

労働契約法の有期労働契約に関連する労働基準法の労働契約（法14条2項、3項…有期労働契約）を解説していきます。

アルバイトやパート労働者等の有期労働契約（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。

そのような背景の中で

●労働基準法14条2項、3項を根拠にした「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を厚生労働大臣が規定。

（平成16年1月1日から適用、平成20年3月1日一部改正）

●同時に平成20年3月から施行されている労働契約法19条にも「有期労働契約の更新」という規定が法制化。

それでは、順に確認していきます。

まずは、労働基準法14条の2項及び3項から。

法14条2項、3項（有期労働契約）

②厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

③行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

上記②に基づいて、厚生労働大臣は下記を規定

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」

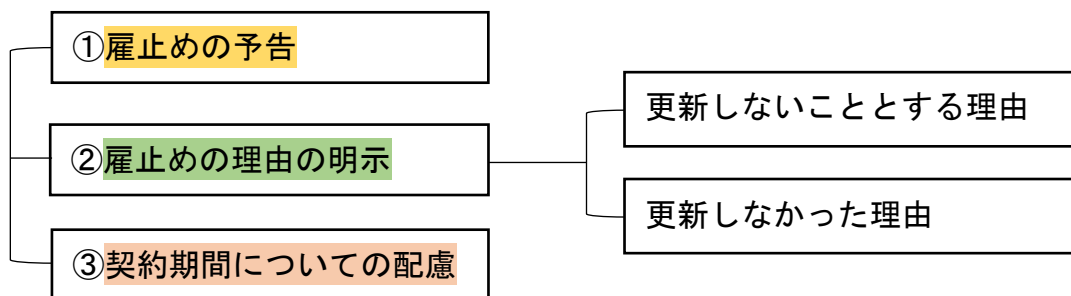


この基準に関して、行政官庁（労働基準監督署長）が

使用者に対して、必要な助言及び指導

次に、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平 24. 10. 26 厚生労働省告示第 551 号）の内容を解説していきます。

3つの内容で構成されています。

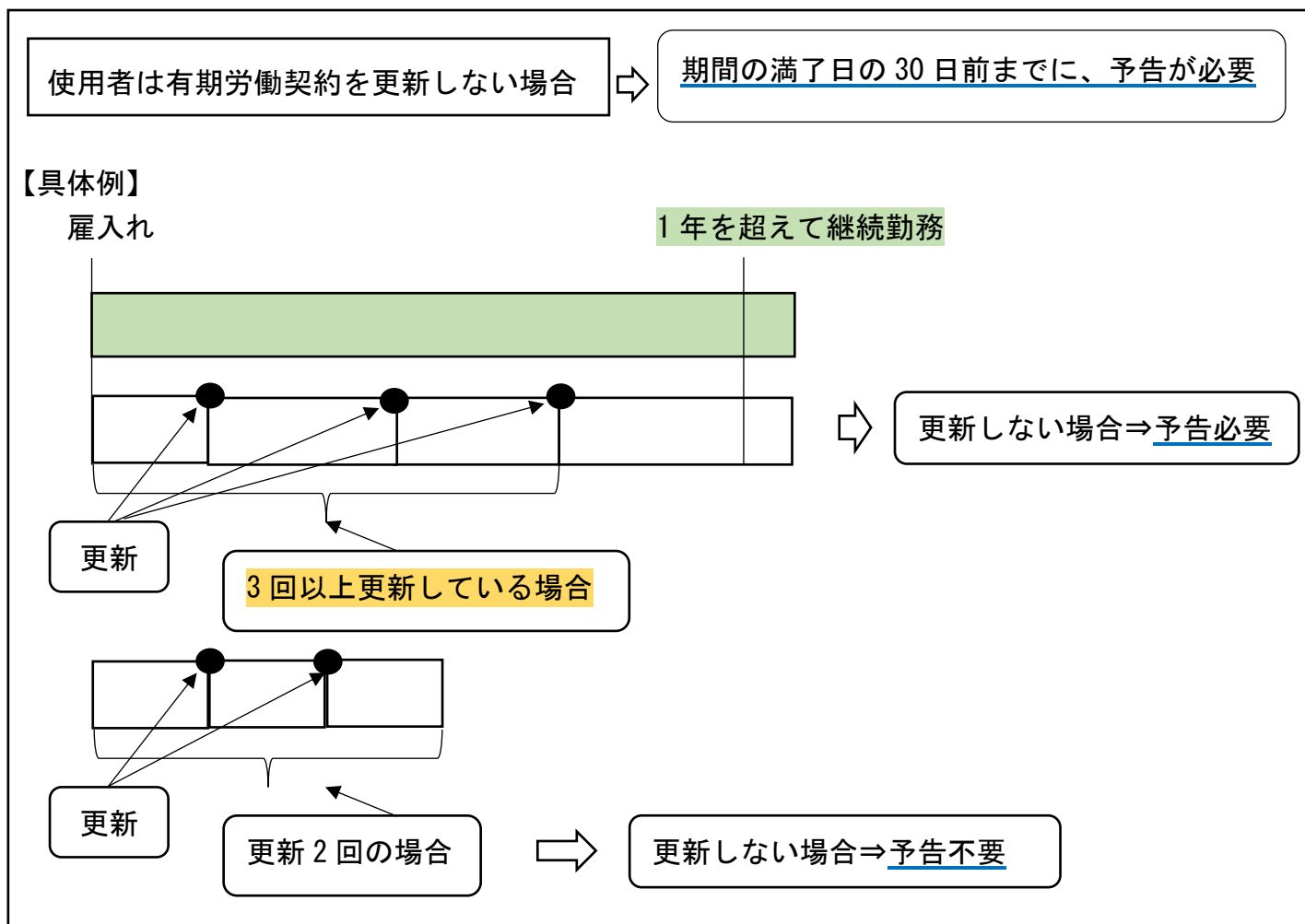


まずは、上記の図表をしっかりと頭に入れてください。

内容を確認していきます。

#### ①雇止めの予告（第2条）

使用者は、有期労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。



3回以上更新している場合や1年を超えて継続勤務している者に対して更新しない場合

②雇止めの理由の明示（第3条）

(1) 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

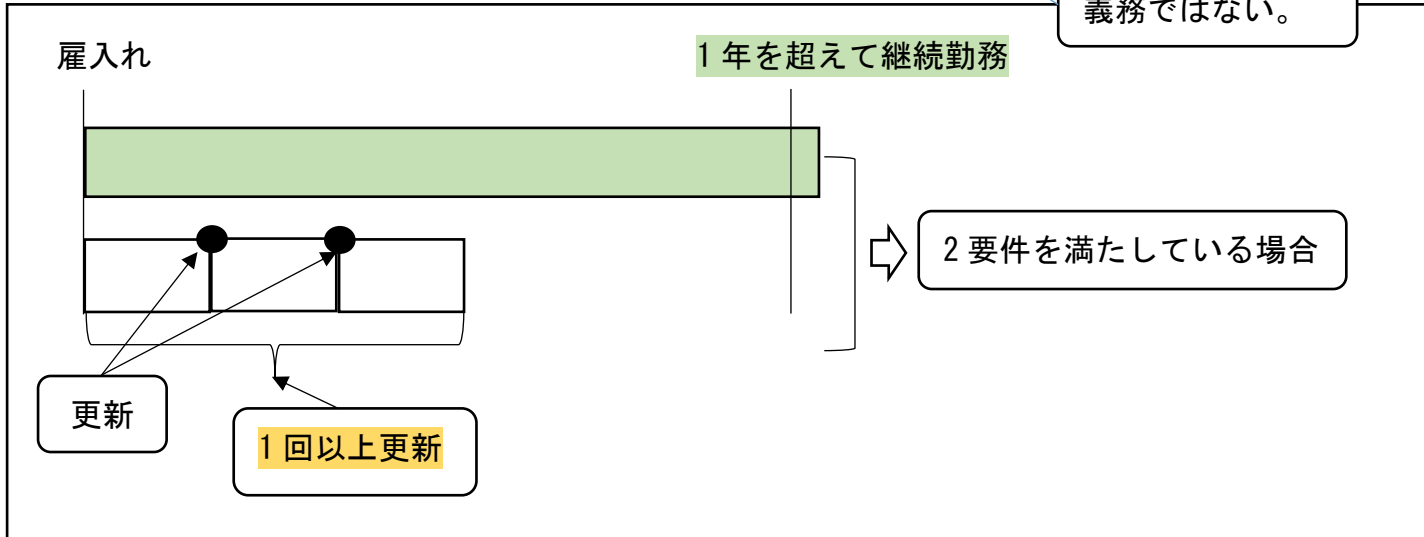
(2) 有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

更新が2回の場合で特に予告を必要としない場合

## ③契約期間についての配慮（第4条）

使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該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らない。

義務ではない。



## 【雇止めの予告】と【契約期間についての配慮】…横断

[雇止めの予告]

3回以上更新

又は

雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者

[契約期間についての配慮]

1回以上更新

かつ

雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者

上記の内容に関する過去問を確認します。

過去問（H16年2E）

**【問題】**

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」において、使用者は、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を更新しないこととする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない

**【解答】** 正解

過去問（H18年7C）

**【問題】**

労働基準法第14条第2項の規定に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」によれば、期間の定めのある労働契約（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）が更新されなかった場合において、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

**【解答】** 正解

過去問（H19年4D）

**【問題】**

ある使用者が、その期間が3か月の労働契約を2回更新し、3回目を更新しないこととした。その場合には、労働基準法第14条第2項の規定に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」によれば、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

**【解答】** 誤り

雇止めの予告（第2条）により誤り。

3回以上更新していない。同時に1年を超えて継続勤務をしていない。

過去問（H24年2A）

**【問題】**

労働基準法第14条第2項の規定に基づく「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35号）」によると、期間が2か月の労働契約（あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）を3回更新し、4回目に更新しないこととしようとする使用者は、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。

**【解答】 正解**

⇒労働契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に該当するので30日前の予告が必要。

過去問（H16年2C）

**【問題】**

期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（以下「有期労働契約基準」という。）において、使用者は、期間の定めのある労働契約の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならず、また、当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、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らないとされている。

**【解答】**（平成25年4月1日 改正により○⇒×）

平成25年4月1日法改正により、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」から削除されたので誤り。

平成 25 年 4 月 1 日の改正により、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」から削除され労働基準法 15 条の「労働条件の明示」に移行しています。

平成 25 年 3 月 31 日まで	平成 25 年 4 月 1 日以後
期間の定めのある労働契約に係る更新の有無及び更新をする場合又は更新をしない場合の判断の基準に関する事項を明示しなければならない。	削除



労働基準法 15 条の労働条件の明示に移行

**【労働基準法 15 条 労働条件の絶対的明示事項】**

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間・休日・休暇、労働者を 2 組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤賃金（退職金、賞与等を除く）の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切・支払の時期、昇給に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

※②に関しては、平成 25 年 4 月 1 日施行

※⑤の「昇給に関する事項」以外の事項は、必ず書面による交付が必要になります。

次に労働契約法 19 条（有期労働契約の更新等）を確認します。  
要約を確認してから条文をチェックしてください。

有期労働契約で①、②のいずれかに該当した場合

- ① 有期労働契約が過去に反復更新されたことがあるもので、雇止めをすることが解雇と社会通念上同視できると認められること
- ②労働者が、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

労働者が、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

労働者が、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



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場合  
（つまり、使用者の考えが客観的、合理的な理由がなく、社会通念上妥当でない場合）



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。  
（つまり、有期労働契約が同一の労働条件で成立）



## 【条文】

有期労働契約であって次の①、②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。

①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。

②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。

最後に平成 27 年版の厚生労働白書（有期労働契約に関するルール P325）の内容です。

【有期労働契約に関するルール】

労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であり、有期労働契約で働く人は 1,485 万人（総務省「労働力調査」（基本集計）（2014（平成 26）年平均）となっている。

労働市場における非正規雇用の労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めの不安の解消や、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ことが課題となっている。

2013（平成 25）年 4 月 1 日に全面施行された改正労働契約法では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、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、

- (1) 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）に転換できる制度を導入すること、
- (2) 最高裁判例として確立した「雇止め法理」を法定化すること、
- (3) 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てはならないとしている。

この改正労働契約法を円滑かつ着実に施行するため、制度に係る周知を引き続き徹底する。

特に、2015（平成 27）年度は、中小企業や労働者を対象とするセミナーの拡充や、無期労働契約への転換制度に関する社内制度化についての個別企業への支援等を行う予定である。

(完)