

1

契約期間

出題年

平 23, 24, 25, 27, 28, 29

7

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。
- 2 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等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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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。

＜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）。

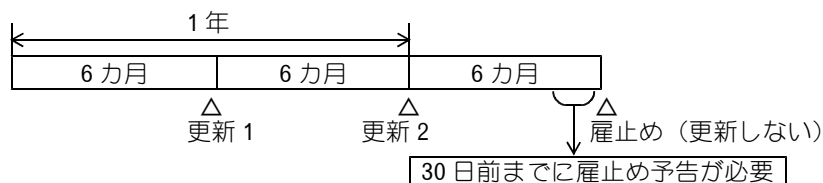
2 有期労働契約基準

(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、雇止めの予告が必要となる。

＜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しなければならない（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しなければならない（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（時間外労働の限度基準についても同様である）。

- ・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 23, 24, 25, 27, 28, 29

9

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、締切り・支払の時期、**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。

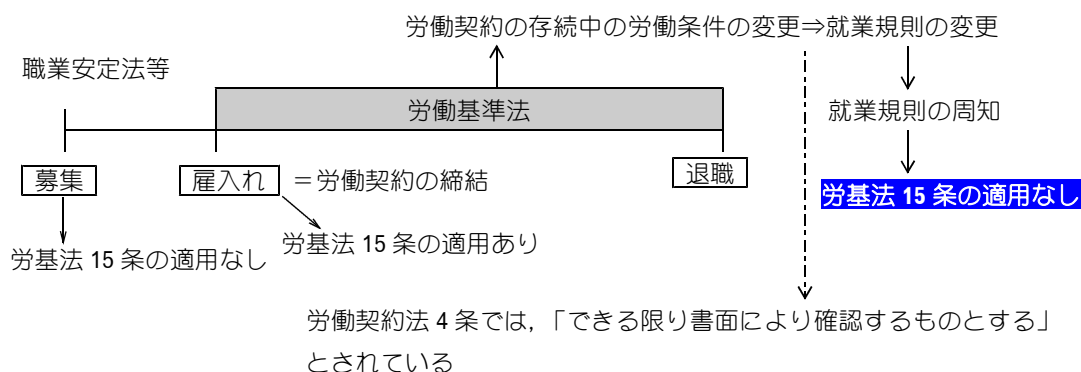
(3) 労働条件の絶対的明示事項と就業規則の絶対的記載事項の比較

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 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 ⑥退職（解雇の事由を含む）	(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 (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 (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>



- ③ 派遣労働者に対する労働条件の明示は、派遣元の使用人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**の使用人が明示義務を負う。

直前総まとめゼミ

- 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)の解除により、労働契約の効力は、将来に向かって消滅することになる（過去に遡及して効力が消滅するわけではない）

4 前記(2)の「必要な旅費」とは、帰郷するまでに通常必要とされる一切の費用をいい、労働者本人の分だけでなく、就業のため移転した家族の旅費も含まれる。

5 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

解 雇

出題年

平 23, 24, 26, 27, 28, 29

19

肢

1 解 雇

解 雇 = 労働契約を解約する使用者の一方的な意思表示



法 19 条（解雇制限）や法 20 条（解雇予告）などの解雇に関する規制が適用される。

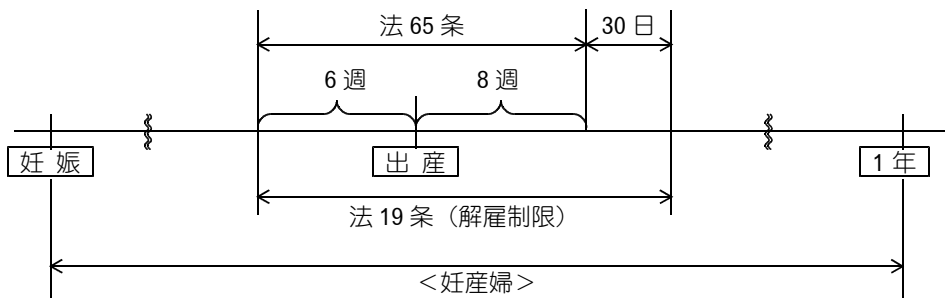
POINT

- 1 合意による労働契約の解約，有期労働契約の期間満了（雇止め），労働者からの任意退職は，解雇ではないため，解雇制限や解雇予告の規定は適用されない。
- 2 労働者側からの退職の申出は，解雇ではないため，民法 627 条により雇用関係は退職申入れの後 2 週間を経過したことによって終了する。
- 3 解雇は，客観的に合理的な理由を欠き，社会通念上相当であると認められない場合は，その権利を濫用したもとして，労働契約法 16 条により無効となる（労働基準法には規定はない）。

2 解雇制限

(1) 原 則

使用者は，労働者が業務上負傷し，又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が法 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間は，解雇してはならない。



直前総まとめゼミ

(2) 例 外

次の①、②の場合は、解雇することができる。

① 業務上の傷病が療養開始後 **3 年**を経過しても治らない場合において、使用者が、平均賃金の **1,200 日分の打切補償**を支払う場合

② **天災事変その他やむを得ない事由**のために事業の継続が不可能となった場合

※：②の場合においては、その事由について**所轄労働基準監督署長の認定**を受けなければならない。なお、認定事由に該当する事実がある場合は、認定を受けなくても解雇は有効であるが、認定を受けなかったことについて法 19 条違反の責任は残る。

- POINT** ① 業務上の傷病を治療するため出勤しながら通院している一部休業や、私傷病又は通勤災害による休業、育児休業は、解雇制限期間となる休業には該当しない。
- ② 解雇制限期間中に有期労働契約期間の満了日が到来した場合、契約更新等がない限り、当該有期労働契約は満了となり、労働契約関係は終了する。
- ③ 解雇制限期間中に、労働者の責めに帰すべき重大な過失等が判明しても、その期間中は解雇することができない。
- ④ 労働者が、業務上の傷病による療養の開始後 **3 年**を経過した日において労災保険法の傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、当該使用者は、それぞれ、当該 **3 年**を経過した日又は傷病補償年金を受けることとなった日において、労働基準法の打切補償を支払ったものとみなされ、解雇制限が解除される（労災保険法）。
- ⑤ 労災保険法の療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後 **3 年**を経過しても疾病等が治らない場合には、労働基準法 75 条による療養補償を受ける労働者と同様に、使用者が、当該労働者に対して労働基準法 81 条の規定による打切補償の支払をすることにより、解雇制限は解除される（判例）。

3 解雇予告

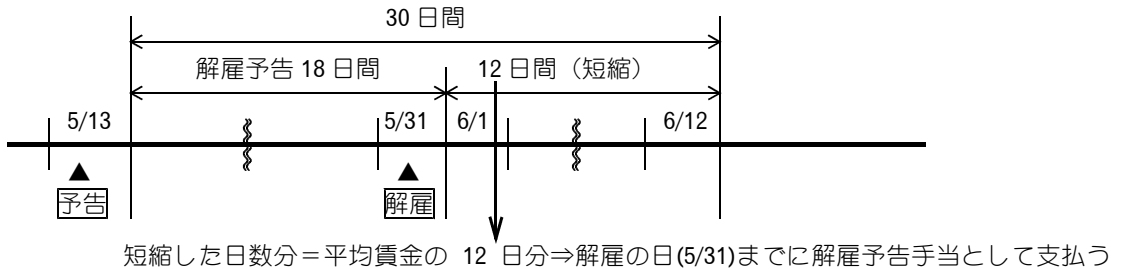
(1) 原則

① 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、**少なくとも 30 日前にその予告**をしなければならない。

② 30 日前に予告をしない使用者は、**30 日以上**の平均賃金を支払わなければならない。

※：解雇予告の日数は、1 日について平均賃金（解雇予告手当）を支払った場合、その日数を短縮することができる（予告の日数は、翌日から起算する）。

<解雇予告と解雇予告手当の併用>



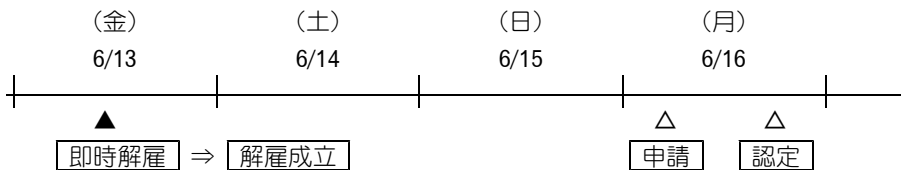
(2) 例外

次の①、②の場合は、解雇予告をしなくても差し支えない。

① **天災事変その他やむを得ない事由**のために事業の継続が不可能となった場合

② **労働者の責めに帰すべき事由**に基づいて解雇する場合

※：①、②の場合においては、その事由について**所轄労働基準監督署長の認定**を受けなければならない。ただし、認定は解雇の効力発生要件ではない（即時解雇の効力は、使用者が**即時解雇の意思表示をした日**に発生する）。



直前総まとめゼミ

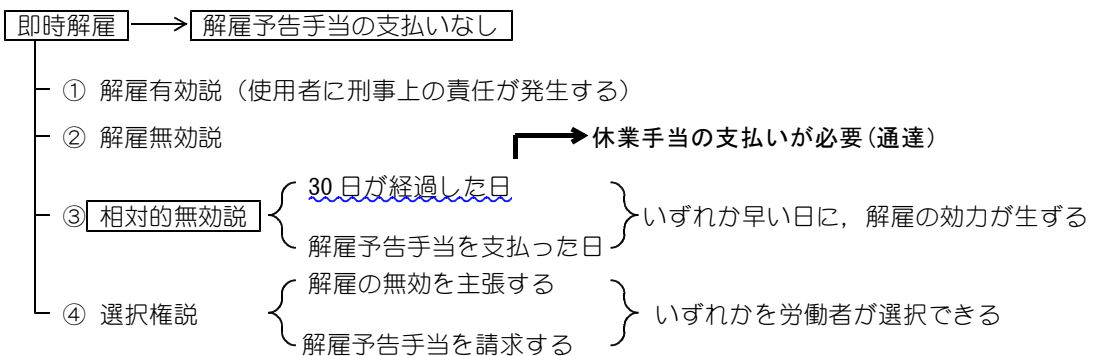
(3) 解雇予告のポイント

- ① 解雇予告期間の計算は、解雇予告がなされた日は算入されず、その翌日より暦日で計算され、その間に休日や休業日があっても延長されない。
- ② 解雇予告期間中の労働者が業務上の傷病の療養のため休業する場合は、たとえその休業期間が1～2日であっても、解雇が制限され、予告期間が満了しても解雇することはできない。ただし、休業期間が長期にわたり、解雇予告としての効力を失うものと認められる場合を除き、治癒した日に改めて解雇予告をする必要はない。
- ③ 解雇予告の意思表示は、労働者の同意を得た場合を除き、取り消すことはできない。労働者が同意しないときは、法定期間の経過時点で解雇が成立する。この場合、自己退職（任意退職）としては取り扱われない。
- ④ 労働者の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合、労働者の帰責性が軽微なときは、解雇予告及び解雇予告手当の支払の義務を免れることはできない。
- ⑤ 定年に達したことにより自動的に退職するという「定年退職制」の場合は、法 20 条の解雇予告の問題は生じない。これに対し、定年に達したときに解雇の意思表示をし、それによって契約を終了させるいわゆる「定年解雇制」の場合は、法 20 条の解雇予告の規制を受ける。
- ⑥ 法 56 条に定める最低年齢違反の状態而就労していた児童を解雇する場合であっても、法 20 条の解雇予告の規定は適用される。この場合、違法状態の継続を認めない建前から、解雇予告手当を支払い、即時解雇することになる。

(4) 解雇予告手当のポイント

- ① 解雇予告手当は、賃金ではないが、通貨で直接支払わなければならない。
- ② 即時解雇の場合、解雇予告手当は解雇の申渡しと同時に支払わなければならない。解雇予告と解雇予告手当を併用する場合は、解雇の日までに支払わなければならない。
- ③ 解雇予告手当は、時効の問題は生じない。

(5) 違法な即時解雇



※：最高裁判所は、③の説を採用している

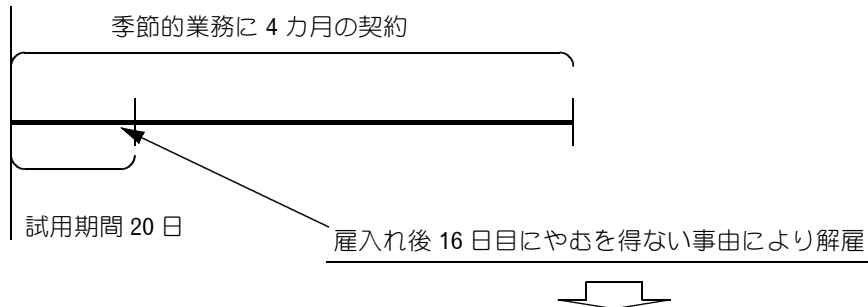
4 解雇予告の適用除外

解雇予告の適用が除外される者	次に該当するときは解雇予告必要
① 日日雇い入れられる者	1 カ月を超えて引き続き使用
② 2 カ月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間（契約期間）を超えて引き続き使用
③ 季節的業務に 4 カ月以内の期間を定めて使用される者	
④ 試みの使用期間中の者	14 日を超えて引き続き使用

POINT 1 解雇予告が適用されない①～④の者であっても、解雇制限は適用される。

2 ①～④のいずれか一つに該当する者は、解雇予告の適用が除外される。例えば、季節的業務に 4 カ月の期間を定めて使用される者について、雇入れの日から 20 日間の試用期間を設けている場合、使用者が、当該雇入れから 16 日目にこの者を解雇するときは、解雇予告又は解雇予告手当の支払を行う必要はない（次図参照）。

<解雇予告の適用除外の事例>



上記の者は、試みの使用期間中であっても、14 日を超えて引き続き使用されているため、前表④には該当しないが、③の季節的業務に 4 カ月以内の期間を定めて使用される者には該当するため、解雇予告は不要である。