

## 第3章 有期労働契約、パートタイム、派遣労働

### 1 有期労働契約とは

使用者と労働者が、期間の定めのある労働契約(1年間、6カ月間など)を結ぶことを「有期労働契約」と言います。

#### (1) 契約期間の上限(労基法14条)

有期労働契約の1回の契約期間の上限は、原則3年です。

ただし、次の特例(以下ア～ウ)があります。

契約期間の特例	契約期間の上限
ア 専門知識等(専門的な知識、技術又は経験)で高度のものを有する労働者との労働契約 (博士の学位を有する者、公認会計士、医師、弁護士、社会保険労務士等、厚生労働大臣が定める基準に該当する資格、専門知識等を有する者)	5年
イ 満60歳以上の労働者との労働契約	5年
ウ 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約(例:有期の建設工事等)	契約期限まで

#### (2) 契約解除の有効性(労契法17条、民法628条)

有期労働契約では、やむを得ない理由がなければ、契約期間の途中で、労使ともに労働契約を解除することができません。(労使合意がある場合を除く)

ただし、1回の契約期間が1年を超える有期労働契約の場合、上記の特例(ア～ウ)を除き、労働者は契約初日から1年を経過した日以後に使用者に申し出ることによって、いつでも退職することができます。

#### (3) 雇止め有効性(労契法19条)

有期労働契約の期間満了時に、使用者が更新を拒否することを「雇止め」と言います。

下記のいずれかに該当する場合は、雇止めに客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当でなければ雇止めはできません。

- ア 有期労働契約が過去に反復して更新されており、その雇止めが社会通念上無期労働契約の解雇と同一視できる場合
- イ 労働者が、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理由がある場合

#### (4) 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357号)

有期労働契約をめぐるトラブルを防止するため、以下の基準が設けられています。

##### ア 更新上限を定める場合

使用者は、有期労働契約の変更または更新に際して、通算契約期間または契約更新回数の上限を定める（またはこれを引き下げようとする）場合、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければなりません。

##### イ 雇止めの予告

使用者は、以下①～③のいずれかに該当する有期労働契約（あらかじめ当該契約を更新しない旨が明示されているものを除く）を更新しない場合には、少なくとも契約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。

- 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有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期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

##### ウ 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。

なお、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が必要です。

## エ 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に努めなければなりません。

## (5) 無期労働契約への転換（無期転換ルール）

### （労契法18条）

同一の使用人との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換します。（※特例あり。P29(6)参照）

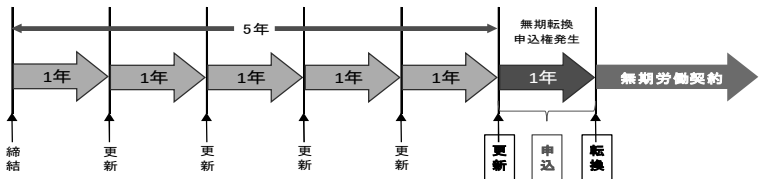
### ア 無期転換申込権の発生

通算して契約期間が5年を超えることになる契約の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

労働者がその契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。

### 《無期転換ルールの考え方》

【最初の契約締結から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



申込みは口頭でも有効ですが、書面により意思表示を行い、記録を残すことが後々のトラブル防止につながります。

（参考）無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

（厚生労働省ホームページ）

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet15.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet15.pdf)



なお、有期労働契約の更新時、無期転換申込権が発生する場合、使用者は労働者に対して「無期転換を申し込むことができる」旨及び無期転換後の労働条件を書面で明示する必要があります(労働基準法施行規則5条)。

無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

### イ 無期労働契約への転換時期

無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。

ただし、無期転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。

### ウ 無期労働契約の労働条件

無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、就業規則などで別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

### エ 空白期間(クーリング期間)

同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間(無契約期間)が一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。これを「クーリング」といいます。

#### ① 無契約期間の前の通算契約期間1年以上の場合

無契約期間が6か月以上であれば、その前の契約期間はクーリングされます。

クーリングされるケース	
無契約期間の前の通算契約期間	契約が無い期間(無契約期間)
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

## ② 無契約期間の前の通算契約期間が1年未満の場合

以下のとおり、無契約期間の前の通算契約期間の半分(但し端数は1か月単位で切上げ)より無契約期間が長ければ、その前の契約期間はクーリングされます。

**(6) 無期転換ルールの例外****ア 高度専門職の特例(有期雇用特別措置法)※**

5年を超える一定の期間内に完了する業務に従事する、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者は、その業務に従事する期間には無期転換申込権が発生しません(上限10年)。

**イ 継続雇用の高齢者の特例(有期雇用特別措置法)※**

定年(60歳以上のものに限る)に達した後引き続いて同じ事業主に雇用される有期雇用労働者は、定年後引き続いて雇用されている期間には、無期転換申込権が発生しません。

**ウ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等の特例(科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律、任期法)**

無期転換申込権が発生するまでの期間は10年です。

※ ア・イいずれの場合も、事業主は雇用管理に関する計画を都道府県労働局長に提出し認定を受けなければなりません。

**(7) 同一労働同一賃金****ア 不合理な待遇差の禁止 (パートタイム・有期雇用労働法8条、9条)**

同じ企業で働く正社員と有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、各種手当など、あらゆる待遇(教育訓練、福利厚生施設の利用を含む)について、不合理な差を設けることが禁止されています。

**イ 均衡待遇と均等待遇**

事業主は、正社員と有期雇用労働者の働き方の違いに応じて均衡な待遇あるいは均等な待遇の確保を図るための措置を講じる義務があります。単に「有期雇用だから」、「将来の役割期待が異なるから」という主観的、抽象的理由では待遇の違いの説明にはなりません。

### ① 均衡待遇（不合理な待遇差の禁止）

事業主は、正社員と有期雇用労働者の間で次の3つの条件が異なる場合、違いに応じた範囲内で、合理的な待遇差を決定する必要があります。

- 職務内容（業務の内容及び責任の程度）
- 職務内容・配置変更の範囲
- その他の事情

### ② 均等待遇（差別的取扱いの禁止）

事業主は、正社員と有期雇用労働者の間で次の2つの条件が同じ場合、労働者の待遇について同じ取扱いをする必要があります。

- 職務内容（業務の内容及び責任の程度）
- 職務内容・配置変更の範囲

## ウ 労働者に対する待遇に関する説明義務（パートタイム・有期雇用労働法14条2項）

事業主は、有期雇用労働者から「正社員との待遇差の内容や理由」などについて説明を求められた場合、説明しなければなりません。

また、説明を求めたことを理由とした解雇等の不利益な取扱いは禁じられています。

## エ 同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）

厚生労働省は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方や具体例を以下のとおり示しています。

### 例1）基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、それぞれの趣旨・性格に照らして実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

### 例2）昇給

労働者の勤続による能力向上に応じて行うものは、同一の能力向上

には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

### 例3) 賞与

会社の業績への貢献に応じて支給するものは、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給をしなければなりません。

### 例4) 各種手当等

非正規労働者が正規雇用労働者と同一の支給基準を満たす場合、事業主は以下①～⑩について同一の支給をしなければなりません。

- ① 役職手当(役職の内容に対して支給)
- ② 特殊作業手当(業務の危険度又は作業環境に応じて支給)
- ③ 特殊勤務手当(交替制勤務等の勤務形態に応じて支給)
- ④ 精皆勤手当
- ⑤ 時間外労働に対して支給される手当
- ⑥ 深夜労働又は休日労働に対して支給される手当
- ⑦ 通勤手当及び出張旅費
- ⑧ 食事手当(労働時間中に食事休憩の時間がある労働者への補助)
- ⑨ 単身赴任手当
- ⑩ 地域手当(特定の地域で働く労働者に対する補償)

※ 家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていませんが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

ガイドラインの詳細(厚労省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



## (8) 紛争が生じたときの解決方法

労使間で紛争が生じた場合は、紛争解決援助制度や紛争調整委員会による調停を利用した解決方法があります(P24参照)。

なお、待遇差が不合理か否か、説明の方法、内容が適切であるか否かは、最終的には司法の判断となります。