

出題年
平 23, 24, 25, 27

1 契約期間

5 肢

1 有期労働契約

労働契約は、**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**（次の①、②のいずれかに該当する労働契約にあっては、**5年**）を超える期間について締結してはならない。

- ① **高度の専門的知識等**を有する労働者（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る。）との間に締結される労働契約
- ② **満60歳以上**の労働者との間に締結される労働契約（①を除く。）

- Point** ① この法14条1項の規定に違反した場合は、使用者のみが処罰の対象となる。
- ② この法14条1項に規定する期間を超える期間を定めた労働契約を締結した場合は、同条違反となり、当該労働契約の期間は、①、②に該当するものについては5年、その他のものについては3年となる。
- ③ 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であっても、当該高度の専門的知識を必要とする業務に就いていない場合の契約期間の上限は3年となる。
- ④ 契約期間の上限が5年とされる前記①又は②の有期労働契約については、いずれの場合も、契約更新時においても5年以内の契約期間を定めることができる。なお、更新前後を通算した継続雇用期間については、特に上限は設けられていない。
- ⑤ 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約には、契約期間の上限は設けられていないが、有期的事業であることが明らかであり、その事業の終期までの期間を定める契約であることが必要である。

＜有期労働契約と任意退職との関係＞

	有期労働契約	上 限	任意退職
(イ)	一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの	なし	契約期間中の任意退職は不可
(ロ)	高度の専門的知識等を有する者に係るもの	5年	
(ハ)	満60歳以上の者に係るもの	5年	
(ニ)	(イ)～(ハ)以外の者に係るもの	3年	1年経過後は任意退職可 ※

※：(ニ)の有期労働契約を締結した労働者は、民法628条の規定にかかわらず、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、その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る（有期労働契約についての暫定措置）。

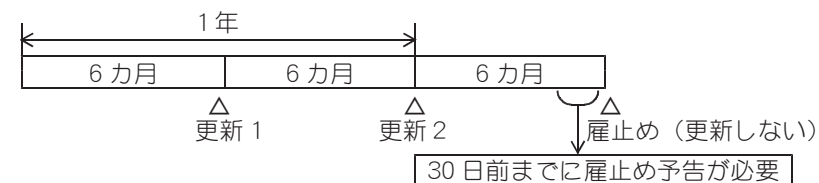
2 有期労働契約基準

(1) 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る。）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**に更新しない旨を予告しなければならない。

Point ① ①当該契約更新回数が3回以上であるか、又は②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場合のいずれかのときに、雇止め予告が必要である。

＜事例：6カ月の有期労働契約を2回更新したが、3回目は更新しない場合＞



(2) 雇止めの理由の明示

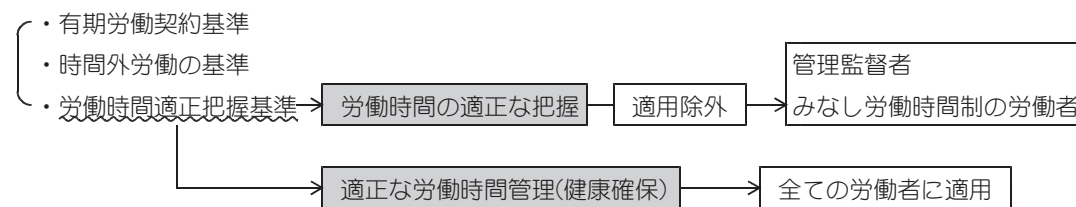
- ① 前記(1)の予告があった場合に、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付（在職中）
- ② 有期労働契約が更新されなかった場合に、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付（退職時又は退職後）

(3) 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。

Point ① 有期労働契約基準の違反については、罰則は設けられていないが、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は、当該基準に関し、契約期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な**助言及び指導**を行うことができる。

＜基 準＞



法令 ⇒ 違反 ⇒ 罰則の適用, 変更命令
 基準 ⇒ 違反 ⇒ 行政指導（指導, 助言）

2 労働条件の明示

出題年
平 21, 22, 23, 24, 25, 27 **8** 肢

1 労働条件の明示

使用者は、**労働契約の締結**に際し、労働者に対して**賃金、労働時間**その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法（書面の交付）により明示しなければならない。

(1) 絶対的明示事項

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与等を除く）の決定、計算・支払の方法、**昇給**に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

(2) 相対的明示事項

- ① 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ② 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与等並びに最低賃金額に関する事項
- ③ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ④ 安全及び衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑧ 休職に関する事項

Point ① (1)絶対的明示事項の②「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」に関する事項については、期間の定めのある労働契約であって当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、明示しなければならない。

② (1)絶対的明示事項については、⑤の「昇給」に関する事項を除き、書面を交付することにより明示しなければならない。

③ (1)絶対的明示事項①～③及び④の「所定労働時間を超える労働の有無」に関する事項（〃の事項）は、就業規則の絶対的記載事項には含まれない。

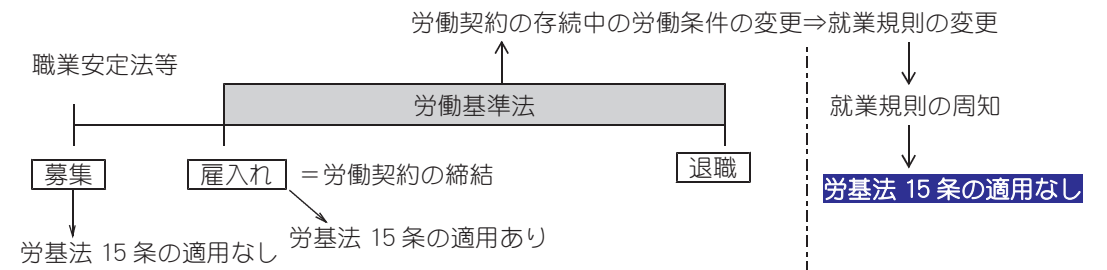
(3) 労働条件の絶対的明示事項と就業規則の絶対的記載事項の比較

労働条件の絶対的明示事項	就業規則の絶対的記載事項
①労働契約の期間	(イ)始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換
②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準	
③就業の場所、従事すべき業務	
④始業及び終業の時刻、 <u>所定労働時間を超える労働の有無</u> 、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換	
⑤賃金（退職手当、賞与等を除く）の決定、計算・支払の方法、賃金の締切りと支払の時期、昇給	(ロ)賃金（臨時の賃金等を除く〔退職手当も除かれる〕）の決定、計算・支払の方法、締切り・支払の時期、昇給
⑥退職（解雇の事由を含む）	(ハ)退職（解雇の事由を含む）

(4) 労働条件の明示に関するその他のポイント

- ① 有期労働契約期間の満了後、契約を更新する際には、本条に基づく明示が必要。
- ② (イ)労働者を募集するとき、(ロ)採用後の労働契約存続中において労働条件が変更となったときには、本条に基づく明示義務は生じない。

<労働条件の明示>



労働契約法4条では、「できる限り書面により確認するものとする」とされている

③ 派遣労働者に対する労働条件の明示は、派遣元の使用者が労働基準法の義務を負わない労働時間、休憩及び休日等に関する労働条件を含めて、**派遣元**の使用者が明示義務を負う。

- ④ 書面明示に係る書面の様式は自由である。なお、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない（就業規則に記載されていない部分は、別途明示が必要である）
- ⑤ 明示内容が膨大なものとなる場合は、労働者の利便性をも考慮し、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。

2 労働契約の即時解除

- (1) 法 15 条(前記 1)の規定によって明示された労働条件が**事実と相違**する場合においては、労働者は、**即時に労働契約を解除**することができる。
- (2) (1)の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から **14 日以内に帰郷**する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

- Point** 1 「明示された労働条件」は、当該労働者自身に関する労働条件に限られるため、労働契約の締結に当たって自己以外の者の労働条件について付帯条項が明示されていた場合に、使用者がその契約を履行しないことがあっても、労働者は、その契約を解除することはできない。
- 2 社宅が単なる福利厚生施設とみなされた場合は、労働契約締結の際、社宅を供与する旨の条件が付されていた場合にこれを供与しなかったとしても、「社宅の供与」は、「労働条件」に含まれないため、前記(1)により労働契約を解除することはできない。
- 3 前記(1)に罰則は設けられていないが、前記(2)には罰則が設けられている。したがって、明示された労働条件が実際の労働条件と相違する場合であっても罰則は適用されないが、使用者が、帰郷する際に必要な旅費を負担しなかった場合は、30 万円以下の罰金に処せられる。

3

労働者、使用者の定義等

出題年
平 21, 24, 26, 27

5 肢

1 労働者の定義

労働基準法で「労働者」とは、**職業の種類**を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

- Point** 1 代表取締役は、労働基準法上の労働者と認められることはないが、代表取締役以外の取締役（代表権を持たない取締役）で、工場長、部長等の職にあって賃金を受ける者は、労働者と認められる。
- 2 会社から賃金を受けず、その所属する労働組合より賃金を受ける組合専従員であっても、会社に在籍したまま休職したうえで、労働組合の事務に専従している場合は、当該会社との労働関係は存続する。
- 3 形式的には請負契約を締結している者であっても、実態として使用従属関係が認められるときは、当該請負契約を締結している者は、労働者に該当することがある。

<他の法律における「労働者」の定義>

法律	定義内容
労働組合法	「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう（労働基準法と異なり、失業者も含まれる）。
労働契約法	「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 使用者の定義

労働基準法で「使用者」とは、**事業主**又は**事業の経営担当者**その他その事業の労働者に関する事項について、**事業主のために行為をするすべての者**をいう。

- Point** 1 実質的に労働基準法各条の義務について一定の権限を与えられておらず、単に上司の命令の伝達者に過ぎない者は、たとえ部長や課長等の管理職的な名称を有するものであっても、使用者とはみなされない。
- 2 労働基準法の使用者は、管理監督者以上の者に限定されない。

<労働契約法における「使用者」の定義>

法律	定義内容
労働契約法	「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

※：労働契約法の使用者は、労働基準法の「事業主」に相当する。