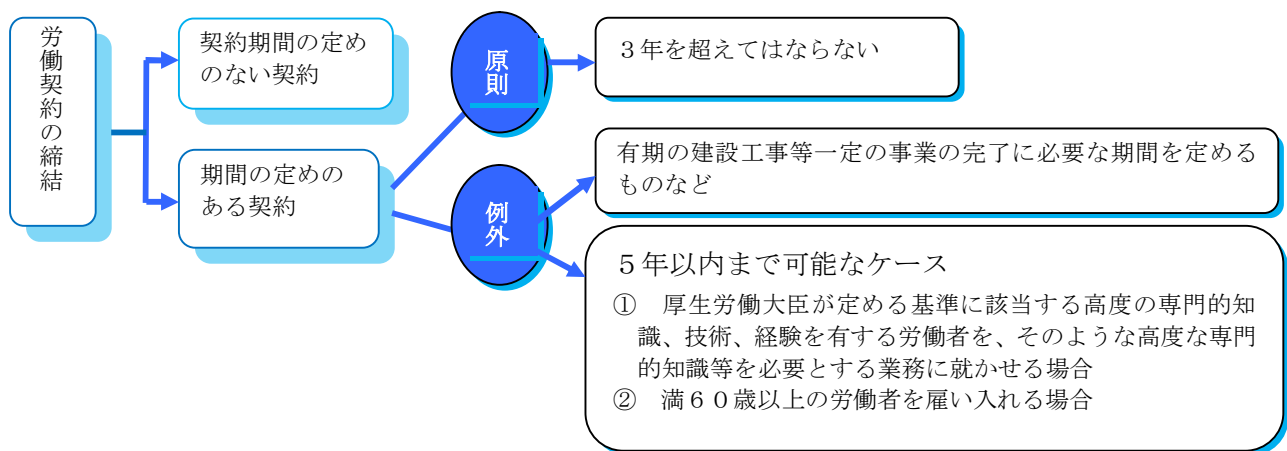


契約期間等（法第14条）

労働契約の期間は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、3年（高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者を雇い入れる場合や、満60歳以上の者を雇い入れる場合は5年）を超えてはなりません。

また、期間の定めのある労働契約については、厚生労働大臣が定める「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（下記解説参照）に基づき、労働基準監督署長等は、使用者に対し、必要な助言・指導を行います。



5年までの契約が認められる「高度の専門的知識等」を有する者として厚生労働大臣が定める基準

- 1 博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む）を有する者
- 2 次のいずれかの資格を有する者

ア 公認会計士	キ 税理士
イ 医師	ク 薬剤師
ウ 歯科医師	ケ 社会保険労務士
エ 獣医師	コ 不動産鑑定士
オ 弁護士	サ 技術士
カ 一級建築士	シ 弁理士
- 3 次のいずれかの能力評価試験の合格者

ア ITストラテジスト資格試験
イ システムアナリスト資格試験
ウ アクチュアリーに関する資格試験
- 4 次のいずれかに該当する者

ア 特許法上の特許発明の発明者
イ 意匠法上の登録意匠の創作者
ウ 種苗法上の登録品種の育成者

- 5 (1) 一定の学歴及び実務経験(注)を有する次の者で年収が1,075万円以上の者

ア 農林水産業の技術者	エ 土木・建築技術者
イ 鉱工業の技術者	オ システムエンジニア
ウ 機械・電気技術者	カ デザイナー

(注)学歴及び実務経験の要件

学歴	実務経験
大学卒	5年以上
短大・高専卒	6年以上
高卒	7年以上

※学歴の要件については、就こうとする業務に関する学科を修めて卒業することが必要

- (2) システムエンジニアとして5年以上の実務経験を有するシステムコンサルタントで、年収が1,075万円以上の者
- 6 国、地方公共団体、民放第34条の規定により設立された法人（財団法人、社団法人など公益法人）その他これに準ずるものにより、その有する知識、技術、経験が優れたものであると認定されている者（1～5に準ずる者として厚生労働省労働基準局長が認めた者に限る。）

■有期労働契約をした労働者からの退職について

有期労働契約（一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が1年を超えるものに限り、）を締結した労働者に該当する場合（高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者及び満60歳以上の者など契約の上限が5年となるものを除きます。）は、当該労働契約の期間の初日から1年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます。

■有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

有期労働契約をめぐる労使間のトラブルを防止することを目的として、以下のような基準が示されています。

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（要旨）

<平成15年厚生労働省告示第357号、改正平成24年厚生労働省告示第551号>

1 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約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、雇止めの予告をしなければなりません。

※雇止めの予告が必要な有期労働契約とは、1年を超えて継続雇用している場合又は3回以上契約が更新された場合です。また、契約を更新しないことがあらかじめ明示され場合は対象になりません。

2 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、遅滞なく交付しなければなりません。

※雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

3 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、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。

雇止め理由の例

- 前回の契約時に、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

参 考

無期労働契約への転換

労働契約法では、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図るため、平成24年8月の改正により、いわゆる「無期転換ルール」が定められ、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する仕組みが設けられています。（別記労働契約法解説参照）