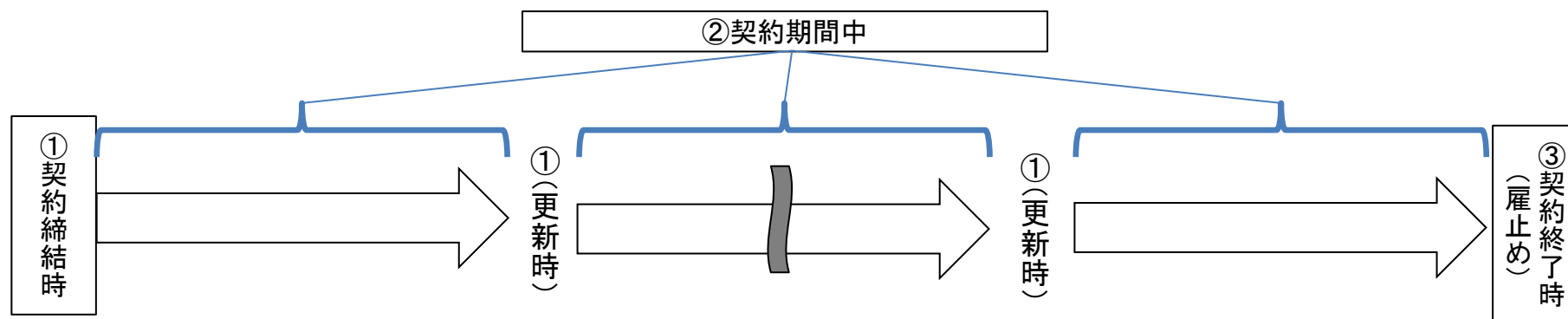


我が国の有期労働契約の現行法制

参考2



※大臣告示＝有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準（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ず、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らない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）】