

有期労働契約の締結、更新、 雇止め等に関する基準について

有期労働契約の締結、更新、雇止め等をめぐるトラブル防止のために

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。

このようなトラブルの防止や解決を図る観点から、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、雇止め等に関する基準」を策定しています（令和6年4月1日一部改正）。

また、労働基準監督署では、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。

使用者の皆さまへ

このリーフレットでは、「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」について紹介しています。

この「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」の趣旨及び内容を十分ご理解いただき、有期労働契約の締結、更新、雇止め等をめぐるトラブルの防止に努めていただくようお願いいたします。

本リーフレットについてご不明な点などがございましたら、
最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」について

更新上限を定める場合等の理由の説明

使用者は、有期労働契約締結後、下記の場合は、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）を新たに設ける、または短縮する理由を、当該労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）説明しなければなりません。

- ①更新上限を新たに設ける場合
- ②更新上限を短縮する場合

令和6年4月1日改正

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。

無期転換後の労働条件に関する説明

使用者は、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項について、当該労働者に説明するよう努めなければなりません。

令和6年4月1日改正

(参考1) 1回の契約期間の上限事項 (労働基準法第14条)

有期労働契約を締結する場合の1回の契約期間の長さについて、労働基準法第14条では、次のように定められています。

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・土木・建築の技術者、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

(参考2) 労働条件の明示事項の改正

(労働基準法施行規則第5条、有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第1条)

労働契約の締結に際し事前に労働者と使用者の権利義務関係を明確化することで、労使の予見可能性の向上と紛争の未然防止を図るため、労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます(令和6年4月1日から施行)。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	①就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	②更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	③無期転換申込権 ④無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するにあたって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、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)に転換する制度です。

有期労働契約の締結等に関する情報や様式は、
厚生労働省のホームページでも提供しています

- 労働契約(契約の締結、労働条件の変更、解雇等)に関する法令・ルール
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/index.html
- 「モデル労働条件通知書」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html