

1. 有期契約労働者の雇用に関し 留意しなければならない項目について

事業主は、労働基準法、労働契約法、パート法等の労働関係法令等を踏まえ、有期契約労働者の雇用に関し、次に掲げる **1** から **6** までの項目に留意してください。有期契約労働者に対しても当然に適用される事項は、本文において黒い文字で表記しています。

本ガイドラインで使用している関係法令等の略称について

本ガイドラインでは、関係法令等について、次のとおり略称を使用しています。

- 基 準 法：労働基準法
- 契 約 法：労働契約法
- 雇止め告示：有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準
- 職 安 法：職業安定法
- 均 等 法：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
- パ ー ト 法：短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(※3)
- パート指針：事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針
- 育 介 法：育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
- 安 衛 法：労働安全衛生法

※3 パート法については、フルタイム有期契約労働者には直接適用されませんが、同法に基づく指針(パート指針)において、同法の趣旨が考慮されるべきであるとされています。

1 安定的な雇用関係に配慮した雇用環境の整備について

事業主は、有期契約労働者について、募集及び採用を適切に行うとともに、安定的な雇用関係の確保を図るため、次のような点に配慮し、雇用環境の整備に努めなければなりません。

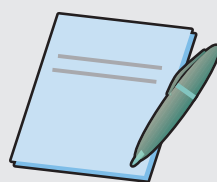
① 契約期間、更新の有無の明示等について

ア 契約期間の明示

(ア) 労働者の募集を行う者は、その募集に当たって、労働契約の期間に関する事項を明示しなければなりません(職安法第5条の3)。

労働契約の期間に関する事項は、書面の交付又は電子メールによって明示しなければなりません。

募集に当たっては、



書面の交付

又は



電子メール

によって明示

- (イ) 使用者(※4)は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、労働契約の期間に関する事項を明示しなければなりません(基準法第15条第1項)。

労働契約の期間に関する事項は、書面の交付によって明示しなければなりません。

労働契約の締結に際しては、



の交付によって明示

書面

※4 使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者をいいます。

イ 更新の有無及び判断基準の明示

使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無を明示しなければならず、更新する場合がある旨明示したときは、更新の判断基準を明示しなければなりません(雇止め告示第1条)。

明示すべき「更新の有無」の具体的内容については、

(1) 自動的に更新する (2) 更新する場合があり得る (3) 契約の更新はしない
などが考えられます。

「更新の判断基準」の具体的な内容については、

(1) 契約期間満了時の業務量 (2) 労働者の勤務成績、態度
(3) 労働者の業務を遂行する能力 (4) 会社の経営状況 (5) 従事している業務の進捗状況
などが考えられます。

ウ 労働者の理解の促進

使用者は、労働者に提示する労働条件及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してください(契約法第4条第1項)。

例えば、

- ①労働契約締結時又は労働契約締結後において就業環境や労働条件が大きく変わる場合に、使用者がそれを説明すること、また労働者の求めに応じて誠実に回答すること
- ②労働条件等の変更が行われずとも、労働者が就業規則に記載されている労働条件について説明を求めた場合に使用者がその内容を説明することが考えられます。



エ 書面確認

労働者及び使用者は、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してください(契約法第4条第2項)。

例えば、労使で話し合った上で、労働条件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。



② 契約期間についての配慮

ア 目的に照らした配慮

使用者は、有期労働契約について、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てください（契約法第17条第2項）。

ある労働者について、使用者がNヶ月間雇用する場合には、より短期の有期労働契約（例えばN/6ヶ月間）を定め反復更新するのではなく、Nヶ月間を契約期間とする有期労働契約を締結するよう配慮することが望まれます。

イ 契約更新時の配慮

使用者は、次に掲げる要件のいずれにも該当する者に係る有期労働契約を更新しようとする場合には、契約の実態及び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（雇止め告示第4条）。

- ・ 雇入れ日から起算して1年を超えて継続勤務していること。
- ・ 当該有期労働契約を1回以上更新していること。



③ 雇用契約の遵守について

ア 契約期間中の解雇

使用者は、有期労働契約について、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ません（契約法第17条第1項）。

契約期間中であっても一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していた場合であっても、当該事由に該当することをもって「やむを得ない事由」があると認められるものではありません。実際に行われた解雇について「やむを得ない事由」があるか否かが個別具体的な事案に応じて判断されるものです。

イ 退職に関する事項の明示

使用者は、労働契約の締結に際し、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）を明示しなければなりません（基準法第15条第1項）。

退職に関する事項（解雇の事由を含む。）は、書面の交付によって明示しなければなりません。

退職に関する事項
（解雇の事由を含む。）は、



書面

の交付によって明示

ウ 解雇の予告

使用者は、労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも 30 日前にその予告をしなければなりません(基準法第 20 条第 1 項)。

30 日前に予告をしない使用者は、30 日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

エ 退職時等の証明

労働者が、退職の場合において、

- ①使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合
- ②労働者が、解雇予告日から退職日までの間において、解雇の理由について証明書を請求した場合

には、使用者は、遅滞なく交付しなければなりません(基準法第 22 条第 1 項及び第 2 項)。

④ 雇止めの予告及び雇止めの理由の明示について

ア 雇止めの予告

使用者は、次のいずれかの要件に該当する有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも 30 日前までにその予告をしなければなりません(雇止め告示第 2 条)。

- ・ 3 回以上更新されている場合
- ・ 1 年を超えて継続して雇用されている場合
- ・ 1 年を超える期間の労働契約を結んでいる場合

ただし、いずれの場合もあらかじめ更新しない旨明示されている場合は除きます。

イ 雇止めの理由の明示

上記アに該当する場合において、使用者は、雇止めの予告をした後、労働者から雇止めの理由について証明書を請求された場合、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です(雇止め告示第 3 条)。

⑤ 妊娠・出産等を理由とした不利益な取扱いの禁止について

事業主は、労働者が妊娠したことや出産したこと、育児休業を取得したこと等を理由として雇止め等の不利益な取扱いをしてはなりません(均等法第 9 条第 3 項、育児法第 10 条等)。

