

有期労働契約の締結、更新及び 雇止めに関する基準について

厚生労働省では、雇止めをめぐるトラブルの防止や解決を図るため、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を策定しています。有期労働契約を締結する事業主の皆さんは、この基準に沿って有期労働契約の締結、更新及び雇止めに係るトラブルの防止に努めていただきますようお願いいたします。

○ 契約締結時の明示事項等

使用者は、有期契約労働者に対して、契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。

使用者が、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対して、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りません。

使用者は、有期労働契約の締結後に上記について変更する場合は、労働者に対して速やかにその内容を明示しなければなりません。

○ 雇止めの予告

使用者は有期労働契約(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き、かつ、1年を超えて継続して雇用されている労働者に限ります。)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。

○ 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。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。

○ 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、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、契約の実態及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。