有期労働契約の新しいルールができました

労働契約法改正のあらまし

厚生労働省　都道府県労働局　労働基準監督署

厚生労働省ホームページ（http://www.mhlw.go.jp）でも最新情報を提供しています。

もくじ

改正労働契約法のポイント ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

改正法3つのルール

Ⅰ　無期労働契約への転換（第18条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

Ⅱ　「雇止め法理」の法定化（第19条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

Ⅲ　不合理な労働条件の禁止（第20条）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

【条文】労働契約法（平成19年法律第128号）抜粋　・・・・・・・・・・・・ 10

【条文】労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令　11

参考1　有期労働契約に関するその他の規定

Ⅰ　1回の契約期間の上限（労働基準法第14条）・・・・・・・・・・・・・・ 12

Ⅱ　労働契約締結時の労働条件の明示
（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条）・・・・・・・・・・・ 13

Ⅲ　雇止めの予告、雇止めの理由の明示、契約期間についての配慮
（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）・・・・・・・・ 14

参考2　労働契約法のその他の規定　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

参考3　雇止めに関するこれまでの裁判例の傾向　・・・・・・・・・・・・・・ 16

参考様式　無期労働契約転換申込書・受理通知書の様式例　・・・・・・・・・・ 18

参考様式　モデル労働条件通知書（一般労働者用；常用、有期雇用型）・・・・・ 20

雇止めの慎重な検討について（労使の取り組みのお願い）・・・・・・・・・・・ 24

働くすべての皆さま、事業主の皆さまへ

改正労働契約法のポイント

労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。
今般「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年８月10日に公布され、有期労働契約について、労働契約法に下記の３つのルールが規定されました。
有期労働契約とは、１年契約、６か月契約など期間の定めのある労働契約のことです。
パート、アルバイト、派遣社員※、契約社員、嘱託など、いろいろな言い方で呼ばれていますが、こうした有期労働契約で働くすべての人が、この新しいルールの対象となります。

※ 派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります。

3つのルール

Ⅰ　無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

Ⅱ　「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。
一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

Ⅲ　不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

Ⅱ：平成24年8月10日（公布日）　ⅠとⅢ：平成25年4月1日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約のタイプです。有期労働契約で働く人は全国で約1,200万人と推計されます。
有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。
労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いします。また、有期労働契約に関する労働基準法の諸規定も順守していただくよう、あわせてお願いします。

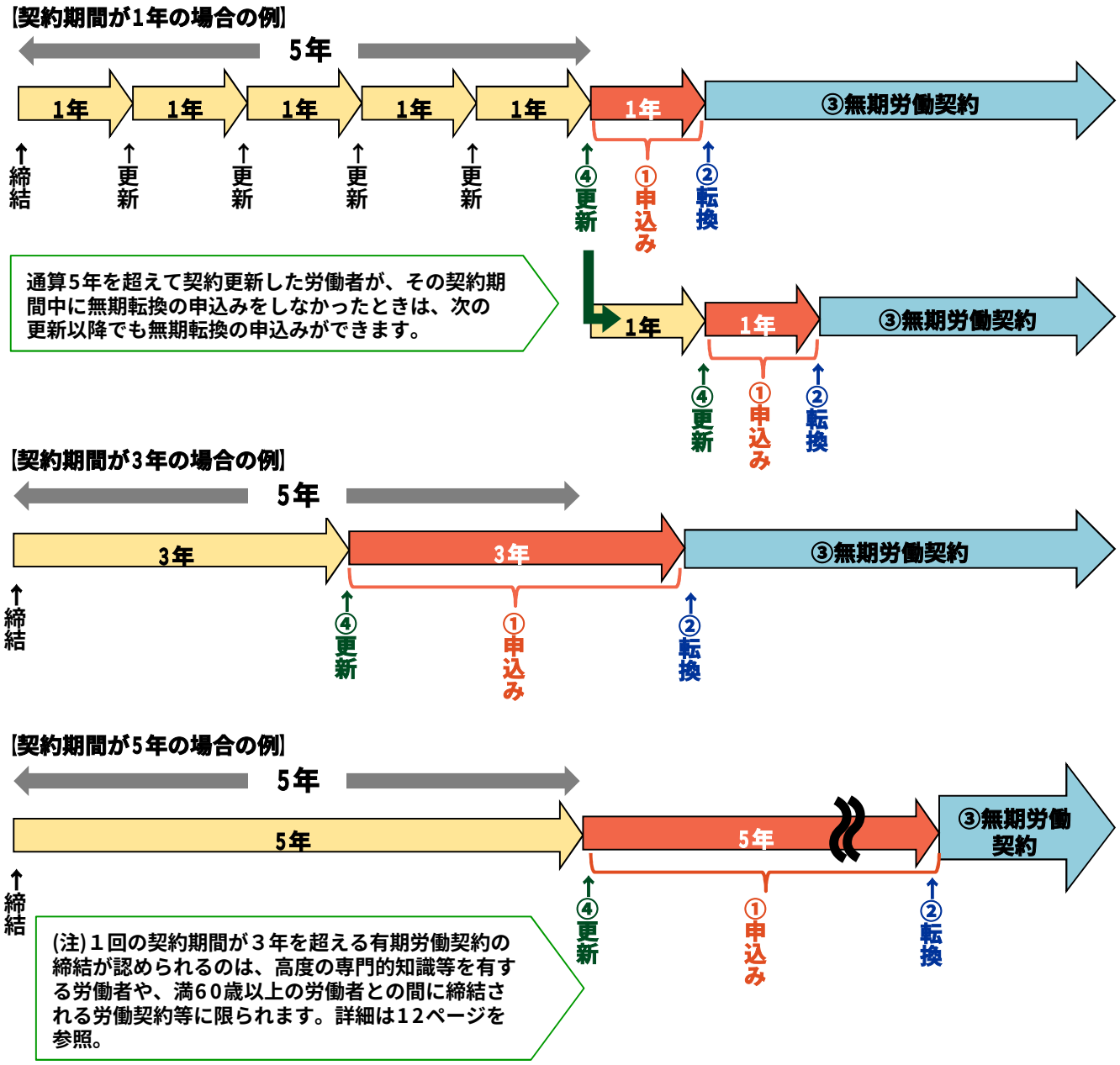
Ⅰ　無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

※　通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。
　平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）



①申込み

平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

この申込みは、労働者の権利（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。

> ！ 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします（様式例を18ページに掲載）。

②転換

無期転換の申込み（①：4ページの図参照）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

また、②時点より前に使用者が有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、有期労働契約期間中の解雇となるので、「やむを得ない事由」がある場合でなければ解雇することはできません。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があります。

> ！ 有期労働契約の締結時に、同一の使用者の下での過去の勤続（入職・離職）の状況や「通算契約期間」について、書面により労使で十分に確認しておくことは、無期転換の申込権の適切な行使や、後日の紛争を防止する観点からも重要です。

③無期労働契約

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは 、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

この場合、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

なお、就業規則により別段の定めをする場合、労働契約法第７条から第10条までに定められている就業規則のルールを変更することになるものではありません（15ページ参照）。

有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されます。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます。

> ！ 無期転換後の労働条件については、労働協約、就業規則、個々の労働契約での「別段の定め」がない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。無期転換した場合の労働条件については、労働者と使用者の間で認識に齟齬がないように、あらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておくことが必要です。
>
> 特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

④更新

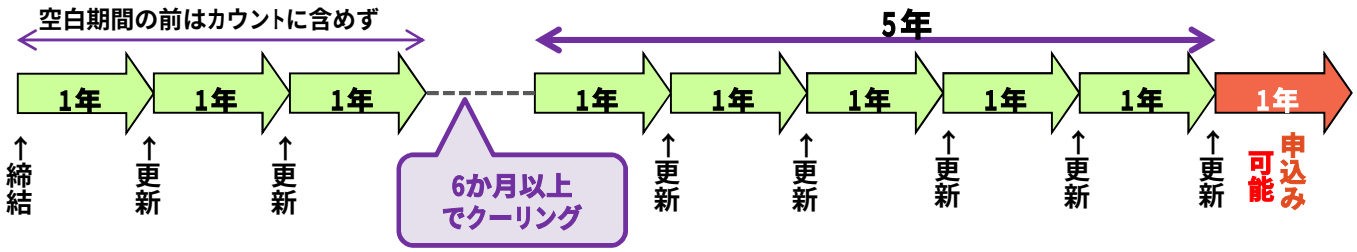
無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合】

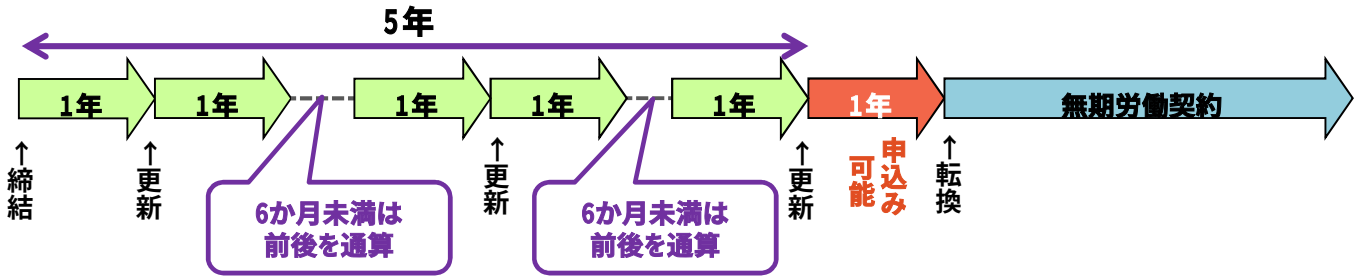
■契約がない期間(6か月以上)が間にあるとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。



■契約がない期間はあるが、6か月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その長さが6か月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します（クーリングされません）。



【カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合】

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（２つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）」の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次の表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます（クーリングされます）。

その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる 有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

通算契約期間の計算について（カウント方法）

① 通算契約期間は、「同一の使用者」ごとに計算します。

有期労働契約の契約期間の途中や契約期間の満了の際に勤務先の事業場（事業所）が変わった場合でも、同じ事業主の事業場（事業所）間の異動であれば、契約期間は通算され、無期転換の申込みができるかどうかが判断されます。

！ 事業主が、無期転換申込権が発生しないようにする意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装し、労働契約の当事者を形式的に他の事業主に切り替えた場合、通算契約期間の計算上は「同一の使用者」との労働契約が継続しているものと解されます。

② 通算契約期間の計算は、労働契約の存続期間で計算します。

育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされます。一方で、有期労働契約の前後に契約のない期間がある場合、その期間は通算契約期間にカウントされません。

③ 通算契約期間の計算は、暦を用いて、年、月、日の単位で行います。

契約期間の初日から起算して、翌月の応当日（月違いの同日）の前日をもって「1か月」とします。複数の契約期間について1か月未満の端数がある場合には、その端数どうしを合算した後に、30日をもって1か月に換算（繰り入れ）します。

【例】 前の契約　平成25年4月5日～同年7月15日　（3か月＋11日間）
次の契約　平成25年8月3日～同年10月1日　（1か月＋29日間）の場合
（3か月＋11日）＋（1か月＋29日）
＝4か月＋40日
＝5か月＋10日　となります。

Ⅱ　「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる有期労働契約	● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。 ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和４９年７月２２日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和６１年１２月４日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの (※)1．合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。 2．いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。
要件と効果	● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
必要な手続	● 条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。 こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。 ● また、雇止めの効力について紛争となった場合における「申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接または間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。

III　不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

このルールは、有期契約労働者については、無期契約労働者と比較して、雇止めの不安があることによって合理的な労働条件の決定が行われにくいことや、処遇に対する不満が多く指摘されていることを踏まえ、法律上明確化することとしたものです。

対象となる労働条件	● 一切の労働条件について、適用されます。 ● 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
判断の方法	● 労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度） ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③ その他の事情 を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。 ➢解説 ● 「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で判断されるものです。 ● ①は、労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。 ②は、今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む）の有無や範囲を指します。 ③は、合理的な労使の慣行などの諸事情が想定されます。 例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、上記①、②等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されます。
効果	● この規定は、民事的効力のある規定で、法第20条により不合理とされた労働条件の定めは無効となり、故意・過失による権利侵害、すなわち不法行為として損害賠償が認められ得ると解されます。 ● この規定により、無効とされた労働条件については、基本的には、無期契約労働者と同じ労働条件が認められると解されます。

【条文】労働契約法（平成19年法律第128号）抜粋

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条　同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2　当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

第十九条　有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一　当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二　当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条　有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

附　則（平成24年法律第56号）

（施行期日）

1　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二条並びに次項及び附則第三項の規定は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

（経過措置）

2　第二条の規定による改正後の労働契約法（以下「新労働契約法」という。）第十八条の規定は、前項ただし書に規定する規定の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用し、同項ただし書に規定する規定の施行の日前の日が初日である期間の定めのある労働契約の契約期間は、同条第一項に規定する通算契約期間には、算入しない。

（検討）

3　政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

【条文】労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令

⑴法第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準⑵

第一条　労働契約法（以下「法」という。）第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる無契約期間（一の有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間がある場合の当該期間をいう。以下この条において同じ。）に応じ、それぞれ当該各号に定めるものであることとする。

一　最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間（以下この項において「第一無契約期間」という。）　第一無契約期間の期間が、第一無契約期間の前にある有期労働契約の契約期間（二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

二　第一無契約期間の次に到来する無契約期間（以下この項において「第二無契約期間」という。）　次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ　第一無契約期間が前号に定めるものである場合　第二無契約期間の期間が、第二無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

ロ　イに掲げる場合以外の場合　第二無契約期間の期間が、第一無契約期間と第二無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間（二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

三　第二無契約期間の次に到来する無契約期間（以下この項において「第三無契約期間」という。）　次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ　第二無契約期間が前号イに定めるものである場合　第三無契約期間の期間が、第三無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

ロ　第二無契約期間が前号ロに定めるものである場合　第三無契約期間の期間が、第一無契約期間と第三無契約期間の間にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

ハ　イ又はロに掲げる場合以外の場合　第三無契約期間の期間が、第二無契約期間と第三無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間（二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間）に二分の一を乗じて得た期間（六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。）未満であること。

四　第三無契約期間後に到来する無契約期間　当該無契約期間が、前三号の例により計算して得た期間未満であること。

２　前項の規定により通算の対象となるそれぞれの有期労働契約の契約期間に一月に満たない端数がある場合は、これらの端数の合算については、三十日をもって一月とする。

⑴法第十八条第二項の厚生労働省令で定める期間⑵

第二条　法第十八条第二項の厚生労働省令で定める期間は、同項の当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間（一月に満たない端数を生じたときは、これを一月として計算した期間とする。）とする。

附　則

１　この省令は、労働契約法の一部を改正する法律（平成二十四年法律第五十六号）附則第一項ただし書に規定する規定の施行の日（平成二十五年四月一日）から施行する。

２　第一条第一項の規定は、この省令の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約について適用する。

参考１　有期労働契約に関するその他の規定

今般の労働契約法改正で規定された３つのルールのほかにも、有期労働契約に関する労働基準法の規定及び関連する規則があります。これらについても十分ご留意ください。

Ⅰ　１回の契約期間の上限　(労働基準法第14条)

有期労働契約を締結する場合、1回の契約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　1回の契約期間の上限は３年

労働契約の契約期間の上限は原則3年です。期間の定めのある労働契約については、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、労働契約を解除することができません。ただし、１回の契約期間が1年を超える有期労働契約(※1)を締結した労働者(※2)は、労働契約の期間の初日から１年を経過した日以後は、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。
※1…特例3に定めるものを除きます。
※2…特例１または２に該当する労働者は除きます。

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 →1回の契約期間の上限は５年

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いいます。
1回の契約期間が3年超5年以内となる有期労働契約は、次の①から⑦のいずれかに該当する労働者が、そのような高度の専門的知識等を必要とする業務に就く場合に、締結することができます。

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、技術士または弁理士

③ システムアナリスト、アクチュアリーの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の実務経験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 →1回の契約期間の上限は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

Ⅱ　労働契約締結時の労働条件の明示
（労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条）

有期労働契約の継続・終了について予測可能性と納得性を高め、紛争の防止につなげるため、労働基準法施行規則第５条が改正され、労働契約締結時に、契約期間とともに「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」も書面の交付によって明示しなければならない事項となります（平成25年4月1日から施行）。

労働契約の締結時に明示しなければならない事項

①　契約期間の明示

・期間の定めなし
・期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　日）

②　更新の基準の明示（平成25年４月１日より追加）

(1)　更新の有無の明示

具体的な内容については、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得る
・　契約の更新はしない　　など

(2)　更新の基準の明示

具体的な内容については、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

※　有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合は、更新の基準の明示義務はありません。

◆モデル労働条件通知書（20～23ページ）もご活用ください。

労働契約の内容は、できる限り書面で確認を

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されています。（労働契約法第４条第２項）

労働基準法第15条第１項は、労働契約の締結時に労働条件を明示することを義務付けていますが、労働契約法は、労働契約が継続している間の各場面で、労働条件や契約内容を確認することを求めています。

例えば、労働契約締結後に就業環境や労働条件が大きく変わるとき、労働者と使用者が話し合ったうえで、使用者が労働契約の内容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。

また、労働契約書や労働条件通知書（20～23ページ参照）、同一の使用者の下での過去の勤続の状況を記載した書面など、無期労働契約への転換の申込みの際に通算契約期間の確認ができる書類を保存しておくことが望まれます。

Ⅲ　雇止めの予告、雇止めの理由の明示、契約期間についての配慮
（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）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。

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または反復更新され、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

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

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、契約の実態およ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。

★　上記のほか、現行の告示では、更新の有無・更新の判断基準について、明示することが求められています（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ます。前ページ参照）。

参考2　労働契約法のその他の規定

労働契約法には、有期労働契約に関するルールのほか、労働契約についての基本的なルールがわかりやすい形で規定されています。主なものは次のとおりです。

有期労働契約の契約期間中の解雇等に関するルール	
● 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
無期労働契約の解雇のルール	
● 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、その権利を濫用したものとして、無効とされます。	第16条
労働契約の締結等に関する基本的なルール	
● 労働者と使用者は、労働契約の締結や変更に当たっては、就業の実態に応じて、均衡を考慮するものとされています。	第3条 第2項
● 使用者は、労働者に提示する労働条件および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されています。	第4条 第1項
労働契約の成立と変更に関するルール	
● 労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すると、労働契約が成立します。	第6条
● 労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が、 ① 合理的な内容の就業規則を、 ② 労働者に周知させていた（労働者がいつでも見られる状態にしていた） 場合には、就業規則で定める労働条件が、労働者の労働条件になります。	第7条 本文
● 労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意していた場合には、その合意していた内容が、労働者の労働条件になります。	第7条 ただし書
● 労働者と使用者が個別に合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上がります。	第12条
● 法令や労働協約に反する就業規則は、労働者の労働条件にはなりません。	第13条
● 労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。	第8条
● 使用者が就業規則を一方的に変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。	第9条
● 使用者が就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。 ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。 ・ 労働者の受ける不利益の程度 ・ 労働条件の変更の必要性 ・ 変更後の就業規則の内容の相当性 ・ 労働組合等※との交渉の状況 ※ 「労働組合等」には、労働者の過半数で組織する労働組合その他の多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体など労働者の意思を代表する者が広く含まれます。 ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。	第10条

参考３　雇止めに関するこれまでの裁判例の傾向

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契約関係の状況を総合的に判断しています。その中には、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など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。

判断要素	具体例
1.業務の客観的内容	○　従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無など）
2.契約上の地位の性格	○　地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師など） ○　労働条件についての正社員との同一性の有無
3.当事者の主観的態様	○　継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明など）
4.更新の手続・実態	○　契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数など） ○　契約更新時における手続の厳格性の程度（更新手続の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法など）
5.他の労働者の更新状況	○　同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無など
6.その他	○　有期労働契約を締結した経緯 ○　勤続年数・年齢等の上限の設定など

有期労働契約４つのタイプ別裁判例

	1	2	3	4
契約関係の状況	期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められないもの	期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約であると認められたもの	雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの	雇用継続への合理的期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの
	純粋有期契約タイプ	実質無期契約タイプ	期待保護(反復更新)タイプ	期待保護(継続特約)タイプ
事案の特徴	●　業務内容が臨時的な事案があるほか、臨時社員など契約上の地位が臨時的な事案が多い。 ●　契約当事者が期間満了により契約期間が終了すると明確に認識している事案が多い。 ●　更新の手続が厳格に行われている事案が多い。 ●　同様の地位にある労働者について過去の雇止めの例がある事案が多い。 ＜代表的な裁判例＞ 亜細亜大学事件 東京地裁　昭60(ワ)5740号 昭63・11・25判決	●　業務内容が恒常的であり、更新手続が形式的な事案が多い。 ●　雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。 ●　同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない事案が多い。 ＜代表的な裁判例＞ 東芝柳町工場事件 最高裁第一小法廷 昭45(オ)1175号 昭49・7・22判決	●　業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。 ●　業務内容が正社員と同一でない事案がある。 ●　同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案がある。 ＜代表的な裁判例＞ 日立メディコ事件 最高裁第一小法廷 昭56(オ)225号 昭61・12・4判決	●　更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事例が多い。 ＜代表的な裁判例＞ 福岡大和倉庫事件 福岡地裁 昭62(ワ)3383号 平2・12・12判決
雇止めの可否	原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は認められる。	ほとんどの事案で雇止めは認められていない。	経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇と判断基準が異なるとの理由で、雇止めを認めた事案がかなり見られる。	当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。
		解雇に関する法理の類推などにより**契約関係の終了に制約**		

◆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」(平成12年)をもとに取りまとめたものです。

参考様式　無期労働契約転換申込書･受理通知書の様式例

参考様式　モデル労働条件通知書（一般労働者用；常用、有期雇用型）

参考様式　無期労働契約転換申込書・受理通知書の様式例

無期労働契約転換申込書

人事部長　殿

申出日　平成　　年　　月　　日

申出者　　部　　課

氏名　　㊞

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が５年を超えますので、労働契約法第 18 条の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換の申込みをします。

無期労働契約転換申込み受理通知書

　　殿

平成　　年　　月　　日

株式会社

人事部長　　㊞

あなたから平成　　年　　月　　日に提出された無期労働契約転換申込書については、受理しましたので、通知します。

左ページの様式例は、無期労働契約転換申込書と無期労働契約転換申込み受理通知書の様式をモデル的に示したものです。

これと異なる方法で申込み手続を定めることや、様式の記載事項、提出先、体裁等を異なるものとすることなど、使用者の実情に応じて対応いただくことができます。

（備考）

1. 使用者は、労働者から無期労働契約への転換の申込みがあったときは、紛争を防止する観点から、必要に応じ事実関係を確認のうえ、すみやかに受理通知書を交付することが望ましいものです。

2. 労働契約法第18条の要件を満たす労働者から無期転換の申込みがあったときは、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立したものとされるため、労働基準法第15条の規定に基づき、使用者は労働条件の明示が必要となります。

参考様式　モデル労働条件通知書（一般労働者用；常用、有期雇用型）

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

	年　月　日 ＿＿＿＿＿＿＿＿殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日～　年　月　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。 ・契約期間満了時の業務量　・勤務成績、態度　・能力 ・会社の経営状況　・従事している業務の進捗状況 ・その他（　）
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
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（　時　分）　終業（　時　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、ﾌﾚｷｼﾌﾞﾙﾀｲﾑ（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　条～第　条、第　条～第　条、第　条～第　条 2　休憩時間（　）分 3　所定時間外労働の有無（　有　，　無　）
休　日	・定例日；毎週　曜日、国民の祝日、その他（　） ・非定例日；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　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→　日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇　（有・無） →　か月経過で　日 時間単位年休（有・無） 2　代替休暇（有・無） 3　その他の休暇　有給（　） 無給（　） ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条

（次頁に続く）

賃　　金	1　基本賃金　イ　月給（　　円）、ロ　日給（　　円） ハ　時間給（　　円）、 ニ　出来高給（基本単価　　円、保障給　　円） ホ　その他（　　円） ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等 [　　] 2　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　　円　／計算方法：　　） ロ（　手当　　円　／計算方法：　　） ハ（　手当　　円　／計算方法：　　） ニ（　手当　　円　／計算方法：　　） 3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外、法定超　月６０時間以内（　　）％ 月６０時間超　（　　）％ 所定超　（　　）％ ロ　休日　法定休日（　　）％、法定外休日（　　）％ ハ　深夜（　　）％ 4　賃金締切日（　　）－毎月　日、（　　）－毎月　日 5　賃金支払日（　　）－毎月　日、（　　）－毎月　日 6　賃金の支払方法（　　） 7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　　）） 8　昇給（時期等　　） 9　賞与（　有（時期、金額等　　）　，　無　） 10　退職金（　有（時期、金額等　　）　，　無　）
退職に関する事項	1　定年制　（　有　（　　歳）　，　無　） 2　継続雇用制度（　有（　　歳まで）　，　無　） 3　自己都合退職の手続（退職する　　日以上前に届け出ること） 4　解雇の事由及び手続 [　　] ○詳細は、就業規則第　条～第　条、第　条～第　条
そ　の　他	・社会保険の加入状況（　厚生年金　健康保険　厚生年金基金　その他（　　）） ・雇用保険の適用（　有　，　無　） ・その他 [　　] ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算５年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

※　以上のほかは、当社就業規則による。

※　労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

【記載要領】

1．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、本人に交付すること。

2．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○をつけること。

3．破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付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こと。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により明示する義務があること。

4．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こと。

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）を明示すること。

（参考）　労働契約法第１８条第１項の規定により、期間の定めがある労働契約の契約期間が通算５年を超えるときは、労働者が申込みをすることにより、期間の定めのない労働契約に転換されるものであること。この申込みの権利は契約期間の満了日まで行使できること。

5．「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。

6．「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こと。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こと。

・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）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。

・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こと。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＝で抹消しておくこと。

・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こと。

・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、」の部分を＝で抹消しておくこと。

・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（　　）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。

7．「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。

8．「休暇」の欄については、年次有給休暇は６か月間勤続勤務し、その間の出勤率が８割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。

時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が１箇月６０時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の有無を記載すること。（中小事業主を除く。）

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。

９．前記６、７及び８については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

・ 法定超えとなる所定時間外労働については２割５分、法定超えとなる所定時間外労働が１箇月６０時間を超える場合については５割（中小事業主を除く。）、法定休日労働については３割５分、深夜労働については２割５分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については５割、法定超えとなる所定時間外労働が１箇月６０時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については７割５分（中小事業主を除く。）、法定休日労働が深夜労働となる場合については６割を超える割増率とすること。

・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

（参考） なお、定年制を設ける場合は、６０歳を下回ってはならないこと。
また、６５歳未満の定年の定めをしている場合は，高年齢者の６５歳までの安定した雇用を確保するため，次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
①定年の引上げ　②継続雇用制度の導入　③定年の定めの廃止

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、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、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

＊ この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

雇止めの慎重な検討について（労使の取り組みのお願い）

無期労働契約への転換ルールの導入は、有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者からの申込みによって無期労働契約に転換することができるようにすることにより、労働者の雇用の安定を図ろうとするものですが、このルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかとの心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いします。

また、有期労働契約を5年を超えて繰り返し更新することが見込まれる場合には、無期転換が円滑に進むよう、無期転換後の労働条件の在り方について、労使で、あらかじめよく話し合い、就業規則や労働契約書などに規定しておくことをお勧めします。

こうした労使の取り組みに加え、厚生労働省としても、雇止めや無期転換などに関する労使間の紛争の未然防止に資するよう、企業へのきめ細かい支援を行ってまいります。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください

改正労働契約法　条文、施行通達、リーフレットなど
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/

都道府県労働局・労働基準監督署・総合労働相談コーナー　所在地一覧
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

（総合労働相談コーナー）
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

（H24.10）