有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（通達）

平20.1.23　基発第0123005号

(1)　**趣旨**

有期契約労働者について適切な労働条件を確保するとともに、有期労働契約が労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるようにするためには、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決が図られるようにすることが必要であることから、厚生労働大臣が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を定めることとし、当該基準に関し、行政官庁が必要な助言及び指導を行うことができることとしたものであること。

(2)　**内容**

ア　第１条関係

(ア)　本条により明示しなければならないこととされる「更新の有無」及び「判断の基準」の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。

例えば、「更新の有無」については、

a　自動的に更新する

b　更新する場合があり得る

c　契約の更新はしない

等を明示することが考えられるものであること。

また、「判断の基準」については、

a　契約期間満了時の業務量により判断する

b　労働者の勤務成績、態度により判断する

c　労働者の能力により判断する

d　会社の経営状況により判断する

e　従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

(イ)　なお、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を交付することにより明示されることが望ましいものであること。

(ウ)　本条第３項については、使用者が労働契約締結時に行った「更新の有無」及び「判断の基準」に係る意思表示の内容を変更する場合に、当該労働契約を締結した労働者に対して、速やかにその変更した意思表示の内容を明示しなければならないものであること。

イ　第２条関係

(ア)　本条の対象となる有期労働契約は、

a　有期労働契約が３回以上更新されている場合

b　１年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算１年を超える場合

c　１年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

であること。

(イ) なお、30日未満の契約期間の労働契約を３回以上更新した場合又は当該労働契約の更新を繰り返して１年を超えた場合の雇止めに関しては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、本条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものであること。

ウ　第３条関係

「更新しないこととする理由」及び「更新しなかった理由」は、契約期間の満了とは別の理由を明示することを要するものであること。

例えば、

(ア) 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

(イ) 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

(ウ) 担当していた業務が終了・中止したため

(エ) 事業縮小のため

(オ) 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため

(カ) 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

等を明示することが考えられるものであること。

エ　第４条関係

本条における「労働契約の実態」とは、例えば、有期労働契約の反復更新を繰り返した後、雇止めをした場合であっても、裁判において当該雇止めが有効とされる場合のように、業務の都合上、必然的に労働契約の期間が一定の期間に限定され、それ以上の長期の期間では契約を締結できないような実態を指すものであること。

(3) その他の留意事項

ア　有期労働契約の雇止めに関する裁判例を見ると、契約の形式が有期労働契約であっても、

(ア) 反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異ならないものと認められた事案

(イ) 実質的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案

(ウ) 格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されることを前提として契約が締結されていると認められ、実質上雇用継続の特約が存在するといい得る事案

があり、使用者は、こうした事案では解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められなかった事案も少なくないことに留意しつつ、法令及び雇止めに関する基準に定められた各事項を遵守すべきものであること。

イ　雇止めに関する基準は、有期労働契約の契約期間の満了に伴う雇止めの法的効力に影響を及ぼすものではないこと。

(4) 助言及び指導

行政官庁は、雇止めに関する基準に定める内容に反して労働契約の締結や雇止めがなされた場合にその是正を求める等、雇い止めに関する基準に関し、有期労働契約を締結する使用者に対し、法第14条第３項に基づき必要な助言及び指導を行うことができるものであること。

(5) 有期労働契約についての暫定措置（法第137条、改正法附則第３条）関係

一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、１年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者であって、法第14条第１項各号に規定する労働者以外の者は、当該労働契約の期間

の初日から１年を経過した日以後においては、民法第628条に定める事由が存在していなくとも、その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るものであること。

なお、上記の措置は、改正法施行後３年を経過した場合において、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるまでの間において有効であるものであること。