

4月から新「雇止め告示」が適用に

# 有期労働契約の 更新・雇止めにまつわる留意点

いわゆる「雇止め告示（平成15年厚生労働省告示第357号）」が改正され、2024年4月1日から適用されます。新しい雇止め告示の内容を確認したうえで、トラブルを未然に防ぐための有期雇用労働者との契約更新・雇止めにまつわる実務ポイントとその留意点を解説します。



柳田事務所  
特定社会保険労務士

柳田 恵一

## 改正雇止め告示が 4月から適用に

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに關する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）」、いわゆる「雇止め告示」（以下、「告示」とします）が、令和5年厚生労働省告示第114号により改正され、ことし4月1日から適用されます。

告示によって定められる「雇止め基準」とは、有期労働契約の期間満了時に、契約を更新せずに終了する際の取扱いについての基準

をいいます。  
まず、それぞれの言葉の意味について解説します。

## 有期労働契約とは？

有期労働契約とは、企業と労働者との間で、期間を定めて結んだ労働契約のことをいいます。

一般的に、正社員であれば、入社から定年を迎えるまでの間、期間を区切ることなく、企業との労働契約が続きます。

これに対して、パート、アルバイトなど非正規雇用の労働者は、通常の場合、半年間や1年間などの契約期間が設定されます。

こうした契約期間の設定された労働契約が、「有期労働契約」と呼ばれています。

## 雇止めとは？

有期労働契約では、原則として3年（専門的な知識や経験を有する労働者等や満60歳以上の労働者との契約などについては5年）の期間を上限として、その期間中に、法的にやむを得ない事由がない限りは、企業側と労働者側のどちらにも、契約の終了を申し出るこ

とができません。  
法的にやむを得ないというのは、日常用語とは異なり、「他に方法がない」という高いハードルを意味します。

そして、契約期間の満了とともに契約を終了することを「雇止め」といいます。

契約期間の満了にあたって、企業側から契約の終了を申し出ることは、原則として違法ではありません。

ところが実際には、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約の更新をせずに、期間満了をもって退職させることによるトラブルの発生が、大きな問題となっています。

## 労働契約法で定められる 雇止め可否の判断基準

こうしたトラブルの発生を防止するために、労働契約法は、雇止めについて、その効力が否定され得る場合として、次の2つを掲げています。

- 契約が過去に反復して更新されたことがあるものである場合
- 契約が更新されるものと期待する

〈図表1〉労働契約法19条

(有期労働契約の更新等)

第19条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 1 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 2 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

ことについて合理的な理由がある場合

それでも、この条文は、抽象的な表現となっていますので、具体的なケースについて雇止め可否を判断する基準とするには、かなりの困難を伴います(図表1)。

## 裁判における

### 雇止め可否の判断基準

労働契約法の規定は、数多くの裁判例の積み重ねによってつくれた「雇止めに関する法理」という理論を条文にしたものです。

そのため、雇止めがこの理論に

よる有効要件を満たしていなければ、裁判では無効とされ、有期労働契約が自動的に更新されることとなります。「雇止めに関する法理」によれば、雇止めは次のような事情が多く認められるほど、有効と判断されやすくなります。

- 業務内容や労働契約上の地位が臨時的なものであること
- 契約更新を期待させる制度や上司などの言動がなかったこと
- 契約更新回数が少ないこと、また、通算勤続期間が短いこと
- 他の労働者も契約更新されていない

いこと

- 雇止めに合理的な理由が認められること

これらの基準によってもなお、具体的なケースについて、雇止めの可否を判断するのは、難しいとがあります。

## 規則・告示で定める

### 「雇止め基準」

法令の規定や裁判所の判例を参考にして、実際の雇止め事例について可否を判断することは、簡単ではないことがわかります。こうした困難を少しでも解消するため、より具体的な基準として示されたものが「雇止め基準」です。「雇止め基準」は、厚生労働省が告示として策定しているものです。労働基準監督署も、この基準に従って、使用者に対して必要な助言や指導を行なっています。

「雇止め基準」は、関連法令の改正や新たな裁判例によって、見直しが行なわれます。そして今回、令和5年厚生労働省令第39号による労働基準法施行規則(以下、「規則」とします)の改正とともに、告示の改正が、ことし4月1日から施行・適用されます。

これにより、雇止め基準に関して、労働条件の明示事項が追加されることになります。

## 追加された

### 労働条件の明示事項

今回の規則と告示の改正によって、有期労働契約で働く労働者に対する企業の労働条件の明示事項に、次の1～3の新たな項目が加えられます。

あくまでも、明示する義務が増えたということで、雇止めがこれまでよりも制限されるようになっていたわけではありません。

## 1. 更新上限の有無と内容の明示

規則の改正により、有期労働契約で働く労働者に対して、契約の締結と更新のタイミングで、更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容を明示する義務が追加されます。

また告示の改正によって、更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ、つまり新設・短縮をする前のタイミングで、説明することが必要になります。

契約の更新上限を設けていないか

つたならば、あらかじめ契約更新の条件が設定されていたり、契約を更新しない条件が設定されていたりしても、何回でも契約が更新され得ることになります。

しかし、新たに契約の更新上限を設けるようにした場合には、この上限で確実に雇止めが行なえることになります。

また、たとえば契約の更新回数の上限が4回とされていたところを2回に短縮すれば、確実に雇止めが早まることになります。

このような変更は、有期労働契約で働く労働者にとって、明らかに条件の引下げとなるため、当該労働者に対し、合理的な理由の説明を行わなければなりません。

#### \* 改正の背景 \*

現在は、企業が契約の更新上限を新設・短縮する場合であっても、対象となる労働者に対して説明する義務を負っていません。

これでは労働者本人の将来に対する見通しが立ちにくいうえ、急に職を失うこともあります。

このような不都合を解消するため、企業に対して事前に理由を説明する義務を負わせるように改められました。

#### \* 実務上の留意点 \*

規則と告示の施行・適用によって影響を受けるのは、有期労働契約で働く労働者に対して、更新上限を設けている企業です。

更新上限を設けていない企業では、契約の締結と更新の際に、更新上限を設けていないことを対象となる労働者に明示するだけで、義務を果たしたことになります。

一方、更新上限を設けている企業は、有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限を明示する義務を負います。

さらに、更新上限を新設・短縮する場合は、対象となる労働者に対して、あらかじめ理由を説明することが義務づけられることになります。この説明は、個別に行なう必要があるため、各労働者の契約内容を確認したうえで、事前準備が必要となります。

### 2. 就業場所・業務の「変更の範囲」の明示

現在は、有期契約労働者を含めすべての労働者に対して、雇入れ直後の就業場所・業務の内容を明示すれば足りるとされています。その後の変更については、就業規

則や更新契約で明示すればよいということです。

しかし規則の改正により、有期労働契約の労働者に対しては契約の締結と更新のタイミングで、正社員など無期労働契約の労働者に対しては入社時のタイミングで、就業場所・業務の「変更の範囲」の明示が義務づけられます。

「変更の範囲」とは、今後の見込みも含め、将来の配置転換等によって変わり得る、その労働契約の期間中における就業場所や、従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

変更の範囲には、配置転換や在籍型出向が命じられた際の配置転換先や、在籍型出向先の場所や業務が含まれます。一方で、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際の、一時的な変更先の場所や業務は含まれません。

#### \* 改正の背景 \*

現在は、入社時点でも、契約更新の時点でも、将来の就業場所や業務内容に、どこまでの変更があり得るのかについては、企業の事業内容や事業規模、事業拠点の

エリアなどから想定するしかありません。

労働者には正確な予測ができないため、生活設計・人生設計の点で不都合があり、安心して入社できない、契約を更新できないということにもなってしまう。

こうしたことを解消するため、将来を見通しての就業場所・業務の「変更の範囲」の明示が義務づけられるのです。

#### \* 実務上の留意点 \*

企業としては、就業場所について「当社指定の場所」、業務について「当社が命じる業務」のような表現をすることも可能ではありますが、しかし、労働者側としては、安心して働けないことにもなりますから、採用や定着率の面で不利となることは覚悟しなければなりません。

可能であれば、その労働者の在籍期間を想定して、可能な限り就業場所・業務の「変更の範囲」を明示することが必要でしょう。

### 3. 無期転換申込権に関連した明示義務

規則の改正により、有期労働契約で働く労働者に対して、無期転





「やなぎだ けいいち」

中小企業の働き方改革推進、パワハラ対策、労働トラブル解決、労基署等への対応を行なうほか、行政への協力にも積極的。YouTubeでは、解決社労士の名で社労士の常識を解説中。

換申込権が発生するタイミング（初めて無期転換申込権が発生するときだけでなく、その後有期労働契約を更新するときも含みます）ごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）、および無期転換後の労働条件の明示が義務づけられます。

また告示の改正によって、有期労働契約で働く労働者に対して、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者や無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲などの事項の説明に努めなければならないことが定められました。

### \* 改正の背景 \*

厚生労働省の調査などによれば、有期契約労働者のなかにも、まだまだ無期転換申込権について知らない、あるいは、知ってはいても無期転換後の労働条件について不安がある人が多いという実態があります。

そのことを踏まえ、無期転換申込権に関する事項についても、企業に明示義務を課すことが求めら

れました。

**\* 実務上の留意点 \***

無期転換後の労働条件の明示が義務となり、忘れれば罰則の適用もあり得ます。具体的な明示の例として、厚生労働省が公表している「モデル労働条件通知書」の一部を掲載します（図表2）。

また、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するにあたって、正社員など通常の労働者とのバランスを考慮した事項（業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

### 今後の雇止め基準等の改正にも注意を

今回の改正は、法律の改正ではなく、規則と告示の改正によるものです。

働き方改革の推進が開始されて

から、関連法に關してだけでも、これまでに相当な数の改正が施行されています。多くの企業の労働、法務担当者が、対応に追われていることが予想されます。

このほかにも、さまざまな改正法の内容を具体化する規則や通達等も、施行日までにあわせて改正されるため、それぞれに対応しなければなりません。

こうした法令の改正に対応していくことは、大変な努力が必要です。しかし、企業にとって、労働者の働きやすさを実現することは、人材の採用や定着にも役立つに違いありません。

労働人口の確保がますます困難となるこれからの時代、ぜひとも前向きに取り組んでいくべきだと思います。

〈図表2〉改正後のモデル労働条件通知書

\*厚生労働省資料より作成

| 労働条件通知書   |   | 年 月 日 |
|---|---|-------|
| 事業場名称・所在地   |   |       |
| 使用者職氏名  |   |       |
| 契約期間  | 期間の定めなし、期間の定めあり( 年 月 日 ~ 年 月 日 )<br>※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入<br>1 契約の更新の有無<br>[自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他( )]<br>2 契約の更新は次により判断する。<br>[ 契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力<br>・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況<br>・その他( ) ]<br>3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) |       |
| 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】<br>本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日( 年 月 日)から、無期労働契約での雇用に移換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無・有(別紙のとおり))   |   |       |
| 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】<br>無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)・Ⅱ(定年後の高齢者)<br>Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間( 年 か月(上限10年))<br>Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間   |   |       |
| 就業の場所   | (雇入れ直後) (変更の範囲)   |       |
| 従事すべき業務の内容  | (雇入れ直後) (変更の範囲)   |       |
| 【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】<br>・特定有期業務( 開始日: 完了日: )   |   |       |
| ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。<br>労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に移換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。 |   |       |

※本通知書の交付は、労働基準法15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること