

有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準

改正

(令和5年3月30日厚生労働省告示第114号)

(令和6年4月1日改正施行)

第1条（有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明）

使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間（労働契約法第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又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らない。

第2条（雇止めの予告）

使用者は、**有期労働契約**（当該契約を3回以上更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、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く。次条第2項において同じ）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。

（H16・19・24）

第3条（雇止めの理由の明示）

- ①前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、**遅滞なく**これを交付しなければならない。
- ②有期労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、**遅滞なく**これを交付しなければならない。（H18）

第4条（契約期間についての配慮）

使用者は、有期労働契約（当該契約を1回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者に係るものに限る）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該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らない。**

第5条（無期転換後の労働条件に関する説明）

使用者は、労働基準法第15条第1項の規定により、労働者に対して労働基準法施行規則第5条第5項に規定する事項を明示する場合においては、当該事項（同条第1項各号に掲げるものを除く。）に関する定めをするに当たって労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえて就業の実態に応じて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らない。

使用者が「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（雇止め基準）」に違反したとしても、罰則の適用はない（行政官庁による必要な助言及び指導の対象にはなり得る）。

また、上記第3条における「更新しないこととする理由」（第1項）及び「更新しなかった理由」（第2項）については、「**契約期間の満了**」とは別の理由を証明しなければならない。