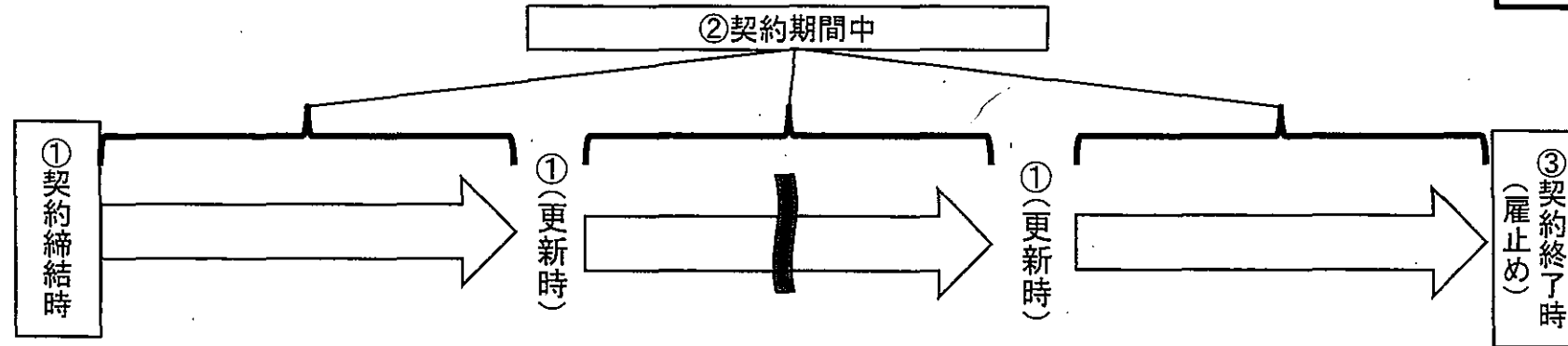


我が国の有期労働契約の現行法制

資料Ⅲ-(1)



※大臣告示＝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10月22日厚生労働省告示第357号)

※労基法の規定については罰則規定あり(附則第137条を除く)。

大臣告示の規定については、労基法第14条第3項に基づき、行政官庁の助言、指導の対象。

① 契約締結時・更新時

<1回の契約期間の上限>

○原則3年(例外:5年(高齢者、専門的知識を有する者等))【労働基準法第14条】

<契約条件の明示>

○労働契約の期間に関する事項等は書面により明示しなければならない。【労働基準法第15条】

○更新の有無、更新の判断基準を明示しなければならない。【大臣告示第1条】

※短時間労働者について、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無を文書の交付等により明示しなければならない。【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条】

<契約期間についての配慮>

○使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。【労働契約法第17条第2項】

○(1回以上更新し、かつ通算1年を超えて継続勤務している者に限り)更新しようとする場合においては、契約の実態、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。【大臣告示第4条】

<黙示の更新>

○雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。【民法第629条】

*同一の条件に期間の定めも含まれるか否か、すなわち無期契約となるか有期契約となるかについては、裁判例、学説ともに争いがある。

②契約期間中

＜契約期間中の解雇、解除＞

○やむを得ない事由がある場合でなければ、その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ない。

【労働契約法第17条第1項】

*「やむを得ない事由」は解雇権濫用法理における「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められる場合よりも狭いと解される(平成20年1月23日基発第0123004号)。

○当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。

【民法第628条】

*1回の契約期間の上限を原則1年から3年に延長した平成15年の労働基準法一部改正の際、同法附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、契約期間の初日から1年経過後は、使用者に申し出ることにより、労働者はいつでも退職することができることとされている。

【労働基準法附則第137条】

＜均衡待遇等＞

○労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

【労働契約法第3条第2項】

※短時間労働者について、通常の労働者と同視すべき者に対する差別的取扱いの禁止、通常の労働者との均衡を考慮した賃金決定・教育訓練の実施、福利厚生施設の利用機会の付与、通常の労働者への転換措置、短時間労働者から求めがあった場合の待遇に関する説明責任 【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第8条～第13条】

*「通常の労働者と同視すべき者」とは、職務の内容及び人材活用の仕組みや運用等が通常の労働者と同じであって、契約期間が無期(実質無期を含む)である短時間労働者をいう。

③契約終了時

＜雇止め予告＞

○(3回以上更新されているか、1年を超えて継続して雇用されている者に限り)雇止めする場合、30日前までに雇止め予告をしなければならない。労働者が請求した場合は遅滞なく雇止め理由の証明書を交付しなければならない。【大臣告示第2条、第3条】

＜解雇権濫用法理の類推適用＞

○有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、更新拒否(雇止め)について、解雇権濫用法理が類推適用され、客観的理由を欠き社会的に相当と認められない雇止めの場合、更新拒絶の効力が否定され、当該契約が更新したものと扱われる。

【雇止め法理(判例法理)】

有期労働契約に関する参照条文

○ 労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、5年）を超える期間について締結してはならない。

一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「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

二 満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

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。

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2. 3 （略）

附則第137条 期間の定めのある労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第14条第1項各号に規定する労働者を除く。）は、労働基準法の一部を改正する法律（平成15年法律第104号）附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第628条の規定にかかわらず、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、その使用者に申し出るにより、いつでも退職することができる。

○ 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。（略）

一 労働契約の期間に関する事項

一の二～十一 （略）

2 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第1号から第4号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

3 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

○ 労働契約法（平成19年法律第128号）（抄）

第3条（第1項 略）

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

（3～5 略）

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その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ない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

○ 民法（明治29年法律第89号）（抄）

（期間の定めのある雇用の解除）

第626条 雇用の期間が5年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の間継続すべきときは、当事者の一方は、5年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、10年とする。

2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、3箇月前にその予告をしなければならない。

（やむを得ない事由による雇用の解除）

第628条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

（雇用の更新の推定等）

第629条 雇用の期間が満了した後労働者が引き続きその労働に従事する場合において、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、従前の雇用と同一の条件で更に雇用をしたものと推定する。この場合において、各当事者は、第627条の規定により解約の申入れをすることができる。

2 従前の雇用について当事者が担保を供していたときは、その担保は、期間の満了によって消滅する。ただし、身元保証金については、この限りでない。

○ 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10月22日厚生労働省告示第357号)

(契約締結時の明示事項等)

- 第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)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ない。
- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該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らない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

(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2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。

(雇止めの理由の明示)

- 第3条 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。

(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。

○ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

第6条 事業主は、短時間労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項において「特定事項」という。）を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない

2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

第8条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

第9条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第2項及び第11条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。次項において同じ。）を決定するように努めるものとする。

2 事業主は、前項の規定にかかわらず、職務内容同一短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第1項において同じ。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主に雇用される期間のうち少なくとも一定の期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるものについては、当該変更が行われる期間においては、通常の労働者と同一の方法により賃金を決定するように努めるものとする。

第10条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間労働者が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験等に応じ、当該短時間労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

第11条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間労働者に対しても、利用の機会を与えるように配慮しなければならない。

第12条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間労働者に周知すること。

二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間労働者に対して与えること。

三 一定の資格を有する短時間労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

2 国は、通常の労働者への転換を推進するため、前項各号に掲げる措置を講ずる事業主に対する援助等必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第13条 事業主は、その雇用する短時間労働者から求めがあったときは、第6条から第11条まで及び前条第1項の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間労働者に説明しなければならない。

○ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成5年労働省令第34号）
（抄）

第2条 法第6条第1項の厚生労働省令で定める短時間労働者に対して明示しなければならない労働条件に関する事項は、次に掲げるものとする。

一 昇給の有無

二 退職手当の有無

三 賞与の有無

2 法第6条第1項の厚生労働省令で定める方法は、前項各号に掲げる事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを当該短時間労働者が希望した場合における当該方法とする。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールの送信の方法（当該短時間労働者が当該電子メールの記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）

3 前項第1号の方法により行われた法第6条第1項に規定する特定事項（以下本項において「特定事項」という。）の明示は、当該短時間労働者の使用に係るファクシミリ装置により受信した時に、前項第2号の方法により行われた特定事項の明示は、当該短時間労働者の使用に係る通信端末機器により受信した時に、それぞれ当該短時間労働者に到達したものとみなす。

パートタイム労働法における均衡待遇の確保

通常の労働者との職務の内容、人材活用の仕組み、運用等及び契約期間の違いに応じて、それぞれ以下のような措置を講ずることにより、均衡のとれた待遇の確保を図るもの。

【パート労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
			職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に 必要な能力 を付与する もの	左以外の もの(キャ リアップの ための訓 練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの(慶弔休 暇、住宅の 貸与等)
職務の内容 (業務の内容 及び責任)	人材活用の仕 組みや運用な ど(人事異動の 有無及び範囲)	契約期間						
①通常の労働者と同視すべきパート労働者								
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期又は有期更新により無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパート労働者								
同じ	一定期間は同じ	—	□	—	○	△	○	—
③通常の労働者と職務の内容が同じパート労働者								
同じ	異なる	—	△	—	○	△	○	—
④通常の労働者と職務の内容も異なるパート労働者								
異なる	—	—	△	—	△	△	○	—

◎…パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務
 □…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務