

労働契約

有期労働契約の基準

有期労働契約の締結・更新および雇止めに関する基準

契約期間の原則	<p>(1) 有期労働契約期間の上限は3年</p> <p>(2) 例外：</p> <ul style="list-style-type: none"> ①高度の専門的知識労働者（例 医師・公認会計士・弁護士等） 5年 ②満60歳以上 5年 ③事業完了に一定の期間が定まっている（ビルの建設工事等）
契約時の明示事項 (主なもの)	<p>(1) 期間の定め：①無期（定めなし） ②有期の場合はその期間（「○年○月○日～○年○月○日」）</p> <p>(2) 更新の有無：①自動更新 ②更新する場合がある ③更新はしない</p> <p>(3) 更新有無の判断基準：</p> <ul style="list-style-type: none"> ①契約満了時の業務量 ②勤務成績・態度・能力 ③会社の経営状況 ④従事している業務の進捗状況 <p>(4) 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容</p> <p>(5) 就業場所・業務内容（変更の範囲も含む）</p>
更新しない場合の 雇止めの予告	<p>(1) 予告対象の有期契約労働者：</p> <ul style="list-style-type: none"> ①3回以上契約が更新されている場合 ②1年を超えて継続して更新されている場合 ③1年を超える期間の労働契約を締結している場合 <p>(2) 契約期間満了日の少なくとも30日前までに予告する</p>
雇止めの理由の明示	<p>使用者は、雇止めの予告後に、労働者から雇止めの理由について証明書を請求された場合、遅滞なくこれを交付しなければならない。</p> <p>雇止めの理由は、「契約期間満了」とは別の理由でなければならない。</p> <p>（例）「前回の契約更新時に、今回更新しないことを合意していた」 「当初から更新回数の上限があり、今回その上限」 「担当業務の終了・中止」 「事業縮小」 「業務遂行能力が十分でない、違反行為や無断欠勤など勤務不良である」</p>
契約期間についての 配慮	<p>使用者は、契約を1回以上更新し、かつ、雇入れ日から1年を超えて継続雇用している場合の更新に際しては、契約の実態および労働者の希望に応じ、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。</p>