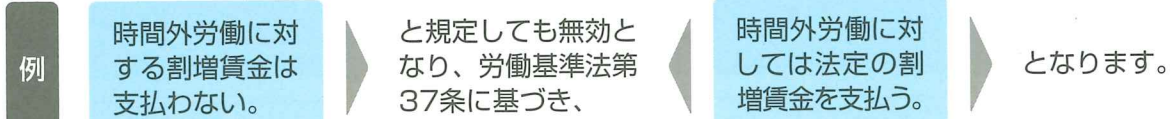


2 労働契約と解雇・退職

労働基準法違反の契約（第13条）

労働基準法に定める基準に満たない労働条件は無効であり、無効となった部分は同法に定める基準が適用されます。

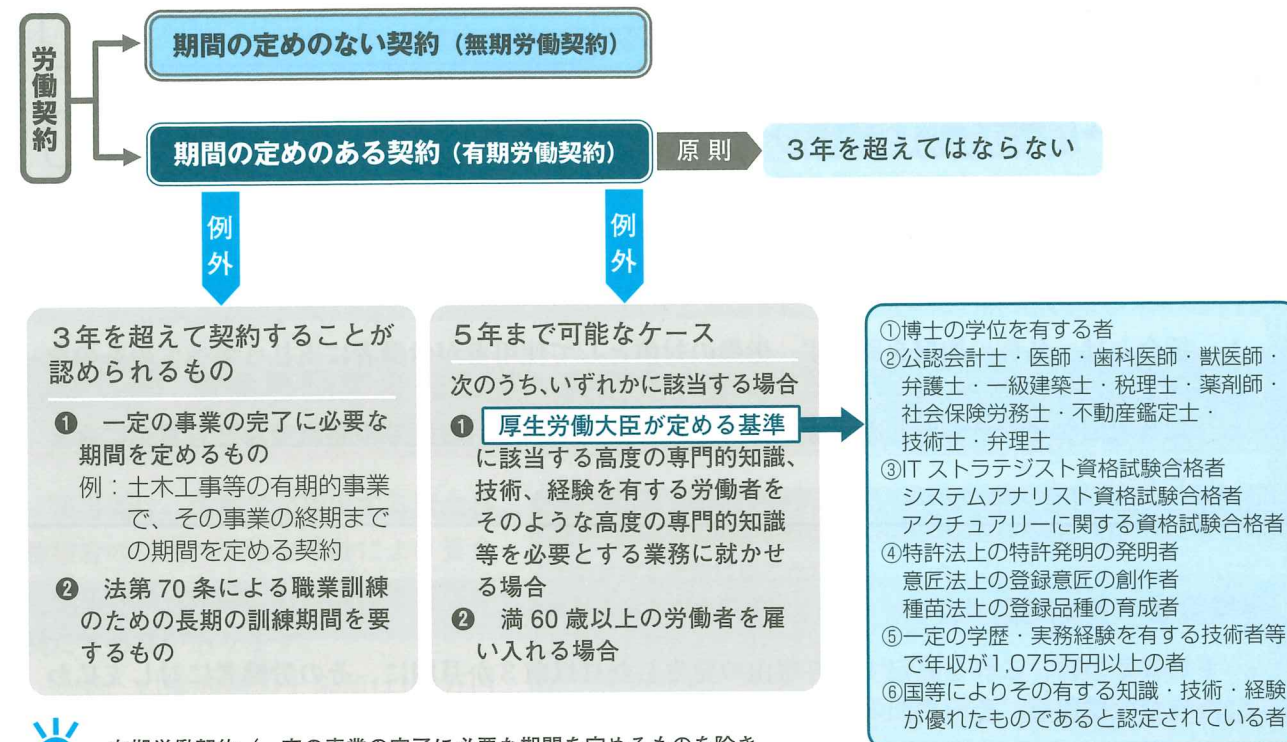


労働契約期間（第14条）

労働契約の期間は、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、3年（特定の業務に就く者を雇い入れる場合や、満60歳以上の者を雇い入れる場合には5年）を超えてはなりません。

また、期間の定めのある労働契約については、厚生労働大臣が定める「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（次頁参照）に基づき、労働基準監督署長等は、使用者に対し、必要な助言・指導を行います。

労働契約の期間の上限



注 有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限ります）を締結した労働者（5年までの契約が可能な場合を除きます）は、労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、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（暫定措置です）（第137条）。



有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）のケースでは、何度も更新を繰り返し、結果として長く雇用されているケースも多くみられます。労働基準法第14条第2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第357号）では、有期労働契約を更新する場合あるいは雇止めをする場合の留意点が示されています。

1 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日前までに雇止めの予告をしなければなりません。

※雇止めの予告が必要な有期労働契約とは、1年を超えて継続雇用している場合または3回以上契約が更新された場合です。また、契約を更新しないことがあらかじめ明示されている場合は対象になりません。

2 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、遅滞なく交付しなければなりません。

※雇止め後に労働者から請求された場合も同様です。

【雇止めの理由の明示の例】

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが労働者の自由な意思に基づいて合意されていたため
- ・ 契約締結当時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
- ・ 業務遂行能力が十分でないと認められるため
- ・ 職務命令に違反する行為をしたこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため など

3 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に努めなければなりません。

労働条件の明示（第15条）

- 1 使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を書面などで明示しなければなりません（「労働条件通知書」の様式例は9～10頁参照）。
- 2 明示された労働条件と事実が相違している場合には、労働者は即時に労働契約を解除することができます。
- 3 2の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から14日以内に帰郷する場合には、使用者は必要な旅費を負担しなければなりません。