものに限る)によっても明示することができる。
- 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつける。
- 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付等の方法(上記1参照)により明示することが労働基準法により義務付けられている事項である。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面等により明示する義務がある。
網掛けの事項は、短時間労働者及び有期雇用労働者に対して書面の交付等により明示することがパートタイム・有期雇用労働法により義務付けられている事項である。
- 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とする。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準(複数可)並びに更新上限の有無を明示する。
労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件を明示する。無期転換後の労働条件を明示するに当たっては、本契約からの労働条件の変更の有無(変更がある場合はその内容を含む。)を明示するか、本契約からの変更の有無にかかわらず明示すべき事項ごとにその内容を明示する。
- 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のもの及び将来の就業場所や従事させる業務の変更の範囲を明示する。
また、有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合は、同法に基づき認定を受けた第一種計画に記載している特定有期業務(専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務)の内容並びに開始日及び完了日も併せて記載する。なお、特定有期業務の開始日及び完了日は、「契約期間」の欄に記載する有期労働契約の開始日及び終了日とは必ずしも一致しないものである。
- 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示する。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載する。
 - 変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類(1年単位、1か月単位等)を記載する。その際、交替制でない場合、「交替制」を=で抹消しておく。
 - フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載する。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを=で抹消しておく。
 - 事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載する。
 - 裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……を基本とし、」の部分=で抹消しておく。

