

地発第 1209001 号  
基発第 1209001 号  
平成 20 年 12 月 9 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

### 経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について

経済情勢の悪化等の影響により、平成 20 年 10 月の有効求人倍率が 0.80 倍（前月比 0.04 ポイント減）となるなど雇用情勢は下降局面にあり、派遣労働者や有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者を中心に雇用調整の対象とされ解雇や雇止め等が行われている状況がみられるほか、労働基準監督署（以下「署」という。）に寄せられる申告・相談についても増加基調が続いており、労働者を取り巻く状況は今後一段と厳しさを増すことが予想される。いかなる経済情勢の下においても、労働基準法等で定める法定労働条件が確保されなければならないことは言うまでもないが、加えて、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等は、労働者の生活に重大な影響を生じさせる問題であることから、労働基準法等に違反しない場合であっても、労働契約法や裁判例等を踏まえ適切に取り扱われることが重要である。

このため、特に下記の点に留意し、職業安定行政等の関係部署との連携を図りつつ、一層適切な行政運営に万全を期されたい。

### 記

#### 1 不適切な解雇、雇止めの予防等のための啓発指導

解雇や雇止め、労働条件の切下げ等については、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守することはもとより、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないよう、事業主等に対し、新たに作成するパンフレット等を活用し、集団指導や窓口における相談対応、届出受理時など各種機会を利用して、労働契約法や裁判例等の周知を図り、適切な労務管理の必要性について啓発指導を行うこと。

特に、この啓発指導に当たっては、解雇や雇止めに係る紛争をできる限り防止する観点から、関係法令や「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「雇止め等に関する基準」という。）を遵守するよう指導するとともに、事前に労使間での話し合いや労働者への説明を十分に行うことが重要である旨を説

明すること。

(参考) 新たに作成するパンフレット

「厳しい経済情勢下での労務管理のポイント」

「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」

## 2 申告・相談対応の充実

### (1) 労働条件特別相談窓口の設置

現下の経済情勢から生じる様々な労働条件や労務管理に係る問題についての相談に対応するため、

ア 総務部企画室及び総合労働相談コーナー設置署においては既存の総合労働相談コーナーに、

イ 総合労働相談コーナー未設置署においては署に、「労働条件特別相談窓口」を設置し、次の対応を行うこと。

- ① 労働者、事業主等からの労働条件や労務管理についての相談について、相談者の置かれている立場に意を払い、懇切丁寧に対応すること。
- ② 解雇、雇止め等について、労働基準関係法令上の問題が認められない場合であっても、事案に応じて、関係者に対し、パンフレットを交付する等により、労働契約法や裁判例等の情報を提供すること。その際、整理解雇については、裁判例において、人員削減の必要性、解雇回避措置、人選の合理性、労使協議等の実施の4つの事項に着目して、解雇権の濫用とされないか判断されていることについて説明するなど、解雇等についての労使間の紛争が回避されるよう情報の提供を行うこと。
- ③ イの窓口においては、相談内容に応じ、総合労働相談コーナーに取り次ぐこと。
- ④ 以上のほか、必要に応じ関係行政機関等の相談窓口や労働審判制度を紹介すること。

### (2) 申告事案等に対する優先的な対応

解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案について、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図ること。

また、有期契約労働者に係る事案であって、雇止め等に関する基準に適合していないおそれのあるものについては、必要な調査を行い、労働基準法第14条第3項に基づく助言・指導等を行うこと。

### (3) 情報収集と迅速な対応

大型倒産、大量整理解雇等の情報を把握した場合には、当該企業又は関連企業における賃金・退職金の支払等の状況を把握し、労働基準関係法令や雇止め等に関する基準の違反等の未然防止あるいは賃金不払等の早期解決を図るため、速やかに臨検監督等を実施し、迅速に情報収集を行うとともに、必要な指導を行うこと。

この場合、必要に応じ、保全管理人等関係者に対し、時機をとらえて労働債権の確保等について協力要請を行うなど適切な措置を講ずるほか、上記(1)②と同様の対応を行うこと。

なお、当該情報収集等に当たっては、関係公共職業安定所との連携に留意すること。

#### (4) 未払賃金立替払の迅速・適正な実施

未払賃金立替払制度による救済が必要となる事案を把握した場合は、関係労働者等に対して同制度の所要の手續等を教示するとともに、当該事案について優先的に迅速かつ適正な事務処理に努めること。

なお、大型倒産等が発生した場合においては、必要に応じて、臨時相談説明会の開催や労働者の未払賃金額等の確認業務の集中的な処理を行うこと。

### 3 特別の配慮を要する労働者への対処

#### (1) 下請取引の適正化による中小企業労働者の労働条件の確保

平成 20 年 12 月 2 日付け基発第 1202001 号「中小企業における労働条件の確保・改善に関する公正取引委員会・経済産業省との通報制度について」に基づき、事業場に対する監督指導を実施した結果、労働基準法第 24 条違反等の労働基準関係法令違反が認められ、当該違反の背景に親事業者による下請代金支払遅延等防止法第 4 条の違反行為に該当する行為（いわゆる「下請たたき」に当たる行為）が存在しているおそれがある事案を把握した場合には、下請事業者の意向を踏まえた上で、これを公正取引委員会等に通報することによって、中小企業で働く労働者の労働条件の確保を図ること。

#### (2) 有期契約労働者に係る雇止め等に関する基準の徹底等

派遣労働者、パートタイム労働者等については、有期労働契約により労働している者が多いが、これら有期契約労働者については、パンフレットを活用し、雇止め等に関する基準の周知を図るとともに、問題が認められる事案については使用者に対し積極的に助言・指導を行う等によりその徹底を図ること。

また、労働契約法第 17 条第 1 項に定める契約期間満了前の解雇禁止規定等や雇止めに関する裁判例についても周知を図り、解雇や雇止め等に関する紛争の未然防止に努めること。

#### (3) 外国人労働者に係る労働相談への対応

日系人の集住地域において、職業安定機関と地域の自治体とが実施する母国語による職業相談、生活相談等と連携し、外国人労働者の労働条件に係る相談にワンストップで対応すること。

このため、これら相談に係る主要な窓口「外国人労働者労働条件相談員」を臨時に配置する予定であるので、これを活用する等により適切な対応に努めること。

## [平成20年12月9日発出の通達の概要]

(職業安定局長通達)

### 1 緊急雇用対策本部の速やかな設置、関係部局との連携

- (1) 全ての都道府県労働局に対し、早急に緊急雇用対策本部を設置するよう指示。
- (2) 大型倒産、大量整理解雇等が発生した場合、適時臨検監督等が実施できるよう労働基準行政との情報の共有。

### 2 大量雇用変動届・再就職援助計画の提出・指導等

- (1) 雇用対策法に基づく再就職援助計画、大量雇用変動届については、非正規労働者も要件に該当する場合は提出の義務があることについて周知徹底。
- (2) 再就職援助計画、大量雇用変動届が適切に提出されるよう指導を徹底。

### 3 派遣労働者に対する支援等

「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に基づく措置の指導を徹底。

### 4 高齢者等に対する支援

- (1) 高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく多数離職の届出及び求職活動支援書の周知・啓発の実施。
- (2) 多数離職の届出が提出された場合には、管内の求人開拓に努めるとともに、必要に応じて他地域との情報共有により広範囲にわたる求人の確保に努める。
- (3) 求職活動支援書の作成等に係る相談・援助及び指導の実施。

### 5 障害者に対する支援等

- (1) 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者解雇届が適切に提出されるよう周知・指導を徹底。
- (2) 解雇された障害者に対しては、求人開拓、職業指導等により早期再就職を支援。

### 6 外国人労働者に対する支援等

- (1) 雇用対策法に基づく外国人雇用状況届が適切に提出されるよう指導を徹底。
- (2) 外国人指針に基づく事業主に対する指導の徹底。

### 7 住居喪失者に対する支援

- (1) 事業主に対し、離職後も一定の期間入居できるよう配慮を要請。
- (2) 住居喪失者の把握の徹底。
- (3) 住居喪失者の希望に応じた求人を開拓するとともに、住み込み求人の確保等に努める。また、広範囲の地域にわたる求職活動を行う必要がある場合は、移転費や広域求職活動費を周知。
- (4) 社員寮等の退去を余儀なくされた住居喪失者等に対し、「非正規労働者就労支援センター」等において緊急避難的に雇用促進住宅への入居あっせんを実施。

## 8 採用内定取消しを行おうとする事業主への指導及び採用内定を取消された学生等への就職支援

- (1) 職業安定法施行規則及び「新規学校卒業者の採用に関する指針」に基づき、採用内定取消を行う場合の通知について周知するとともに、大学等との連携による的確な情報の把握。
- (2) 採用内定取消しの通知を受けた大学生等からの相談に対応するための特別相談窓口を、全国の学生職業センター等に設置（参考）。  
特に、採用内定取消しを行った事業主に対して、その回避等を指導するほか、学生等の意向を十分に踏まえ、学校と緊密に連携を図りつつ、求人情報の提供、職業紹介等の支援を実施。

## 9 離職を余儀なくされた方々に対する再就職支援

- (1) 求職者のニーズに応じてきめ細やかな就職支援や個別の求人開拓を実施。
- (2) 雇用保険手続きに関し迅速な対応を行うとともに、適用漏れがある場合は遡及適用を行うなど、事業主に対し適切な手続を指導。
- (3) 「非正規労働者就労支援センター」において、住宅確保対策等の諸制度に係る相談やその活用の支援等を実施。

職発第 1209001 号  
平成 20 年 12 月 9 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長  
(公印省略)

非正規労働者、高年齢者、障害者、外国人労働者等の離職等に係る支援等  
について

世界的な金融危機の影響等により雇用失業情勢は下降局面にあり、今後更に、派遣労働者、期間工等の非正規労働者等を中心に大量離職の発生や、また新規学卒者の採用内定取消し等も懸念されるところ、これらに対する支援等を適切に行うため、平成20年11月28日付け職発第1128005号「派遣労働者、期間工等の非正規労働者等への支援等について」（以下「平成20年11月28日付け局長通達」という。）により通知したところである。

今般、非正規労働者、高年齢者、障害者、外国人労働者等（以下「非正規労働者等」という。）の離職等に係る支援等の更なる充実・強化を図るため、各都道府県労働局においては、上記の平成20年11月28日付け局長通達に加え、下記の取組を行うこととしたので、その実施に遺漏なきよう万全を期されたい。

## 記

### 1 情報の収集

#### (1) 大量雇用変動届の提出指導等

大量雇用変動の届出及び再就職援助計画の作成等については、平成 20 年 5 月 29 日付け職発第 0529003 号別添「雇用対策法の再就職援助計画認定審査基準及び大量の雇用変動の届出等に係る業務取扱要領」（以下「要領」という。）に基づき、取り扱っていただいているところである。

このうち、大量の雇用変動については、要領Ⅲの第2の1(3)イによれば、一の事業所において、「日々又は6月以内の期間を定めて雇用された者であって同一の事業主に6月を超えて引き続き雇用されるに至っている者及び6月を超える期間を定めて雇用された者であって同一の事業主に当該期間を超えて引き続き雇用されるに至っている者」のうち、「自己の都合又は自己の責めに帰すべき理由によらないで離職する者」の数が30以上となった場合にも、該当するものと整理されている。すなわち、雇用期間の定めのある労働者であっても契約更新により実態として同一の事業主に6月を超えて引き続き雇用されている者については、契約期間満了により離職する場合であっても、その数が30以上となった場合は、大量雇用変動の届出が必要

であるということである。

しかしながら、上記大量の雇用変動については、事業主の制度に対する理解不足等により、大量雇用変動の届出がなされていないこともあると考えられる。

このため、各公共職業安定所においては、以下の取組を実施すること。

① 期間工や登録型派遣労働者等を多数雇用する事業主に対して、期間工や派遣労働者等であっても大量雇用変動の届出の要件に該当する場合があることについて、下記3のとおり配布するパンフレットも活用しつつ、公共職業安定所の窓口、セミナー、事業所訪問や雇用保険、助成金の手続き等の機会をとらえて周知徹底を図ること。

② 新聞報道等により期間工や派遣労働者等の大規模な雇止めなどが行われる情報等を把握した場合には、速やかに事業主に対して聞き取り調査等を行い、大量雇用変動の届出の要件に該当すると判断される場合には、事業主に対して、大量雇用変動の届出を行うよう助言・指導を行うこと。

なお、離職者に障害者が含まれている場合は、その数を括弧書きすることとしているので、この旨が徹底されるよう指導すること。

## (2) 高年齢者等に係る多数離職の届出の提出指導等

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齡法」という。）第16条に基づく多数離職の届出及び高齡法第17条に基づく求職活動支援書については、平成20年4月1日付け職高発第0401007号「高年齢者等の再就職の促進・援助等」（以下「平成20年4月1日付け局長通達」という。）記1（1）に基づき事業主に対する周知・啓発、在職中の高年齢者に対する周知等を速やかに実施すること。

なお、多数離職の届出に係る対象者の範囲及び求職活動支援書の交付対象者の範囲（いずれも再就職援助措置の対象となる高年齢者等の範囲（高齡法施行規則第6条第1項と同一））については、非正規労働者についても対象となる場合があることに留意すること。

## (3) 障害者解雇届の提出指導等

事業主が障害者を解雇する場合には、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第81条に基づき、公共職業安定所長に障害者解雇届を提出することが義務づけられているところ（障害者職業紹介業務取扱要領第2章第10節参照）であるが、単に事業主からの届出を受理するだけでなく、窓口における職業相談や障害者就労支援機関からの情報提供等により、障害者の解雇を把握した場合には、速やかに障害者解雇届を提出するよう当該事業主に対する指導を徹底すること。

さらに障害者を雇用する事業主に対しては、解雇について届出義務があることを、機会を捉えて周知すること。

また、解雇された障害者に対しては、特定求職者雇用開発助成金を活用するなどして、その者に適した求人の開拓、職業指導等を積極的に行い、早期の再就職支援に努めること。また、事業主に対しても障害者の雇用拡

大や特例子会社の設立などを働きかけること。

(4) 外国人雇用状況届の提出指導

ア 昨年の雇用対策法改正により設けられた外国人の雇用状況の届出（以下「外国人雇用状況届」という。）制度の趣旨は、外国人労働者の雇用管理の改善やその再就職の援助を的確に図るため、正確な就労実態の把握を目的とするものであることから、引き続き、同届の履行確保に努めること。この際、外国人労働者の雇入れ時のみならず、離職の際にも届出が必要となることを事業主に徹底すること。

イ 外国人雇用状況届により得られた情報はもとより、各公共職業安定所における来所者に係る情報や外国人集住地域の市町村の担当部局から収集した情報を加え、日常的に都道府県労働局レベル及び公共職業安定所レベルにおいて的確に最新の情勢の把握及び分析に努めること。

(5) 住居喪失者の的確な把握

公共職業安定所が求職者の求職受理を行うに当たっては、総合的雇用情報システムの「特定求職者区分」に本人の特性に応じたコード番号を入力することとされているところであるが、住居喪失者については、今後特に的確な把握が求められることから、コード番号の入力に遺漏のないよう徹底すること。

また、公共職業安定所の窓口において把握される住居喪失者の状況については、今後報告を求めることがあり得るので、問題意識をもって日常的な把握に努めること。

(6) 採用内定取消しを行う場合の通知

職業安定法施行規則第35条及び「新規学校卒業者の採用に関する指針」において、採用内定取消しを行おうとする事業主は、あらかじめ公共職業安定所又は学校の長に通知するものとされていること等について、各地域の事業主団体にも協力を要請するほか、当該指針をホームページに掲載する等により、事業主への一層の周知に努めること。

また、大学等とも緊密に連携することにより、採用内定取消し等に関する情報の的確な把握に努めること。

(7) 詳細な状況把握

上記により離職（予定）を把握した場合には、事業主や派遣先から内容や時期、経緯・理由等を聴取するとともに、離職（予定）者に係る雇用保険の適用状況や社宅・寮等の住宅を喪失する懸念のある労働者の状況についても聴取すること。

2 支援等

(1) 都道府県労働局における緊急雇用対策本部の設置

ア 非正規労働者等を中心に大量離職の発生が見込まれるため、すべての



都道府県労働局において、労働局長を本部長とする緊急雇用対策本部を早急に設置すること。

また、地域の雇用失業情勢に与える影響、今後の非正規労働者の生活対策を考慮し、対策本部には必ず都道府県の関係部局を構成員として参画させるものとし、都道府県と密接に連携・協力し、雇用調整の情報の共有及び早期再就職支援等を行うものとする。

イ 労働基準行政との情報の共有

上記1により大型倒産、大量整理解雇等の情報を把握した場合には、労働基準関係法令等違反の未然防止等のため適時に臨検監督等を実施できるよう、当該情報を速やかに労働基準行政と共有させること。

(2) 再就職援助計画に係る指導等

非正規労働者等であっても、再就職援助計画の提出の要件に該当する場合には提出の義務があることについて、事業主に対して再度周知徹底を図るとともに、非正規労働者等の雇止めに関する情報を把握した場合には、必要に応じて調査を行い、再就職援助計画の提出を求めるなどの指導等を行うこと。

(3) 労働者派遣契約の解除等に係る指導等

労働者派遣契約の契約期間満了前に契約を解除しようとする事案については、派遣元事業主及び派遣先双方に対して、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）に基づき、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずるよう指導を徹底すること。

指導に当たっては、平成20年11月28日付け職発第1128002号「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について」に基づき、適切に対応すること。（「平成20年11月28日付け局長通達」を再掲。）

(4) 高年齢者等に係る求職活動支援書の作成等

多数離職の届出を受けたときは、管轄公共職業安定所は、管轄地域内の求人開拓に努めるほか、必要に応じ、他地域の公共職業安定所に求職者に関する情報として通報する等により、広範囲にわたり当該離職者に適合する求人の把握に努め、求人の申込みが行われた場合に迅速に再就職が図られるよう配慮すること。

また、求職活動支援書については、その作成及び交付等に係る事業主指導を適時適切に実施するとともに（平成20年4月1日付け局長通達記1(2)(3)）、求職活動支援書の作成に係る相談、援助についても、引き続き高年齢者雇用専門員を活用しつつ、地域団塊世代雇用支援事業との連携により円滑に実施すること（平成20年4月1日付け局長通達記1(4)(5)）。

(5) 外国人労働者に係る雇用対策

当面の機動的な日系人等外国人労働者に係る雇用対策については、平成

20年10月31日付け職政発第1031001号、職開発1031001号、職外発第1031001号「外国人労働者に係る当面の機動的な雇用対策について」等により指示しているところであるが、改めて以下のとおり対応に遺漏無きよう徹底すること。

ア 外国人指針に基づく事業主に対する適切な指導について

① 外国人労働者の安易な解雇の防止及び再就職援助について

外国人労働者を雇用する事業主に対し、事業所規模を縮小・廃止する場合であっても、外国人労働者を安易に解雇することのないよう指導すること。

やむを得ず解雇等を行う場合であっても、外国人労働者の離職に際しては、事業主は、雇用対策法第8条の規定において、再就職の援助に関し、必要な措置を講ずるよう努めることとされていることから、外国人離職者に係る事業主、とりわけ大量の離職が発生した業種・地域に係る事業主に対して、この旨、適切な指導を行うこと。

② 労働・社会保険の適用について

労働・社会保険については、セーフティネットであるにもかかわらず外国人労働者に対する適用に関して的確な理解をしていない事業主も散見されることから、日本人労働者と等しく適用されることや関係法令に基づく事業主の責務を遵守すべきことについて改めて周知徹底するとともに、労働保険又は社会保険未加入等の疑いがある事案を把握した場合には、関係行政機関に対し速やかに遺漏無く情報提供を行うこと。

なお、窓口において、雇用保険の適用要件を満たしているにもかかわらず、雇用保険が適用されていなかった求職者を把握した場合は、適切に対応すること。

イ 外国人に係る公共職業安定所のマッチング機能の強化について

日系人集住地域を管轄する公共職業安定所においては、様々な取組みを進めているところであるが、上記1(4)による雇用情勢の把握・分析の結果や上記2(5)アの事業主指導の徹底と相まって、①市町村とも連携した母国語による情報提供・相談体制の構築、②日系人就職促進ナビゲーターのより効果的な活用、③既存の各種事業・助成金の効果的な活用に留意の上、マッチング機能等の発揮に努めること。

(6) 雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金、労働移動支援助成金をはじめとする各種施策による雇用確保の依頼

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金については、非正規労働者等であっても、要件を満たせば支給対象となり得ることから、事業主等から非正規労働者等の雇用調整に係る相談があった場合には、積極的に活用するよう促すこと。

また、再就職援助計画等の提出があった事業所に対しては、労働移動支援助成金についての周知徹底を図ること。

## (7) 住居喪失者への支援

### ア 社員寮等入居者に対する配慮の要請

解雇等による離職に伴い、労働者が社員寮等からの退去を余儀なくされる事案を把握した場合には、生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないように、当該事業主に対し、離職後も一定期間の入居について配慮を求めること。

### イ 住居喪失者に対する就労支援

公共職業安定所は、労働市場のセーフティネットとしての機能を果たすため、法令に違反しない限りすべての求職の受理をする責務があるところであり、住居喪失者についても求職受理を拒むことのないよう留意すること。

また、住居喪失者の就労支援については、これまで、主に大都市部においてネットカフェ等に寝泊まりしながら不安定就労に従事する者を対策の対象として念頭におきながら、平成20年3月28日付け職発第0328005「ホームレス及び住居喪失不安定就労者の就業機会確保対策について」等に基づいて推進しているところであるが、大都市部以外において社員寮からの退去等によって住居喪失者となった者であっても、対応の考え方の基本は同じであり、当該通達に基づいて、住居を必要とする求職者に対しては、社員寮付きの求人や住み込み可能求人の情報提供、職業相談及び職業紹介を行うとともに、求職者のニーズに応じ、求人担当部門と連携の上、求人開拓に努める、受講可能な公共職業訓練について情報提供する等、的確に対応すること。

### ウ 移転費、広域求職活動費の活用

離職により住所又は居所を喪失した若しくは喪失しそうな受給資格者について、住込みの求人又は住居手当付きの求人（以下「住込みの求人等」という。）に応募するため、広範囲の地域にわたる求職活動が必要であると認められる場合は、移転費や広域求職活動費について周知すること。

また、再就職援助計画及び大量雇用変動届等を含め、当該受給資格者に対し、住込みの求人等の紹介又は実見を指示した場合は、移転費や広域求職活動費の支給申請手続きが円滑に行われるよう、職業紹介部門と雇用保険給付部門が緊密に連携を図ること。

### エ 雇用促進住宅への入居あっせん

雇用促進住宅については、社員寮等の退去を余儀なくされた住居喪失者その他の求職者であって、緊急避難的な入居を必要としている者に対して、入居あっせんを行うこととしているため、非正規労働者就労支援センター及び主要な公共職業安定所においては、当該求職者が住居に係る相談をしてきた場合は、廃止決定していない雇用促進住宅を紹介の上、速やかに入居あっせんを行うこと。

なお、詳細については、別途通知するものであること。

## (8) 採用内定取消しを行おうとする事業主への指導及び採用内定を取り消さ

れた学生等への就職支援

最近の雇用失業情勢が下降局面にある中、新規学卒者の円滑な就職を促進するため、採用内定取消し事案に対し、より適切に対応していくことが重要であることから、別途通知するとおり、学生職業センター及び学生等職業相談窓口内に特別相談窓口を設置し、採用内定取消しの通知を受けた大学生等からの相談に対応する等の取組を指示したところであるので、適切に対応すること。

特に、採用内定取消しを行った事業所を管轄する公共職業安定所は、その事業主に対して「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」（平成 13 年 4 月 2 日付け職発第 196 号別添 1）の第 7 の規定に基づき、採用内定取消しの回避等を指導するほか、採用内定取消しを受けた学生等の意向を十分に踏まえ、学校とも緊密に連携を図りつつ、求人情報の提供、職業紹介等の支援を実施すること。（「平成 20 年 11 月 28 日付け局長通達」を再掲。）

(9) 離職を余儀なくされた者に対する再就職支援

必要に応じ、公共職業安定所に特別相談窓口を設置する等により、離職を余儀なくされた非正規労働者等に対する職業相談及び職業紹介や雇用保険手続き等について適正な対応を行うこと。

ア 職業相談及び職業紹介

非正規労働者であった者等が就業の機会を求めて求職者として来所した場合、それぞれの態様に応じて、当該求職者のニーズに応じてきめ細やかな就職支援を行うこと。さらに、必要に応じて個別の求人開拓を実施すること。

イ 雇用保険制度の周知・指導

離職を余儀なくされた者の雇用保険手続きに関し、迅速に対応すること。  
また、再就職援助計画及び大量雇用変動届等が提出された場合を含め、大量離職が発生する事業所の事業主（派遣労働者の離職については、個々の派遣元事業主）から、離職（予定）者に係る雇用保険の適用状況を聴取するとともに、当該事業主及び離職（予定）者に対して、雇用保険制度の周知を行うこと。なお、事業主から聴取した適用状況に基づき、適用漏れがある場合には、遡及適用を行うなど、速やかに雇用保険の適切な手続が行われるよう指導すること。（「平成 20 年 11 月 28 日付け局長通達」を再掲。）

ウ 非正規労働者就職支援センターにおける「派遣労働者等雇用安定プログラム」の実施等について

非正規労働者に対する就労支援については、平成 20 年 11 月 27 日付け職発第 1127003 号別添 1 「非正規労働者就労支援事業運営要領」に基づき、非正規労働者就職支援センターにおいて様々な支援をワンストップで提供しているところ、新たに住宅確保対策等の諸制度に係る相談やその活用の支援等を行うこと。

なお、詳細については、別途通知するものであること。

### 3 事業主に対する周知

上記の主な事項について、事業主に周知するためのパンフレットを、12月中旬以降配布する予定である。公共職業安定所の窓口、事業主に対するセミナー、事業所訪問、雇用保険や助成金の手続き等で配布することにより活用すること。併せて、電子媒体を送付するので、各都道府県労働局のホームページに掲載して周知を図ること。

### 4 本省との情報共有

重要案件については、本省の各担当課に随時報告する他、月例の労働市場情報官情報等を活用して本省との情報共有を図ること。

### 5 関係通達の整備

平成13年9月3日付け職発第507号「大量離職発生に係る指導援助等について」別添の1(1)及び(2)中「雇用計画官」を「労働市場情報官」に、(4)中「高齢法に基づき再就職援助計画」を「高齢法に基づき多数離職届」に改めること。

2(2)中「及び高齢法」を削り、「再就職援助計画」の下に、「及び高齢法に基づく多数離職届」を加えること。

# 厳しい経済情勢下での 労務管理のポイント

## はじめに

現在の厳しい経済情勢の下で、企業を巡る環境も厳しさを増している状態にあり、やむなく労働条件の引下げや希望退職者の募集、解雇など雇用調整を行わざるを得ないとする企業もみられます。

企業の事業活動が景気変動や産業構造の変化等の影響を受けることは避けられない面もあるでしょうが、労働条件の引下げや解雇などを行うことが、やむを得ない場合であっても、その実施に当たっては、法令で定められていた規制や手続、労使間で定めた必要な手続等を遵守するとともに、事前に十分な労使間での話し合いや労働者への説明を行うことが最低限必要です。このようなことを行わず、安易に労働条件の引下げ等を行う場合には、労使の信頼関係を損ね、企業活動の低下を招いたり、社会全体としてみても、労働者の生活不安を招き、景気回復を妨げることにもなりかねません。

とりわけ解雇については、労働者の生活に大きな打撃を及ぼすものであることから、雇用調整を行わざるを得ない場合であっても、労働契約法の規定を踏まえ、また、関係する裁判例をも参考に、解雇以外に方法がないか慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

このパンフレットでは、労働条件の引下げや解雇をやむを得ず検討しなければならない場合であっても守らなければならない法令の概要や、労務管理上参考となる裁判例の主なものを取りまとめました。参考にいただき、労働条件の確保に向けた適切な労務管理を実施するようお願いいたします。

# I 解雇・雇止め

企業においては、労働基準法、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」、労働契約法等に定められたルールを遵守することはもとより、解雇・雇止め等に関する裁判例も参考にして適切に労務管理を行い、労使間でトラブルにならないようにする必要があります。

## (1) 解雇の禁止

一定の場合には、解雇が法律で禁止されています。

### 【法令】

法律で解雇が禁止されている主な場合として、次のものがあります。

①業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）、②産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇（労働基準法第19条）、③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第3条）、④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第104条）、⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第7条）、⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第6条、第9条）、⑦育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第10条、第16条）、⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第8条）、⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第3条）

## (2) 解雇の効力

### ① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

### 【法令】

客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法第16条）

### ② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

### 【法令】

有期労働契約については、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、解雇することはできません。（労働契約法第17条）

#### 参考 労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇等に関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準など、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

### (3) 整理解雇

整理解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利の濫用として、労働契約法の規定により、無効となります。

また、これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のことについて慎重に検討を行っていただくことが望まれます。

- ・ 人員削減を行う必要性
- ・ できる限り解雇を回避するための措置を尽くすこと
- ・ 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること

※解雇回避のための方法としては、例えば、配置転換、出向、希望退職募集等を検討することが考えられます。

※人員削減を避けるために、労働時間の短縮（ワークシェアリング）を行うことも、一つの方策です。

#### 【裁判例】

余剰人員となったというだけで解雇が可能なのではなく、これが解雇権の行使として、社会通念に沿う合理的なものであるかどうかの判断を要し、その判断のためには、人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力の履践、説明義務の履践などは考慮要素として重要なものというべきである。

(大阪地裁 平成12年12月1日判決)

### (4) 有期労働契約の雇止め

有期労働契約（期間の定めのある労働契約）については、その締結時や期間の満了時における紛争を未然に防止するため、使用者が講ずるべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。

#### 【法令】

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の主な内容は、次のとおりです。

- ① 使用者は、有期労働契約の締結に際し、更新の有無や更新の判断基準を明示しなければなりません。
- ② 有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。
- ③ 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ときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。
- ④ 有期労働契約が1回以上更新され、かつ、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しようとする場合には、契約の実態及び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。

#### 参考 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」は労働基準法に基づく厚生労働大臣の告示であり、雇止めの手続等について定めています。罰則はありませんが、労働基準監督署において遵守のための指導が行われます。



裁判例によれば、契約の形式が有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合があります。

#### 【裁判例】

- ・ 期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態で労働契約が存在していたといわなければならない場合、雇止めの意思表示は実質において解雇の意思表示にあたり、雇止めの効力の判断に当たっては、解雇に関する法理を類推すべきである。

(最高裁第一小法廷 昭和 49 年 7 月 22 日判決)

- ・ 期間の定めのない契約と実質的に異なる関係が生じたということとはできないものの、季節的労務や臨時的労務のために雇用されたのではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、5 回にわたり契約が更新されていたのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めするに当たっては、解雇に関する法理が類推される。

(最高裁第一小法廷 昭和 61 年 12 月 4 日判決)

※ 詳しくは、資料「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準について」をご参照ください。

### (5) 採用内定取消し

採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定の取消しには、労働契約法第 16 条の解雇権の濫用についての規定が適用されます。

採用内定通知等に採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がありますが、裁判例によれば、採用内定の取消事由は、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られるとされています。

#### 【裁判例】

採用内定の実態は多様であるため、その法的性質を一義的に論断することはできないが、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示が予定されていない場合、企業からの採用内定通知は労働者からの労働契約の申込みに対する承諾であり、誓約書の提出と相まって、就労の始期を定めた解約権を留保した労働契約が成立したと解する。

採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる。

(最高裁第二小法廷 昭和 54 年 7 月 20 日判決)

### (6) 退職勧奨

裁判例によれば、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとされる場合があります。

#### 【裁判例】

ことさらに多数回、長期にわたる退職勧奨は、いたずらに被勧奨者の不安感を増し、不当に退職を

強要する結果となる可能性が高く、退職勧奨は、被勧奨者の家庭の状況、名誉感情等に十分配慮すべきであり、勧奨者の数、優遇措置の有無等を総合的に勘案し、全体として被勧奨者の自由な意思決定が妨げられる状況であった場合には、当該退職勧奨行為は違法な権利侵害となる。

(最高裁第一小法廷 昭和 55 年 7 月 10 日判決)

## (7) 解雇の手続

やむを得ず解雇を行う場合でも、労働基準法にしたがって、30 日前に予告を行うことや、予告を行わない場合には解雇予告手当を支払うことが必要です。

### 【法令】

- ① 解雇を行う場合には、解雇しようとする労働者に対して、
  - イ 少なくとも 30 日前に解雇の予告（予告の日数が 30 日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を支払う必要があります。）
  - ロ 予告を行わない場合には、平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当の支払をしなければなりません。（労働基準法第 20 条）
- ② どのような場合に解雇するかなど退職に関することは、労働条件の重要な事項です。このため、解雇・定年制等の退職に関する事項については、就業規則に定めておかなければなりません。また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付けること、書面を交付すること等により労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第 89 条、第 106 条）

### 参考 ハローワークへの届出や通知

やむを得ず一定期間内に相当数の離職者が発生する場合や高齢者・障害者・外国人を解雇する場合は、ハローワークに届出や通知を行うことが必要です。詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークにお問い合わせ下さい。

## (8) 退職時の証明

労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

### 【法令】

労働者が退職する場合に、以下の事項について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。また、労働者に解雇の予告をした場合に、労働者が解雇の理由について証明書を請求したときには、遅滞なく証明書を交付しなければなりません。（労働基準法第 22 条）

- ① 使用期間
- ② 業務の種類
- ③ その事業における地位
- ④ 賃金
- ⑤ 退職の事由（解雇の場合は、その理由を含みます。）

## II 労働条件の変更

労働条件の変更については、労働契約法にルールが定められています。使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

### (1) 合意による変更

労働条件は、合意によって変更することが原則です。

【法令】

労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。(労働契約法第8条)

### (2) 就業規則による変更

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。

就業規則によって労働条件を変更する場合には、内容が合理的であることと、労働者に周知させることが必要です。

【法令】

使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。(労働契約法第9条)

使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。(労働契約法第10条)

- ① その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること。
  - ・ 労働者の受ける不利益の程度
  - ・ 労働条件の変更の必要性
  - ・ 変更後の就業規則の内容の相当性
  - ・ 労働組合等との交渉の状況
- ② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。



## 賃金の支払

厳しい経済情勢下であっても、労働者が安心して生活していくためには、賃金や退職金が確実に支払われることが必要不可欠です。賃金の支払等については、労働基準法等に定められたルールを遵守する必要があります。

### (1) 賃金の確実な支払

賃金は、労働者にとって重要な生活の糧であり、確実な支払が確保されなければなりません。

#### 【法令】

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月 1 回以上、⑤一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第 24 条)

### (2) 退職金・社内預金の確実な支払等のための保全措置

退職金は労働者の退職後の生活に重要な意味を持つものであり、また、社内預金は労働者の貴重な貯蓄ですので、万一、企業が倒産した場合であっても、労働者にその支払や返還が確実になされなければなりません。

#### 【法令】

社内預金制度を行う場合には、確実な返還のための保全措置を講じなければならず、また、退職金制度を設けている場合にも、確実な支払のための保全措置を講ずるように努めなければなりません。(賃金の支払の確保等に関する法律第 3 条、第 5 条)

### (3) 休業手当の支払

企業側の都合で休業させた場合には、労働者に休業手当を支払い、一定の収入を保障する必要があります。

#### 【法令】

一時帰休など企業側の都合（使用者の責に帰すべき事由）により所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について少なくとも平均賃金の 100 分の 60 以上の休業手当を支払わなければなりません。(労働基準法第 26 条)

#### 参考 未払賃金の立替払制度の概要

未払賃金の立替払制度は、企業が倒産したため賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、その未払賃金の一定範囲について国（独）労働者健康福祉機構）が事業主に代わって支払う制度です。詳しくは最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

## 個別労働紛争の解決を図るために

労働基準法については、労働基準監督署による監督指導や罰則によって、その履行が確保されます。労働契約法に定められた事項を含め民事上の紛争については、簡易・迅速に解決するための仕組みとして、「個別労働紛争解決システム」が用意されています。これは、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供するもので、

- 総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談
- 都道府県労働局長による助言・指導
- 紛争調整委員会によるあっせん

があります。

男女雇用機会均等法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によって、その履行が確保されます。また、性別を理由とした解雇等に関する差別的取扱い、女性労働者の婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇等の不利益取扱いに関する紛争については、都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び機会均等調停会議による調停により解決を図る制度があります。

パートタイム労働法については、各都道府県労働局雇用均等室による助言・指導・勧告によってその履行が確保されます。また、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する解雇等差別的取扱いに関する紛争については都道府県労働局長による助言・指導・勧告及び均衡待遇調停会議による調停により解決を図る制度があります。

個別労働紛争の解決を図るために、これらの制度をご利用ください。

### お問い合わせ先

このパンフレットの内容についての御質問等については、都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

- ・各都道府県労働局ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/link/index.html>
- ・個別労働紛争解決システム <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>
- ・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/woman/index.html>



厚生労働省

(H20.12)

# 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。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準」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。

判断要素	具体例	契約関係の状況
業務の客観的内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 従事する仕事の種類・内容・勤務の形態（業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等）</li> </ul>	<p>1 期間満了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性は認められないもの 〈純粹有期契約タイプ〉</p>
契約上の地位の性格	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 地位の基幹性・臨時性（嘱託・非常勤講師等）</li> <li>○ 労働条件についての正社員との同一性の有無</li> </ul>	
当事者の主観的態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 継続雇用を期待させる当事者の言動・認識の有無・程度等（採用に際しての雇用契約の期間や、更新ないし継続雇用の見込み等についての雇主側からの説明等）</li> </ul>	<p>2 期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態に至っている契約であると認められたもの 〈実質無期契約タイプ〉</p>
更新の手続・実態	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 契約更新の状況（反復更新の有無・回数、勤続年数等）</li> <li>○ 契約更新時における手続の厳格性の程度（更新手続の有無・時期・方法、更新の可否の判断方法等）</li> </ul>	
他の労働者の更新状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等</li> </ul>	<p>3 雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの 〈期待保護（反復更新）タイプ〉</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 有期労働契約を締結した経緯</li> <li>○ 勤続年数・年齢等の上限の設定等</li> </ul>	
		<p>4 雇用継続への合理的期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの 〈期待保護（継続特約）タイプ〉</p>

# 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に関する法理の類推適用等により雇止め可否を判断し、結果として雇止めが認め

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の可否について一定の傾向

## 事案の特徴

- ・ 業務内容が臨時的な事案があるほか、臨時社員など契約上の地位が臨時的な事案が多い。
- ・ 契約当事者が期間満了により契約関係が終了すると明確に認識している事案が多い。
- ・ 更新の手続が厳格に行われている事案が多い。
- ・ 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案が多い。

〈代表的な裁判例〉

亜細亜大学事件

(東京地裁 昭60(ワ)5740号 昭63・11・25 判決)

- ・ 業務内容が恒常的であり、更新手続が形式的な事案が多い。
- ・ 雇用継続を期待させる使用者の言動が認められる事案が多い。
- ・ 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどない事案が多い。

〈代表的な裁判例〉

東芝柳町工場事件

(最高裁第一小法廷 昭45(オ)1175号 昭49・7・22 判決)

- ・ 業務内容が恒常的であり、更新回数が多い。
- ・ 業務内容が正社員と同一でない事案、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がある事案がある。

〈代表的な裁判例〉

日立メディコ事件

(最高裁第一小法廷 昭56(オ)225号 昭61・12・4 判決)

- ・ 更新回数は概して少なく、契約締結の経緯等が特殊な事例が多い。

〈代表的な裁判例〉

福岡大和倉庫事件

(福岡地裁 昭62(ワ)3383号 平2・12・12 判決)

## 雇止めの可否

原則どおり契約期間の満了によって当然に契約関係が終了するものとして、雇止めの効力は認められる。

ほとんどの事案で雇止めは認められていない。

経済的事情による雇止めについて、正社員の整理解雇とは判断基準が異なるとの理由で、雇止めを認めた事案がかなり見られる。

当該契約に特殊な事情等の存在を理由として雇止めを認めない事案が多い。

解雇に関する法理の類推等により契約関係の終了に制約

(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。

(別紙1) モデル労働条件通知書 (一般労働者用; 常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日

殿

事業場名称・所在地  
使用者職氏名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (※) ( 年 月 日 ~ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)~(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻等</p> <p>(1) 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 )</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等; ( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <p>┌ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 )</p> <p>├ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 )</p> <p>└ 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) (適用日 )</p> <p>(3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分)</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制; 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 )</p> <p>(5) 裁量労働制; 始業 ( 時 分 ) 終業 ( 時 分 ) を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条</p> <p>2 休憩時間 ( ) 分</p> <p>3 所定時間外労働の有無 ( 有 , 無 )</p>
休日	<p>・ 定休日; 毎週 曜日、国民の祝日、その他 ( )</p> <p>・ 非定休日; 週・月当たり 日、その他 ( )</p> <p>・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日</p> <p>○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条</p>
休暇	<p>1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇 有給 ( ) 無給 ( )</p> <p>○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条</p>

(次頁に続く)

賃金	<p>1 基本賃金 イ 月給 (            円)、ロ 日給 (            円)  ハ 時間給 (            円)、  ニ 出来高給 (基本単価            円、保障給            円)  ホ その他 (            円)  ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 500px; margin: 10px auto;"></div> <p>2 諸手当の額又は計算方法  イ (    手当            円 /計算方法:            )  ロ (    手当            円 /計算方法:            )  ハ (    手当            円 /計算方法:            )  ニ (    手当            円 /計算方法:            )</p>
	<p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率  イ 所定時間外、法定超 (    ) %、所定超 (    ) %、  ロ 休日 法定休日 (    ) %、法定外休日 (    ) %、  ハ 深夜 (    ) %</p> <p>4 賃金締切日 (    ) - 毎月 日、(    ) - 毎月 日  5 賃金支払日 (    ) - 毎月 日、(    ) - 毎月 日  6 賃金の支払方法 (    )</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 (    ) )  8 昇給 (時期等            )  9 賞与 (有 (時期、金額等            ) , 無 )  10 退職金 (有 (時期、金額等            ) , 無 )</p> </div>
退職に関する事項	<p>1 定年制 (有 (    歳) , 無 )  2 継続雇用制度 (有 (    歳まで) , 無 )  3 自己都合退職の手続 (退職する    日以上前に届け出ること)  4 解雇の事由及び手続</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 500px; margin: 10px auto;"> </div> <p>○詳細は、就業規則第    条～第    条、第    条～第    条</p>
その他	<p>・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 (    ) )  ・雇用保険の適用 (有 , 無 )  ・その他 (    )</p>

※ 「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入

更新の有無	<p>1 契約の更新の有無  [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・その他 (    ) ]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 500px; margin: 10px auto;"> <p>・契約期間満了時の業務量            ・勤務成績、態度            ・能力  ・会社の経営状況    ・従事している業務の進捗状況  ・その他 (    )</p> </div>
-------	---

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

## 【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。  
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。  
また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
  - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を＝で抹消しておくこと。
  - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつこ書きを＝で抹消しておくこと。
  - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……を基本とし、」の部分＝で抹消しておくこと。
  - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。  
また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
9. 前期6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合

においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。

- ・ 法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
- ・ 破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。

また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高年齢者の65歳（※）までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。

①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止

（※ ただし、平成19年4月1日から平成22年3月31日までは、63歳、平成22年4月1日から平成25年3月31日までは、64歳であること。）

12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。

13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

\* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

## 参考その1 労働契約期間について

有期労働契約を締結する場合、その期間の長さについて、労働基準法第14条は次のように定めています。

### 原則 上限3年

(※) ただし、有期労働契約（特例3に定めたものを除き、その期間が一年を超えるものに限り）を締結した労働者（下記特例1又は2に該当する労働者は除きます。）は、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。

### 特例1

高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約

⇒ 上限5年

(※) 当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限ります。また、高度の専門的知識等を有する労働者とは、次の①から⑦のいずれかに該当する労働者を言います。

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士又は弁理士
- ③ システムアナリスト、アクチュアリー資格試験に合格している者
- ④ 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- ⑤ 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニア又はデザイナーで、年収が1,075万円以上の者
- ⑥ システムエンジニアとしての実務経験5年以上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
- ⑦ 国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

### 特例2

満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約

⇒ 上限5年

### 特例3

一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等）

⇒ その期間

## 参考その2 労働契約法の施行について

平成20年3月1日より「労働契約法」が施行されました。労働契約法は、有期契約労働者に対しても適用されます。

労働契約法においては、有期労働契約に関して、次のように定めています。

- 使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができません。(第17条第1項)
- 使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。(第17条第2項)

また、労働契約法においては、労働契約の締結等に関して、次のような基本ルールを定めています。

- 労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、就業の実態に応じて、均衡を考慮するものとする。(第3条第2項)
- 使用者は、労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。(第4条第1項)

→ 例えば、労働者に労働条件をきちんと説明することなどが考えられます。

- 労働者と使用者は、労働契約の内容（有期労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。(第4条第2項)

→ 例えば、労使で話し合った上で、労働条件を記載した書面を労働者に交付することなどが考えられます。

→ 有期労働契約の場合には、契約期間が終わったときに契約が更新されるかどうかや、どのような場合に契約が更新されるのかなど、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」で使用者が明示しなければならないとされている事項についてもハッキリさせておきましょう。



### 参考その3 有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドラインについて

平成20年7月に「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」が策定されました。

有期契約労働者の雇用管理の改善が図られるよう、労働関係法令等を踏まえて、

1. 事業主の皆様が講ずべき必要な事項
  2. よりよい雇用管理の実施を図るために配慮することが望ましい項目
- がわかりやすくまとめられておりますので、参考にしてください。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

「モデル労働条件通知書」について

→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>

「労働契約法」について

→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoukeiyaku01/index.html>

「有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン」について

→ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/07/s0729-1.html>

労働基準監督署の連絡先について

→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>