

# 『2009年大野事務所秋季セミナー』

## 資料編

### 第1部

- ・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（抜粋）

### 第2部

1. 26業務、自由化業務等と派遣受入期間
2. 派遣事業の種類
3. 派遣先管理台帳記載事項
4. 労働基準法の責任分担
- 4-②. 労働安全衛生法の責任分担

# 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

## 有期労働契約の締結、更新及び雇止めをめぐるトラブル防止のために

有期労働契約（期間を定めて締結された労働契約）については、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、契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。

このため、このようなトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするとの観点から、厚生労働省では、労働基準法第14条第2項に基づき、「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（平成20年3月1日一部改正）。

また、労働基準監督署は、この基準に関して、使用者に対して必要な助言や指導を行っています。

### 使用者の皆さまへ

このリーフレットでは、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」について紹介しています。

この「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の趣旨及び内容を十分ご理解いただき、有期労働契約の締結、更新及び雇止めをめぐるトラブルの防止に努めていただくようお願いいたします。

本リーフレットについてご不明な点などがございましたら、  
最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。



# 「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

## 1 契約締結時の明示事項等

- (1) 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。
  - (2) 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。
  - (3) 使用者は、有期労働契約の締結後に(1)又は(2)について変更する場合には、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。
- ※ 6～9ページの労働条件通知書(別紙1)をご確認下さい。

### ① 更新の有無の明示

明示すべき「更新の有無」の具体的な内容については、例えば下記の例を参考にしてください。

- ・ 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 等

### ② 判断の基準の明示

明示すべき「判断の基準」の具体的な内容については、例えば下記の例を参考にしてください。

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
- ・ 労働者の勤務成績、態度により判断する
- ・ 労働者の能力により判断する
- ・ 会社の経営状況により判断する
- ・ 従事している業務の進捗状況により判断する 等

### ③ その他留意すべき事項

これらの事項については、トラブルを未然に防止する観点から、使用者から労働者に対して書面により明示することが望ましいものです。

## 2 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約(有期労働契約が3回以上更新されているか、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。なお、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。

## ○ 対象となる有期労働契約

ここでの対象となる有期労働契約は、

- ① 有期労働契約が3回以上更新されている場合
- ② 1年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合
- ③ 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合  
です。

—— 平成20年3月1日改正部分

## 3 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。

## ○ 雇止めの理由の明示

明示すべき「雇止めの理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

例えば下記の例を参考にしてください。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該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
- ・ 業務を遂行する能力が十分ではないと認められるため
- ・ 職務命令に対する違反行為を行ったこと、無断欠勤をしたこと等勤務不良のため等

## 4 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、かつ、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。

- 契約期間の上限は原則3年(一定の場合に上限は5年)です。(詳細は、10頁をご覧ください。)

# 有期労働契約の雇止め

雇止めについて争われた裁判例を見ると、6つの判断要素を用いて当該契約関係の係が終了するものと判断した事案ばかりではなく、契約関係の終了に制約を加え、解られなかった事案も少なくありません。

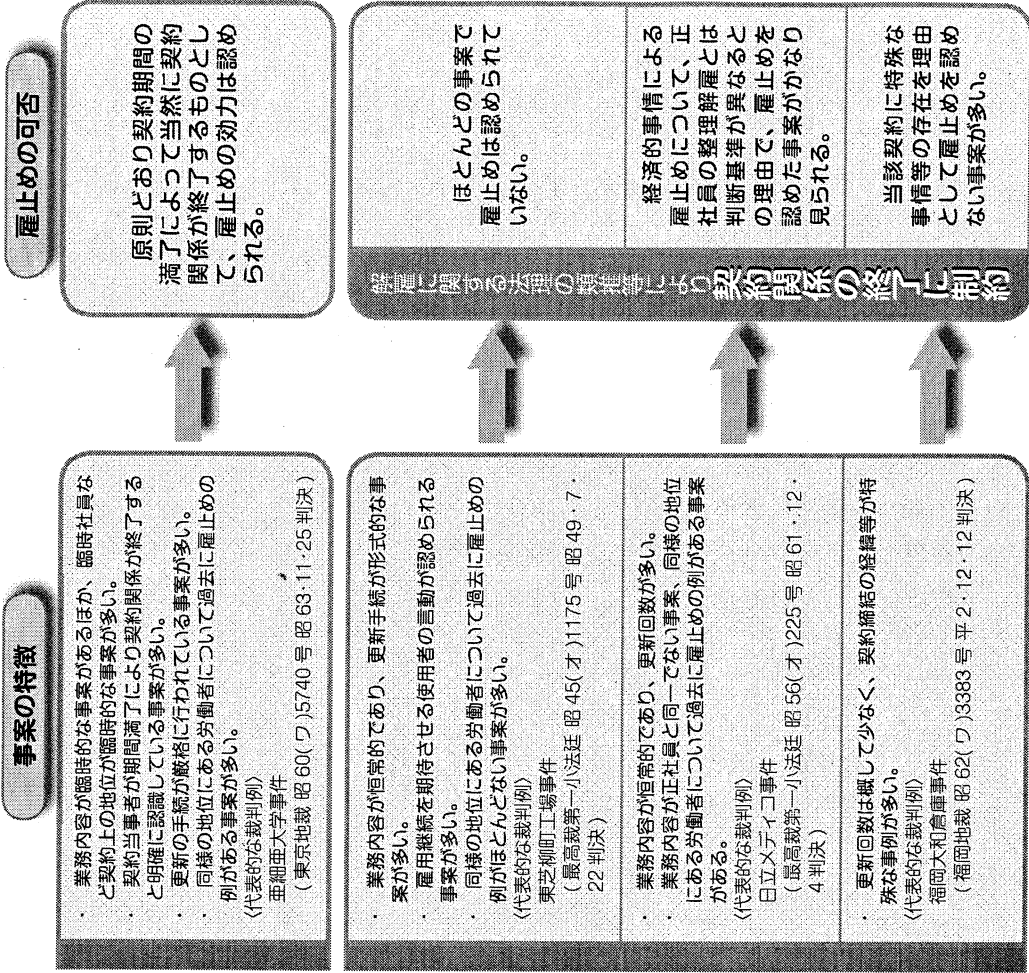
また、裁判例について類型化を試みると、有期労働契約を4つのタイプに分けることが見られます。



# に関する裁判例の傾向

状況を総合的に判断しており、民法の原則どおり契約期間の満了により当然に契約関係が終了するものと判断した事案ばかりではなく、結果として雇止めが認められなかった事案も少なくありません。

とができ、各タイプごとに判断要素に関する状況や雇止め可否について一定の傾向



(注) 裁判例の傾向は、「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」をもとに取りまとめたものです。

### 【資料1：26業務、自由化業務等と派遣受入期間】

<派遣受入期間の制限のない政令26業務とは>

|     |            |     |                   |
|-----|------------|-----|-------------------|
| 1号  | 情報処理システム開発 | 14号 | 建築物清掃             |
| 2号  | 機械設計       | 15号 | 建築設備運転等           |
| 3号  | 放送機器操作     | 16号 | 受付、案内、駐車場管理等      |
| 4号  | 放送番組等制作    | 17号 | 研究開発              |
| 5号  | 事務用機器操作    | 18号 | 事業の実施体制の企画、立案     |
| 6号  | 通訳、翻訳、速記   | 19号 | 書籍等の制作、編集         |
| 7号  | 秘書         | 20号 | 広告デザイン            |
| 8号  | ファイリング     | 21号 | インテリアコーディネーター     |
| 9号  | 調査         | 22号 | アナウンサー            |
| 10号 | 財務処理       | 23号 | OAインストラクター        |
| 11号 | 貿易(取引文書作成) | 24号 | テレマーケティングの営業      |
| 12号 | デモンストレーション | 25号 | セールスエンジニア、金融商品の営業 |
| 13号 | 添乗         | 26号 | 放送番組等の大道具、小道具     |

<労働者派遣が行うことができない業務とは>

|   |  |
|---|--|
| ① | 港湾運送業務   |
| ② | 建設業務   |
| ③ | 警備業務   |
| ④ | 病院等における医療関係の業務<br>(除く、紹介予定派遣、産休等休業取得者の代替、へき地の医師) |
| ⑤ | 弁護士、税理士等のいわゆる「士」業務(一部例外有)                        |

<派遣労働者の受入期間の制限>

|     |                                  |                      |
|-----|----------------------------------|----------------------|
| (1) | (2)～(5)以外の業務<br>(自由化業務)          | 原則1年、最長3年まで          |
| (2) | 政令26業務(上記参照)                     | 制限なし                 |
| (3) | 3年以内の有期プロジェクト業務                  | 制限なし(3年以内)           |
| (4) | 日数限定業務<br>1ヶ月の所定労働日数の半分以下かつ10日以下 | 制限なし                 |
| (5) | 産前産後・育児・介護休業を取得する労働者の業務          | 制限なし(休業取得者が職場復帰するまで) |

## 【資料 2 : 派遣事業の種類】

| 派遣事業の種類            | 派遣労働者の構成                  | 事業開始のための手続き |
|--------------------|---------------------------|-------------|
| 一般労働者派遣事業<br>(登録型) | 登録スタッフまたは<br>登録スタッフ及び常用社員 | 許可          |
| 特定労働者派遣事業<br>(常用型) | 常用社員                      | 届出          |

## 【資料 3 : 派遣先管理台帳記載事項】

1. 派遣労働者の氏名
2. 派遣元事業主の氏名又は名称
3. 派遣元事業主の事業所の名称
4. 派遣元事業主の事業所の所在地
5. 派遣就業をした日（実際に就業した日の実績を記載する）
6. 派遣就業をした日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間（実績）
7. 従事した業務の種類
8. 就業した場所
9. 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項
10. 紹介予定派遣に係る派遣労働者については、当該紹介予定派遣に関する事項
11. 派遣先責任者及び派遣元責任者に関する事項
12. 派遣受入期間の制限を受けない業務について行う労働者派遣に関する事項
13. 派遣元事業主から通知を受けた労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届の提出の有無（「無」の場合は、具体的理由を付すこと。）

【資料 4 : 労働基準法の責任分担】

| 派遣元の負うべき責任   | 派遣先の負うべき責任            |
|--|-----------------------|
| 均等待遇   | 均等待遇                  |
| 男女同一賃金の原則  |                       |
| 強制労働の禁止  | 強制労働の禁止               |
|  | 公民権行使の保障              |
| 労働契約   |                       |
| 賃金   |                       |
| 変形労働時間制、フレックスタイム制、みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、時間外・休日労働に関する協定の締結、届出 | 労働時間、休憩、休日            |
| 時間外・休日、深夜の割増賃金   |                       |
| 年次有給休暇   |                       |
| 最低年齢   |                       |
| 年少者の証明書  |                       |
|  | 労働時間及び休日(年少者)         |
|  | 深夜業(年少者)              |
|  | 危険有害業務の就業制限           |
| 帰郷旅費(年少者)  | (年少者及び妊産婦等)           |
| 産前産後の休業  | 坑内労働の禁止(年少者及び女性)      |
|  | 産前産後の時間外・休日、深夜業       |
|  | 育児時間                  |
|  | 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置 |
| 徒弟の弊害の排除   | 徒弟の弊害の排除              |
| 職業訓練に関する特例   |                       |
| 災害補償   |                       |
| 就業規則   |                       |
| 寄宿舍  |                       |
| 申告を理由とする不利益取扱いの禁止  | 申告を理由とする不利益取扱いの禁止     |
| 国の援助義務   | 国の援助義務                |
| 法令規則の周知義務  |                       |
| 労働者名簿  |                       |
| 賃金台帳   |                       |
| 記録の保存  | 記録の保存                 |
| 報告の義務  | 報告の義務                 |



【資料 4 - ② : 労働安全衛生法の責任分担】

| 派遣元の負うべき責任                     | 派遣先の負うべき責任                     |
|--------------------------------|--------------------------------|
| 職場における安全衛生を確保する事業者の責務          | 職場における安全衛生を確保する事業者の責務          |
| 事業者等の実施する災害防止に関する措置に協力する労働者の責務 | 事業者等の実施する災害防止に関する措置に協力する労働者の責務 |
| 労働災害防止計画の実施にかかる厚生労働大臣の勧告等      | 労働災害防止計画の実施にかかる厚生労働大臣の勧告等      |
| 総括安全衛生管理者の選任等                  | 総括安全衛生管理者の選任等                  |
|                                | 安全管理者の選任等                      |
| 衛生管理者の選任等                      | 衛生管理者の選任等                      |
| 安全衛生推進者の選任等                    | 安全衛生推進者の選任等                    |
| 産業医の選任等                        | 産業医の選任等                        |
|                                | 作業主任者の選任等                      |
|                                | 総括安全衛生責任者の選任等                  |
|                                | 元方安全衛生管理者の選任等                  |
|                                | 点外安全衛生管理者の選任等                  |
|                                | 安全委員会                          |
| 衛生委員会                          | 衛生委員会                          |
| 安全管理者に対する教育等                   | 安全管理者に対する教育等                   |
|                                | 労働者の危険または健康障害を防止するための措置        |
|                                | 事業者の講ずべき措置                     |
|                                | 労働者の遵守すべき事項                    |
|                                | 事業者の行うべき調査等                    |
|                                | 元方事業者の講ずべき措置                   |
|                                | 特定元方事業者の講ずべき措置                 |
|                                | 定期自主検査                         |
|                                | 化学物質の有害性の調査                    |
| 安全衛生教育                         | 安全衛生教育                         |
| (作業内容変更時、危険有害業務就業時)            | (作業内容変更時、危険有害業務就業時)            |
|                                | 職長教育                           |
|                                | 危険有害業務従事者に対する教育                |
|                                | 就業制限                           |
| 中高年齢者等についての配慮                  | 中高年齢者等についての配慮                  |
| 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助           | 事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助           |
|                                | 作業環境測定                         |
|                                | 作業環境測定の結果の評価等                  |
|                                | 作業の管理                          |
|                                | 作業時間の制限                        |

| 派遣元の負うべき責任                          | 派遣先の負うべき責任                                 |
|-------------------------------------|--|
| 健康診断<br>(一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取) | 健康診断<br>(有害な業務にかかる健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取) |
| 健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)              | 健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)                     |
| 健康診断の結果通知                           |  |
| 医師による面接指導等                          |  |
| 医師等による保健指導                          |  |
|                                     | 病者の就業禁止                                    |
| 健康教育等                               | 健康教育等                                      |
| 体育活動等についての便宜供与等                     | 体育活動等についての便宜供与等                            |
|                                     | 快適な職場環境の形成のための措置                           |
|                                     | 安全衛生改善計画等                                  |
|                                     | 機械等の設置、移転にかかる計画の届出、審査等                     |
| 申告を理由とする不利益取扱いの禁止                   | 申告を理由とする不利益取扱いの禁止                          |
|                                     | 使用停止命令等                                    |
| 報告等                                 | 報告等  |
| 法令の周知                               | 法令の周知                                      |
| 書類の保存等                              | 書類の保存等                                     |
| 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助            | 事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助                   |
| 疫学的調査等                              | 疫学的調査等                                     |