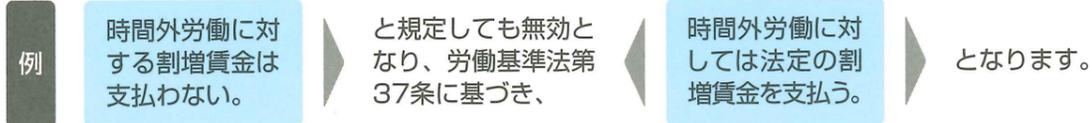


2 労働契約と解雇・退職

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。

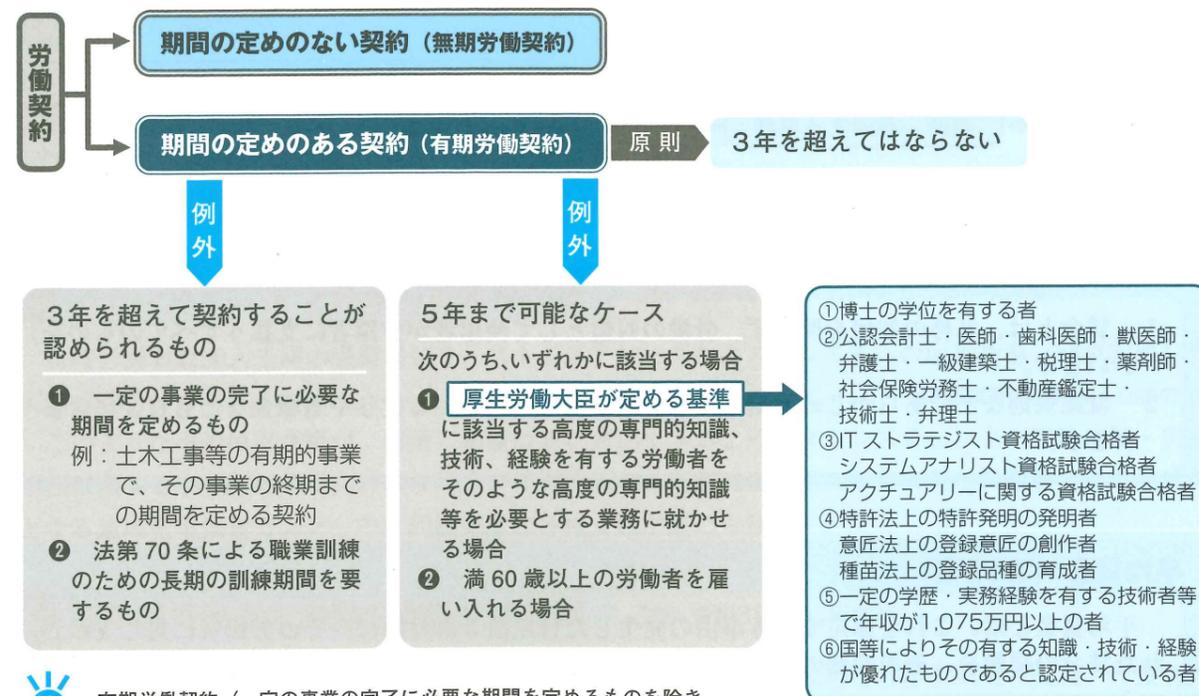


労働契約期間（第14条）

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（厚生労働大臣が定める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、雇止め等に関する基準**」（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）（第137条）。

有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準

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、雇止め等に関する基準**」（平成15年厚生労働省告示第357号、雇止め基準告示）では、有期労働契約を更新する場合や雇止めをする場合などの留意点が示されています。

基準に定める有期労働契約の締結・更新・雇止めに関するルール

1 更新上限を定める場合等の理由の説明（第1条）

使用者は、有期労働契約の締結後、その有期労働契約の変更・更新に際して、有期労働契約の**通算契約期間または更新回数**の上限を新たに定めるとき、またはこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければなりません。

2 雇止めの予告（第2条）

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等です。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。

3 雇止めの理由の明示（第3条）

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があった場合も同様です。

【雇止めの理由の明示の例】

- ・前回の契約更新時に、労働者の自由な意思に基づき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該当するため
- ・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

4 契約期間についての配慮（第4条）

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。

5 無期転換後の労働条件に関する説明（第5条）

使用者は、労働者に無期転換後の労働条件を明示する場合には、当該労働条件に関する定めをするに当たって、**労働契約法第3条第2項の規定（均衡考慮、49頁参照）の趣旨を踏まえ、就業の実態に応じ、他の通常の労働者との均衡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。

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、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません（「労働条件通知書」の様式例は10～11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。