

無期転換ルールに関する現在の法制度等（本日の論点関連）

労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（目的）

第1条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

（労働契約の原則）

第3条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

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 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

（労働契約の内容の理解の促進）

第4条 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するものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある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するものとする。

（労働契約の成立）

第6条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第7条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第8条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第12条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則違反の労働契約)

第12条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(解雇)

第16条 解雇は、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は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

(契約期間中の解雇等)

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)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、有期労働契約について、その有期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、その有期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。

(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第 18 条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約 (契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。) の契約期間を通算した期間 (次項において「通算契約期間」という。) が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件 (契約期間を除く。) と同一の労働条件 (当該労働条件 (契約期間を除く。) について別段の定めがある部分を除く。) とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間 (これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。) があり、当該空白期間が六月 (当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間 (当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。) が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間) 以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

(有期労働契約の更新等)

第 19 条 有期労働契約であつて次の各号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つて、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。

- 一 当該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つて、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。
- 二 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。

附 則 抄

(検 討)

- 3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第 18 条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令(平成 24 年厚生労働省令第 148 号) 抄

(法第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準)

第 1 条 労働契約法(以下「法」という。)第十八条第二項の厚生労働省令で定める基準は、次の各号に掲げる無契約期間(一の有期労働契約の契約期間が満了した日とその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間がある場合の当該期間をいう。以下この条において同じ。)に応じ、それぞれ当該各号に定めるものであることとする。

一 最初の雇入れの日後最初に到来する無契約期間(以下この項において「第一無契約期間」という。) 第一無契約期間の期間が、第一無契約期間の前にある有期労働契約の契約期間(二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間)に二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。)未満であること。

二 第一無契約期間の次に到来する無契約期間(以下この項において「第二無契約期間」という。) 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ 第一無契約期間が前号に定めるものである場合 第二無契約期間の期間が、第二無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。)未満であること。

ロ イに掲げる場合以外の場合 第二無契約期間の期間が、第一無契約期間と第二無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間(二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間)に二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。)未満であること。

三 第二無契約期間の次に到来する無契約期間(以下この項において「第三無契約期間」という。) 次に掲げる場合に応じ、それぞれ次に定めるものであること。

イ 第二無契約期間が前号イに定めるものである場合 第三無契約期間の期間が、第三無契約期間の前にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一

を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。)未満であること。

ロ 第二無契約期間が前号ロに定めるものである場合 第三無契約期間の期間が、第一無契約期間と第三無契約期間の間にある全ての有期労働契約の契約期間を通算した期間に二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。)未満であること。

ハ イ又はロに掲げる場合以外の場合 第三無契約期間の期間が、第二無契約期間と第三無契約期間の間にある有期労働契約の契約期間(二以上の有期労働契約がある場合は、その全ての契約期間を通算した期間)に二分の一を乗じて得た期間(六月を超えるときは六月とし、一月に満たない端数を生じたときはこれを一月として計算した期間とする。)未満であること。

四 第三無契約期間後に到来する無契約期間 当該無契約期間が、前三号の例により計算して得た期間未満であること。

2 前項の規定により通算の対象となるそれぞれの有期労働契約の契約期間に一月に満たない端数がある場合は、これらの端数の合算については、三十日をもって一月とする。

(法第十八条第二項の厚生労働省令で定める期間)

第2条 法第十八条第二項の厚生労働省令で定める期間は、同項の当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間(一月に満たない端数を生じたときは、これを一月として計算した期間とする。)とする。

○「労働契約法の施行について」の一部改正について(平成30年12月28日基発1227第17号) 抄

第2 総則(法第1章関係)

3 労働契約の原則(法第3条関係)

(3) 均衡考慮の原則(法第3条第2項関係)

法第3条第2項は、労働契約の締結又は変更に当たり、均衡を考慮することが重要であることから、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が、労働契約を締結し、又は変更する場合には、就業の実態に応じて、均衡を考慮すべきものとするという「均衡考慮の原則」を規定したものであること。

4 労働契約の内容の理解の促進(法第4条関係)

(1) 趣旨

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立する契約(諾成契約)であるが、契約内容について労働者が十分理解しないまま労働契約を締結又は変更し、後にその契約内容について労働者と使用者との間において認識の齟齬が生じ、これが原因となって個別労働関係紛争が生じている

ところである。労働契約の内容である労働条件については、労働基準法第 15 条第 1 項により締結時における明示が義務付けられているが、個別労働関係紛争を防止するためには、同項により義務付けられている場面以外においても、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者が契約内容について自覚することにより、契約内容があいまいなまま労働契約関係が継続することのないようにすることが重要である。

このため、法第 4 条において、労働契約の内容の理解の促進について規定したものであること。

(2) 労働者の理解の促進(法第 4 条第 1 項関係)

ア 法第 4 条第 1 項は、労働条件を提示するのは一般的に使用者であることから、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することを規定したものであること。

イ 法第 4 条第 1 項は、労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第 15 条第 1 項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第 4 条第 1 項の「労働者に提示する労働条件」とは、労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件をいうものであること。

エ 法第 4 条第 1 項の「労働契約の内容」は、有効に締結又は変更された労働契約の内容をいうものであること。

オ 法第 4 条第 1 項の「労働者の理解を深めるようにする」については、一律に定まるものではないが、例えば、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面において、使用者がそれを説明し又は労働者の求めに応じて誠実に回答すること、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等が考えられるものであること。

(3) 書面確認(法第 4 条第 2 項関係)

ア 法第 4 条第 2 項は、労働者及び使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認することについて規定したものであること。

イ 法第 4 条第 2 項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第 15 条第 1 項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。

ウ 法第 4 条第 2 項の「労働契約の内容」については、(2)エと同様であること。

エ 法第 4 条第 2 項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、

期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。

「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第5条において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならないこととされている更新の基準が含まれるものであること。ただし、労働者が次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができること。

ファクシミリを利用してする送信の方法

電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和59年法律第86号)第2条第1号に規定する電気通信をいう。)の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

なお、法第4条第1項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。

オ 法第4条第2項の「できる限り書面により確認する」については、一律に定まるものではないが、例えば、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面において、労働者及び使用者が話し合った上で、使用者が労働契約の内容を記載した書面を交付すること等が考えられるものであること。

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(1) 趣旨

有期労働契約(期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。)については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者(有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。)については、雇止め(使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。)の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)に転換させる仕組み(以下「無期転

換ルール」という。)を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

(2) 内容

ア 法第 18 条第 1 項は、同一の使用者ととの間で締結された 2 以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間(以下「通算契約期間」という。)が 5 年を超える有期労働契約労働者が、使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者が当該申込みを承諾したものとみなされ、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約が成立することを規定したものであること。

イ 法第 18 条第 1 項の「同一の使用人」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されるものであること。

ただし、使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、法第 18 条第 1 項に基づき有期労働契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利(以下「無期転換申込権」という。)の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法を潜脱するものとして、同項の通算契約期間の計算上「同一の使用人」との労働契約が継続していると解されるものであること。

なお、派遣労働者の場合は、労働契約の締結の主体である派遣元事業主との有期労働契約について法第 18 条第 1 項の通算契約期間が計算されるものであること。

ウ 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が 5 年を超える場合、すなわち更新が 1 回以上行われ、かつ、通算契約期間が 5 年を超えている場合に生じるものであること。したがって、労働基準法第 14 条第 1 項の規定により一定の事業の完了に必要な期間を定めるものとして締結が認められている契約期間が 5 年を超える有期労働契約が締結されている場合、一度も更新がないときは、法第 18 条第 1 項の要件を満たすことにはならないこと。

エ 無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が 5 年を超えることとなる有期労働契約の契約期間の初日から当該有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に行行使することができるものであること。

なお、無期転換申込権が生じている有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に無期転換申込権を行行使しなかった場合であっても、再度有期労働契約が更新された場合は、新たに無期転換申込権が発生し、有期労働契約労働者は、更新後の有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換申込権を行行使

することが可能であること。

オ 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第 18 条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものであること。

カ 法第 18 条第 1 項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものであること。

この場合、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第 18 条の規定が、法第 7 条から第 10 条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

キ 有期契約労働者が無期転換申込権を行使することにより、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から労務が提供される無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日をもって当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約(解雇)する必要があるが、当該解雇が法第 16 条に規定する「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ない場合」には、権利濫用に該当するものとして無効となること

また、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日前に使用者が当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、当該有期労働契約の契約期間中の解雇であり法第 17 条第 1 項の適用があること。

なお、解雇については当然に労働基準法第 20 条の解雇予告等の規定の適用があるものであること。

ク 有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えないと解されること。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものであるが、一般的には、勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されること。

ケ 法第 18 条第 2 項は、同条第 1 項の通算契約期間の計算に当たり、有期労働契約が不存在の期間(以下「無契約期間」という。)が一定以上続いた場合には、当該通算契約期間の計算がリセットされること(いわゆる「クーリング」)について規定したものであること。

法及び「労働契約法第十八条第一項の通算契約期間に関する基準を定める省令」(平成 24 年厚生労働省令第 148 号。以下「基準省令」という。)の規定により、同一の有期契約労働者と使用者との間で、1 か月以上の無契約期間を置いて有期労働契約が再度締結された場合であって、当該無契約期間の長さが次の

のいずれかに該当するときは、当該無契約期間は法第 18 条第 2 項の空白期間に該当し、当該空白期間前に終了している全ての有期労働契約の契約期間は、同条第 1 項の通算契約期間に算入されない(クーリングされる)こととなること。

なお、無契約期間の長さが 1 か月に満たない場合は、法第 18 条第 2 項の空白期間に該当することはなく、クーリングされないこと(基準省令第 2 条。シ参照)。

6 か月以上である場合

その直前の有期労働契約の契約期間(複数の有期労働契約が間を置かずに連続している場合又は基準省令第 1 条第 1 項で定める基準に該当し連続するものと認められる場合)にあつては、それらの有期労働契約の契約期間の合計が 1 年未満の場合にあつては、その期間に 2 分の 1 を乗じて得た期間(1 か月未満の端数は 1 か月に切り上げて計算する。)以上である場合

コ～セ (略)

5 有期労働契約の更新等(法第 19 条(平成 25 年 4 月 1 日前は法第 18 条。以下同じ。)関係)

(1) 趣旨

有期労働契約は契約期間の満了によって終了するものであるが、契約が反復更新された後に雇止めされることによる紛争がみられるところであり、有期労働契約の更新等に関するルールをあらかじめ明らかにすることにより、雇止めに際して発生する紛争を防止し、その解決を図る必要がある。

このため、法第 19 条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理(いわゆる雇止め法理)を規定し、一定の場合に雇止めを認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととしたものであること。

(2) 内容

ア 法第 19 条は、有期労働契約が反復して更新されたことにより、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場合(同条第 1 号)、又は労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその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認められる場合(同条第 2 号)に、使用者が雇止めをすることが、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、雇止めは認められず、したがって、使用者は、従前の有期労働契約と同一の労働条件で労働者による有期労働契約の更新又は締結の申込みを承諾したものとみなされ、有期労働契約が同一の労働条件(契約期間を含む。)で成立することとしたものであること。

イ 法第 19 条は、次に掲げる最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理(いわゆる雇止め法理)の内容や適用範囲を変更することなく規定したものであること。

法第 19 条第 1 号は、有期労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねてあかかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していた場合には、解雇に関する法理を類推すべきであると判示した東芝柳町工場事件最高裁判決(最高裁昭和 49 年 7 月 22 日第一小法廷判決)の要件を規定したものであること。

また、法第 19 条第 2 号は、有期労働契約の期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、解雇に関する法理が類推されるものと解せられると判示した日立メディコ事件最高裁判決(最高裁昭和 61 年 12 月 4 日第一小法廷判決)の要件を規定したものであること。

ウ 法第 19 条第 1 号又は第 2 号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものであること。

なお、法第 19 条第 2 号の「満了時に」は、雇止めに関する裁判例における判断と同様、「満了時」における合理的期待の有無は、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されることを明らかにするために規定したものであること。したがって、いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、当該有期労働契約の契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないと解されるものであること。

エ 法第 19 条の「更新の申込み」及び「締結の申込み」は、要式行為ではなく、使用者による雇止めの意思表示に対して、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもよいこと。

また、雇止めの効力について紛争となった場合における法第 19 条の「更新の申込み」又は「締結の申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉等によって使用者に直接又は間接に伝えられたことを概括的に主張立証すればよいと解されるものであること。

オ 法第 19 条の「遅滞なく」は、有期労働契約の契約期間の満了後であっても、正当な又は合理的な理由による申込みの遅滞は許容される意味であること。

第 8 改正法附則

3 検討規定(改正法附則第 3 項関係)

法第 18 条に基づく無期転換申込権が多くの労働者に生じる時期である同条の施行の日(平成 25 年 4 月 1 日)以後 5 年を経過する時期から 3 年を経過した時期として、同条の施行後 8 年を経過した場合に、施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとされたものであること。検討の対象は、法第 18 条、すなわち無期転換ルール全体であること。

労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号) 抄

(契約期間等)

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、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)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(以下この号及び第四十一条の二第一項第一号において「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 満六十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。

(労働条件の明示)

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)

(退職時等の証明)

第22条 労働者が、退職の場合において、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においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3・4 (略)

(作成及び届出の義務)

第89条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項

二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項

八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(作成の手續)

第 90 条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(法令等の周知義務)

第 106 条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三第一項、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び同条第五項(第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。)並びに第四十一条の二第一項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

第 120 条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十四条、第十五条第一項若しくは第三項、第十八条第七項、第二十二条第一項から第三項まで、第二十三条から第二十七条まで、第三十二条の二第二項(第三十二条の三第四項、第三十二条の四第四項及び第三十二条の五第三項において準用する場合を含む。)、第三十二条の五第二項、第三十三条第一項ただし書、第三十八条の二第三項(第三十八条の三第二項において準用する場合を含む。)、第三十九条第七項、第五十七条から第五十九条まで、第六十四条、第六十八条、第八十九条、第九十条第一項、第九十一条、第九十五条第一項若しくは第二項、第九十六条の二第一項、第百五条(第百条第三項において準用する場合を含む。)又は第百六条から第百九条までの規定に違反した者

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。ただし、第1号の2に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第4号の2から第11号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 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

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 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、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

2 使用者は、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を事実と異なるものとしてはならない。

3 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は、第1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。

4 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。ただし、当該労働者が同項に規定す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希望した場合には、当該方法とすることができる。

一 ファクシミリを利用してする送信の方法

二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和59年法律第86号）第2条第1号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該

電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

第6条の2 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三第一項、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第八項及び第九項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号(法第四十一条の二第三項において準用する場合を含む。)、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者(以下この条において「過半数代表者」という。)は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

2 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第九項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。

3 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

4 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

○労働基準法通達

【施行規則第五条第一項の趣旨】

(一) 本条は、使用者が法第十五条の規定により、労働者に対して明示すべき労働条件の範囲を定めているのであって、労働基準法にいう労働条件の定義を規定したものではないこと。

(二) 本条にいう「明示」は常時十人以上の労働者を使用する事業においては、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えないこと。

(三) 本条第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、これを明示することを要しないことに留意すること。

(昭和29年6月29日基発355号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号)

【賃金に関する事項以外の書面の交付により明示すべき事項】

使用者が労働契約の締結の際に書面により明示すべき事項として、次の事項を追加したものであること。

(一) 労働契約の期間に関する事項

期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間がない労働契約の場合はその旨を明示しなければならないこと。

(二) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。

(三) 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、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

当該労働者に適用される労働時間等に関する具体的な条件を明示しなければならないこと。

なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、所定労働時間を超える労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(四) 退職に関する事項

退職の事由及び手続、解雇の事由等を明示しなければならないこと。

なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

(平成 11 年 1 月 29 日基発 45 号)

【労働基準法施行規則等の一部改正について】

書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、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。

当該内容については、例えば、「更新の有無」として、

- a 自動的に更新する
- b 更新する場合があります

c 契約の更新はしない

等を、また、「契約更新の判断基準」として、

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。

また、更新基準についても、他の労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される必要があること。

(平成24年10月26日基発1026第2号、平成25年3月28日基発0328第6号)

【書面により明示すべき賃金に関する事項】

書面によって明示すべき事項は、賃金に関する事項のうち、労働契約締結後初めて支払われる賃金の決定、計算及び支払の方法並びに賃金の締切り及び支払の時期であること。具体的には、基本賃金の額(出来高払制による賃金にあっては、仕事の量(出来高)に対する基本単価の額及び労働時間に応じた保障給の額)、手当(労働基準法第二四条第二項本文の規定が適用されるものに限る。)の額又は支給条件、時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金について特別の割増率を定めている場合にはその率並びに賃金の締切日及び支払日であること。

また、交付すべき書面の内容としては、就業規則等の規定と併せ、前記の賃金に関する事項が当該労働者について確定し得るものであればよく、例えば、労働者の採用時に交付される辞令等であって、就業規則等に規定されている賃金等級が表示されたものでも差し支えないこと。この場合、その就業規則等を労働者に周知させる措置が必要であることはいうまでもないこと。

(昭和51年9月28日基発690号、昭和63年3月14日基発150号、平成11年3月31日基発168号)

【労働契約締結時の解雇事由の明示】

使用者が労働契約の締結に際し書面の交付により明示すべき労働条件として、「退職に関する事項」に「解雇の事由」が含まれることを則において明らかにすることとしたものであること。

なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅

的に示すことで足りるものであること。

(平成 15 年 10 月 22 日基発 1022001 号)

【退職手当に関する事項】

規則第五条の改正は、退職手当に関する就業規則の法定記載事項を明記したことに伴い、明示しなければならない労働条件として退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項を規定したものであること。

(昭和 63 年 1 月 1 日基発 1 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号、平成 11 年 3 月 31 日基発 168 号)

【始業・終業の時刻等が勤務態様等により異なる場合】

一 同一事業場において、労働者の勤務態様、職種等によって始業及び終業の時刻が異なる場合は、就業規則に勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を規定しなければならない。

二 しかしながら、パートタイム労働者等のうち本人の希望等により勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻を画一的に定めないこととする者については、就業規則には、基本となる始業及び終業の時刻を定めるとともに、具体的には個別の労働契約等で定める旨の委任規定を設けることで差し支えない。

なお、個別の労働契約等で具体的に定める場合には、書面により明確にすること。

三 前二項の適用については、休憩時間及び休日についても同様である。

(昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号、平成 11 年 3 月 31 日基発 168 号)

【就業規則の記載事項】

(1) 趣旨

解雇をめぐる紛争を未然に防止する観点から、就業規則の絶対的の必要記載事項である「退職に関する事項」には「解雇の事由」が含まれることを法律上明らかにしたものであること。

(平成 15 年 10 月 22 日基発 1022001 号)

【退職手当に関する事項の明記】

(イ) 法第八十九条の改正は、退職手当の支払条件、方法等を労使間で明らかにするため、退職手当に関する就業規則の法定記載事項を明記したものであること。

(昭和63年1月1日基発1号、平成11年3月31日基発168号)

【一部の労働者に適用される別個の就業規則についての意見聴取】

同一事業場において一部の労働者についてのみ適用される就業規則を別に作成することは差し支えないが、当該一部の労働者に適用される就業規則も当該事業場の就業規則の一部であるから、その作成又は変更に際しての方第九十条の意見の聴取については、当該事業場の全労働者の過半数で組織する労働組合又は全労働者の過半数を代表するものの意見を聞くことが必要である。

なお、これに加えて、使用者が当該一部の労働者で組織する労働組合等の意見を聞くことが望ましい。

(昭和23年8月3日基収2446号、昭和24年4月4日基収410号、昭和63年3月14日基発150号)

労働組合法(昭和24年法律第174号) 抄

(基準の効力)

第16条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

○専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成26年法律第137号)

(第一種計画の認定)

第4条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第一種特定有期雇用労働者(特定有期雇用労働者のうち第二条第三項第一号に掲げる者をいう。次項第一号において同じ。)の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画(以下「第一種計画」という。)を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第一種計画が適当である旨の認定を受けることができる。

(第二種計画の認定)

第6条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第二種特定有期雇用労働者(特定有期雇用労働者のうち第二条第三項第二号に掲げる者をいう。次項第一号において同じ。)の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画(以下「第二種計画」という。)を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第二種計画が適当である旨の認定を受けることができる。

(労働契約法の特例)

第8条 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成二十六年法律第百三十七号)第五条第二項に規定する第一種認定計画に記載された同法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間(当該期間が十年を超える場合にあっては、十年)」とする。

2 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令(平成27年厚生労働省令第36号) 抄

(計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第1条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(以下「有期特措法」という。)第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者(第三項において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。)に対して明示しなければならない労働条件(次項において「第一種特定有期労働条件」という。)は、労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、前号の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の範囲に関する事項に限る。)

2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項第五号第三項に規定するもののほか、前項各号に掲げる事項とする。

3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用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。ただし、当該計画対象第一種特定有期雇用労働者が同項に規定す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希望した場合には、当該方法とすることができる。

- 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
- 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信(電気通信事業法(昭和五十九年法律第八十六号)第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。)の送信の方法(当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。)

(計画対象第二種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例)

第2条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により有期特措法第七条第一項に規定する第二種認定事業主が有期特措法第六条第二項第一号に規定する計画対象第二種特定有期雇用労働者(第三項において「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。)に対して明示しなければならない労働条件(次項において「第二種特定有期労働条件」という。)は、労働基準法施行規則第五条第一項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げるものとする。

- 2 第二種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第二項第五号第三項に規定するもののほか、前条第一項第一号に掲げる事項とする。
- 3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第二種特定有期雇用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。ただし、当該計画対象第二種特定有期雇用労働者が同項に規定する事項が明らかとなる前条第三項各号に掲げるいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係る基準(平成15年厚生労働省告示第357号)抄

(雇止めの予告)

第1条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約(当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一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三十日前までに、その予告をしなければならない。

(雇止めの理由の明示)

第2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 有期労働契約期間の定めのある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3条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約(当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一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に努めなければならない。

短時間労働者及び有期雇用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

(労働条件に関する文書の交付等)

第6条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十五条第一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(次項及び第十四条第一項において「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十五条第一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。

(就業規則の作成の手続)

第7条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の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。)当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と

認められる相違を設けてはならない。

(通常労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容が通常労働者同一の短時間・有期雇用労働者(第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。)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ことが見込まれるもの(次条及び同項において「通常労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。)については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

(賃金)

第10条 事業主は、通常労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者(中略)の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金(通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。)を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第11条 事業主は、通常労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常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・有期雇用労働者(中略)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・有期雇用労働者に対しても、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、通常労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用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。

(通常労働者への転換)

第13条 事業主は、通常労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、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・有期雇用労働者に周知すること。
- 二 通常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・有期雇用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・有期雇用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。

(事業主が講ずる措置の内容等の説明)

第 14 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項(労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。)に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条まで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・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(相談のための体制の整備)

第 16 条 事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

○事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針(平成 27 年厚生労働省告示第 69 号) 抄

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

(1) 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令(平成 27 年厚生労働省令第 36 号)の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間(最長 10 年) 計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを明示するとともに、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も明示することが必要である。(後略)

○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について（平成 31 年 1 月 30 日基発 0130 第 1 号ほか）

10 事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明（法第 14 条関係）

（１）短時間・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べ労働時間や職務の内容が多様であり、その労働条件が不明確になりやすいことなどから、通常の労働者の待遇との違いを生じさせている理由がわからず、不満を抱く場合も少なくない状況にある。また、そもそも事業主が短時間・有期雇用労働者についてどのような雇用管理の改善等の措置を講じているのかについて、短時間・有期雇用労働者が認識していない場合も多いと考えられ、こうしたことが、短時間・有期雇用労働者の不安や不満につながっていると考えられる。短時間・有期雇用労働者がその有する能力を十分に発揮するためには、このような状況を改善し、その納得性を高めることが有効である。さらには、短時間・有期雇用労働者が通常の労働者との間の待遇の相違について納得できない場合に、まずは労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくとともに、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である。このため、法第 6 条の文書の交付等による労働条件の明示と併せて、事業主に対し、短時間・有期雇用労働者の雇入れ時に当該事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容について説明しなければならないこととするとともに、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければならないこととしたものであること。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号） 抄

（高年齢者就業確保措置）

第 10 条の 2 定年（六十五歳以上七十歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主又は継続雇用制度（高年齢者を七十歳以上まで引き続いて雇用する制度を除く。以下この項において同じ。）を導入している事業主は、その雇用する高年齢者（第 9 条第 2 項の契約に基づき、当該事業主と当該契約を締結した特殊関係事業主に現に雇用されている者を含み、厚生労働省令で定める者を除く。以下この条において同じ。）について、次に掲げる措置を講ずることにより、六十五歳から七十歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。ただし、当該事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合の、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を厚生労働省令で定めるところにより得た創業支援等措置を講ずることにより、その雇用する高年齢者について、定年後等（定年後又は継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後をいう。以下この条において同じ。）又は第 2 号の六十五歳以上継続雇用制度の対象となる年齢の上限に達した後七十歳までの間の就業を確保する場合は、この限りでない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 六十五歳以上継続雇用制度（その雇用する高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後等も引き続いて雇用する制度をいう。以下この条及び第 52 条第 1 項において同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止