

基 発 第 0123005 号
平成 20 年 1 月 23 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部改正について

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件」
(平成 20 年厚生労働省告示第 12 号。以下「改正告示」という。)が本日、別添のとおり告示され、平成 20 年 3 月 1 日から適用されることとされたところである。

改正の内容等は下記のとおりであるので、その施行に遺漏なきを期されたい。

記

1 趣旨

平成 18 年 12 月 27 日の労働政策審議会の答申において、期間の定めのある労働契約について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」第 2 条の雇止め予告の対象の範囲を拡大(現行の 1 年以上継続した場合のほか、一定回数(3 回)以上更新された場合も追加)することとされたことを踏まえ、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。以下「雇止めに関する基準」という。)を改正したものであること。

2 内容

(1) 雇止めに関する基準第 2 条の雇止め予告の対象の範囲として、有期労働契約が 3 回以上更新された場合を追加したものであること。

これより、使用者は、有期労働契約が 3 回以上更新されている場合において、当該有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少な

くとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その予告をしなければならないものであること。

なお、

ア 30日未満の契約期間の労働契約を3回以上更新した場合

イ (2)のアの場合であって、適用日以後の契約の期間が30日未満である場合

の雇止めに関しては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、雇止めに関する基準第2条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものであること。

(2) 改正告示の適用日前に締結された有期労働契約であっても、

ア 改正告示の適用日前に3回以上更新されていた場合

イ 改正告示の適用日以後に3回目の更新がなされた場合

には、改正告示による改正後の雇止めに関する基準第2条の対象となるものであること。

3 関係通達の整備

上記2のとおり取り扱うこととすることに伴い、平成15年10月22日付け基発第1022001号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」の一部を次のように改正し、改正告示の適用日より適用する。

第1の2の(2)のイの(ア)中bをcとし、aをbとし、bの前に次のように加える。

a 有期労働契約が3回以上更新されている場合

第1の2の(2)のイの(イ)中「労働契約」の下に「を3回以上更新した場合又は当該労働契約」を加える。

新旧対照表

○ 平成15年10月22日付け基発第1022001号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」(抄)

改正後	改正前
<p>第1 有期労働契約(法第14条、第137条及び改正法附則第3条関係)</p> <p>2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(法第14条第2項及び第3項)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 雇止めに関する基準の内容</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 第2条関係</p> <p>(ア) 本条の対象となる有期労働契約は、</p> <p><u>a 有期労働契約が3回以上更新されている場合</u></p> <p><u>b 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合</u></p> <p><u>c 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合</u></p> <p>であること。</p> <p>(イ) なお、30日未満の契約期間の労働契約を3回以上更新した場合又は当該労働契約の更新を繰り返して1年を超えた場合の雇止めに関しては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、本条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものであること。</p>	<p>第1 有期労働契約(法第14条、第137条及び改正法附則第3条関係)</p> <p>2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準(法第14条第2項及び第3項)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 雇止めに関する基準の内容</p> <p>ア (略)</p> <p>イ 第2条関係</p> <p>(ア) 本条の対象となる有期労働契約は、</p> <p><u>a 1年以下の契約期間の労働契約が更新又は反復更新され、当該労働契約を締結した使用者との雇用関係が初回の契約締結時から継続して通算1年を超える場合</u></p> <p><u>b 1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合</u></p> <p>であること。</p> <p>(イ) なお、30日未満の契約期間の労働契約の更新を繰り返して1年を超えた場合の雇止めに関しては、30日前までにその予告をするのが不可能な場合であっても、本条の趣旨に照らし、使用者は、できる限り速やかにその予告をしなければならないものであること。</p>