

1 「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（平成 15 年 10 月 22 日付け基発第 1022001 号）新旧対照表

改正後	現行
<p>第 1 有期労働契約（法第 14 条、第 137 条及び改正法附則第 3 条関係）</p> <p>1 （略）</p> <p>2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準</p> <p>(1) （略）</p> <p>(2) 雇止めに関する基準の内容 （削除）</p>	<p>第 1 有期労働契約（法第 14 条、第 137 条及び改正法附則第 3 条関係）</p> <p>1 （略）</p> <p>2 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準</p> <p>(1) （略）</p> <p>(2) 雇止めに関する基準の内容</p> <p>ア 第 1 条関係</p> <p><u>（ア）本条により明示しなければならないこととされる「更新の有無」及び「判断の基準」の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。</u></p> <p><u>例えば、「更新の有無」については、</u></p> <p>a <u>自動的に更新する</u></p> <p>b <u>更新する場合があります</u></p> <p>c <u>契約の更新はしない</u></p> <p><u>等を明示することが考えられるものであること。</u></p> <p><u>また、「判断の基準」については、</u></p> <p>a <u>契約期間満了時の業務量により判断する</u></p> <p>b <u>労働者の勤務成績、態度により判断する</u></p> <p>c <u>労働者の能力により判断する</u></p> <p>d <u>会社の経営状況により判断する</u></p> <p>e <u>従事している業務の進捗状況により判断する</u></p> <p><u>等を明示することが考えられるものであること。</u></p>

ア 第1条関係

(略)

イ 第2条関係

(略)

ウ 第3条関係

(略)

(3) その他

ア 有期労働契約の雇止めに関する裁判例を見ると、契約の形式が有期労働契約であっても、

- ・ 反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異なるものと認められた事案
- ・ 実質的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案
- ・ 格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されるこ

(イ) なお、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を交付することにより明示されることが望ましいものであること。

(ウ) 本条第3項については、使用者が労働契約締結時に行った「更新の有無」及び「判断の基準」に係る意思表示の内容を変更する場合に、当該労働契約を締結した労働者に対して、速やかにその変更した意思表示の内容を明示しなければならないものであること。この場合、「更新の有無」及び「判断の基準」が当該労働契約の一部となっている場合には、その変更には当該労働者の同意を要するものであること。

イ 第2条関係

(略)

ウ 第3条関係

(略)

エ 第4条関係

(略)

(3) その他

ア 有期労働契約の雇止めに関する裁判例を見ると、契約の形式が有期労働契約であっても、

- ・ 反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異なるものと認められた事案
- ・ 実質的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案
- ・ 格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されるこ

<p>とを前提として契約が締結されていると認められ、実質上雇用継続の特約が存在すると言い得る事案があり、使用者は、こうした事案では解雇に関する法理の類推適用等により<u>雇止めの可否を判断するとの判例法理（雇止め法理）があり、これが労働契約法（平成19年法律第128号）第19条に規定されたことにも留意しつつ、法令及び雇止めに関する基準に定められた各事項を遵守すべきものであること。</u></p> <p>イ（略）</p> <p>(4)（略）</p> <p>3（略）</p> <p>第2～第4（略）</p>	<p>とを前提として契約が締結されていると認められ、実質上雇用継続の特約が存在すると言い得る事案があり、使用者は、こうした事案では解雇に関する法理の類推適用等により<u>雇止めが認められなかった事案も少なくないことに留意しつつ、法令及び雇止めに関する基準に定められた各事項を遵守すべきものであること。</u></p> <p>イ（略）</p> <p>(4)（略）</p> <p>3（略）</p> <p>第2～第4（略）</p>
---	--

2 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準に係る助言・指導等について」（平成15年12月26日付け基発第1226001号）新旧対照表

改正後	現行
<p>1（略）</p> <p>2 助言・指導</p> <p>(1)・(2)（略）</p> <p>(3) 雇止めに関する基準第1条及び第2条に適合していない場合については指導を、<u>第3条</u>については助言を行うこと。</p> <p>3（略）</p>	<p>1（略）</p> <p>2 助言・指導</p> <p>(1)・(2)（略）</p> <p>(3) 雇止めに関する基準第1条から<u>第3条</u>に適合していない場合については指導を、<u>第4条</u>については助言を行うこと。</p> <p>3（略）</p>

3 訪問介護労働者の法定労働条件の確保について（平成 16 年 8 月 27 日付け基発第 0827001 号）新旧対照表

改正後	現行
<p>1 (略)</p> <p>2 訪問介護労働者の法定労働条件の確保上の問題点及びこれに関連する法令の適用</p> <p>(1) 労働条件の明示</p> <p>(略)</p> <p>ア 労働契約の期間</p> <p>非定型的パートタイムヘルパー等については、労働日と次の労働日との間に相当の期間が生じることがあるが、当該期間も労働契約が継続しているかどうかを明確にするため、労働条件の明示に当たっては、労働契約の期間の定めの有無並びに期間の定めのある労働契約の場合はその期間及び労働契約を更新する場合の基準を明確に定めて書面を交付することにより明示する必要があること（法第 15 条第 1 項、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第 5 条第 1 項第 1 号及び第 1 号の 2、同条第 3 項）。</p> <p>なお、労働契約を更新する場合においては、その都度改めて労働条件を明示する必要があること。</p> <p>イ 就業場所及び従事すべき業務等</p> <p>明示しなければならない労働条件のうち、就業の場所及び従事すべき業務（規則第 5 条第 1 項第 1 号の 3）、労働日並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間（同項第 2 号。以下「労働日及びその勤</p>	<p>1 (略)</p> <p>2 訪問介護労働者の法定労働条件の確保上の問題点及びこれに関連する法令の適用</p> <p>(1) 労働条件の明示</p> <p>(略)</p> <p>ア 労働契約の期間</p> <p>非定型的パートタイムヘルパー等については、労働日と次の労働日との間に相当の期間が生じることがあるが、当該期間も労働契約が継続しているかどうかを明確にするため、労働条件の明示に当たっては、労働契約の期間の定めの有無及び期間の定めのある労働契約の場合はその期間を明確に定めて書面を交付することにより明示する必要があること（法第 15 条第 1 項、労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第 5 条第 1 項第 1 号、同条第 3 項）。</p> <p><u>また、期間の定めのある労働契約を締結する場合の、労働契約に係る更新の有無等の明示については、「<u>有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準</u>」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）の定めるところによること。</u></p> <p>なお、労働契約を更新する場合においては、その都度改めて労働条件を明示する必要があること。</p> <p>イ 就業場所及び従事すべき業務等</p> <p>明示しなければならない労働条件のうち、就業の場所及び従事すべき業務（規則第 5 条第 1 項第 1 号の 2 号）、労働日並びにその始業及び終業の時刻、休憩時間（同項第 2 号。以下「労働日及びその勤</p>

<p>務時間帯」という。)については、これが月ごと等の勤務表により特定される場合には、勤務の種類ごとのこれらに関する考え方を示した上で、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し、契約締結時点での勤務表を示すことで足りること。</p> <p>(2)～(7) (略)</p>	<p>務時間帯」という。)については、これが月ごと等の勤務表により特定される場合には、勤務の種類ごとのこれらに関する考え方を示した上で、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し、契約締結時点での勤務表を示すことで足りること。</p> <p>(2)～(7) (略)</p>
--	--

4 「短時間労働者に係る労働条件の確保・改善について」(平成 20 年 2 月 15 日付け基発第 0215004 号) 新旧対照表

改正後	現行
<p>標記については、労働基準関係法令の履行確保及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成 5 年法律第 76 号)第 8 条に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」(平成 5 年労働省告示第 118 号)の周知等によりその推進に努めてきたところであるが、今般、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律(平成 19 年法律第 72 号)による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パートタイム労働法」という。)及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令(平成 19 年厚生労働省令第 121 号)による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(以下「パートタイム労働法施行規則」という。)において、短時間労働者の適正な労働条件の確保に関する措置として、労働条件に関する文書の交付等の規定が整備され、それに伴い、上記指針が再整理されたところである。</p> <p>また、労働基準法施行規則の一部を改正する省令(平成 24 年厚生労働省令第 149 号)による改正後の労働基準法施行規則(昭和 22 年厚生省令第 23 号。以下「施行規則」という。)において、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を明示することが規定されたところ</p>	<p>標記については、労働基準関係法令の履行確保及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成 5 年法律第 76 号)第 8 条に基づく「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」(平成 5 年労働省告示第 118 号)の周知等によりその推進に努めてきたところであるが、今般、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律(平成 19 年法律第 72 号)による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下「パートタイム労働法」という。)及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令(平成 19 年厚生労働省令第 121 号)による改正後の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(以下「パートタイム労働法施行規則」という。)において、短時間労働者の適正な労働条件の確保に関する措置として、労働条件に関する文書の交付等の規定が整備され、それに伴い、上記指針が再整理されたところである。(以下略)</p>

るである。(以下略)

1 (略)

2 短時間労働者に係る労働条件の確保・改善のために実施すべき重点事項

(1) 労働条件の明示

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項の規定に基づき、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、施行規則第5条第1項で定める労働条件に関する事項を明示しなければならないこと。

また、施行規則第5条第2項で定める賃金、労働時間及び期間の定めのある労働契約の場合は労働契約を更新する場合の基準に関する事項等については、書面の交付により明示しなければならないこと。

イ～ウ (略)

(2)～(4) (略)

(5) 有期労働契約の締結等

短時間労働者のうち有期労働契約を締結するものについては、雇止めに関する基準に定めるところにより、次に掲げる措置を講ずること。

(削除)

1 (略)

2 短時間労働者に係る労働条件の確保・改善のために実施すべき重点事項

(1) 労働条件の明示

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)第15条第1項の規定に基づき、短時間労働者に係る労働契約の締結に際し、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号。以下「施行規則」という。)第5条第1項で定める労働条件に関する事項を明示しなければならないこと。

また、施行規則第5条第2項で定める賃金及び労働時間に関する事項等については、書面の交付により明示しなければならないこと。

イ～ウ (略)

(2)～(4) (略)

(5) 有期労働契約の締結等

短時間労働者のうち有期労働契約を締結するものについては、雇止めに関する基準に定めるところにより、次に掲げる措置を講ずること。

ア 契約締結時の明示事項等

(ア) 有期労働契約の締結に際し、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならないこと。

(イ) (ア)の場合において、当該契約を更新する場合がある旨明示

<p>ア 雇止めの予告 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であって、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く。イの(イ)において同じ。)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、その予告をしなければならないこと。</p> <p>イ 雇止めの理由の明示 (略)</p> <p>ウ 契約期間についての配慮 (略)</p> <p>(6)～(9) (略)</p> <p>3 (略)</p>	<p><u>したときは、当該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らないこと。</u></p> <p><u>(ウ) 有期労働契約の締結後に(ア)又は(イ)に規定する事項に関して変更する場合には、速やかにその内容を明示しなければならないこと。</u></p> <p>イ 雇止めの予告 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であって、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く。ウの(イ)において同じ。)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、その予告をしなければならないこと。</p> <p>ウ 雇止めの理由の明示 (略)</p> <p>エ 契約期間についての配慮 (略)</p> <p>(6)～(9) (略)</p> <p>3 (略)</p>
--	---

5 「派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について」(平成 21 年 3 月 31 日付け基発第 0331010 号) 新旧対照表

改正後	現行
<p>また、今般、「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。以下「派遣元指針」という。)及び「派遣先が講ず</p>	<p>また、今般、「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。以下「派遣元指針」という。)及び「派遣先が講ず</p>

べき措置に関する指針」(平成 11 年労働省告示第 138 号。以下「派遣先指針」という。)が改正されたところである。

さらに、労働基準法施行規則の一部を改正する省令(平成 24 年厚生労働省令第 149 号)による改正後の労働基準法施行規則において、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を明示することが規定されたところである。

このため、(以下略)

第 1 (略)

第 2 派遣労働者の労働条件の確保に係る重点事項

1 派遣元の利用者が実施すべき重点事項 略

(1) (略)

(2) 労働条件の明示(労基法第 15 条)

派遣元の利用者は、派遣労働者と労働契約を締結するに際し、賃金、労働時間、労働契約の期間に関する事項(労働契約の期間の定めの有無並びに定めがある場合にはその期間及び更新する場合の基準)を始めとした労働条件の明示を確実にを行うこと。

なお、この労働条件の明示は、労働者派遣法第 34 条第 1 項に定める就業条件の明示と併せて行なって差し支えないが、それぞれの明示すべき内容は異なる部分もあることから、就業条件の明示のみをもって労働条件の明示に代えることはできないこと。

(3)～(9) (略)

2・3 (略)

べき措置に関する指針」(平成 11 年労働省告示第 138 号。以下「派遣先指針」という。)が改正されたところである。

このため、(以下略)

第 1 (略)

第 2 派遣労働者の労働条件の確保に係る重点事項

1 派遣元の利用者が実施すべき重点事項 略

(1) (略)

(2) 労働条件の明示(労基法第 15 条)

派遣元の利用者は、派遣労働者と労働契約を締結するに際し、賃金、労働時間、労働契約の期間に関する事項(労働契約の期間の定めの有無及び定めがある場合にはその期間)を始めとした労働条件の明示を確実にを行うこと。

なお、この労働条件の明示は、労働者派遣法第 34 条第 1 項に定める就業条件の明示と併せて行なって差し支えないが、それぞれの明示すべき内容は異なる部分もあることから、就業条件の明示のみをもって労働条件の明示に代えることはできないこと。

また、派遣労働者と有期労働契約を締結する場合には、雇止めに関する基準に基づく更新の有無等の明示も行うこと。

(3)～(9) (略)

2・3 (略)

第3～第5 (略)	第3～第5 (略)
-----------	-----------

6 「介護労働者の労働条件の確保・改善対策の推進について」(平成21年4月1日付け基発第0401005号)新旧対照表

改正後	現行
1 (略)	1 (略)
2 対策の重点事項 (略)	2 対策の重点事項 (略)
(1) 介護労働者全体に係る事項	(1) 介護労働者全体に係る事項
ア 労働条件の明示 労働契約締結時の労働条件の書面交付による明示	ア 労働条件の明示 ① 労働契約締結時の労働条件の書面交付による明示 ② <u>有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を定める告示(平成15年厚生労働省告示第357号(以下「雇止めに関する基準」という。))に定める更新の有無等の明示</u>
イ～カ (略)	イ～カ (略)
キ 解雇及び雇止め	キ 解雇及び雇止め
① <u>解雇手続及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準を定める告示(平成15年厚生労働省告示第357号)に定める雇止め手続の適正化</u>	① <u>解雇手続及び雇止めに関する基準</u> に定める雇止め手続の適正化
② 労働契約法の遵守	② 労働契約法の遵守
ク (略)	ク (略)
(2) (略)	(2) (略)
3・4 (略)	3・4 (略)

7 「労働契約法の施行について」（平成 24 年 8 月 10 日付け基発第 0810 第 2 号）新旧対照表

改正後	現行
<p>第 1 (略)</p> <p>第 2 総則 (法第 1 章関係)</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 労働契約の内容の理解の促進 (法第 4 条関係)</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 書面確認 (法第 4 条第 2 項関係)</p> <p>ア～ウ (略)</p> <p>エ 法第 4 条第 2 項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。</p> <p>「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、<u>労働基準法施行規則 (昭和 22 年厚生省令第 23 号) 第 5 条において、労働契約の締結の際に使用者が書面により明示しなければならないこととされている更新の基準が含まれるものであること。</u></p> <p>なお、法第 4 条第 1 項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。</p>	<p>第 1 (略)</p> <p>第 2 総則 (法第 1 章関係)</p> <p>1～3 (略)</p> <p>4 労働契約の内容の理解の促進 (法第 4 条関係)</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 書面確認 (法第 4 条第 2 項関係)</p> <p>ア～ウ (略)</p> <p>エ 法第 4 条第 2 項の「(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)」は、期間の定めのある労働契約が締結される際に、期間満了時において、更新の有無や更新の判断基準等があいまいであるために個別労働関係紛争が生じていることが少なくないことから、期間の定めのある労働契約について、その内容をできる限り書面により確認することが重要であることを明らかにしたものであること。</p> <p>「期間の定めのある労働契約に関する事項」には、<u>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)</u>において使用者が明示しなければならないこととされている<u>更新の有無や更新の判断基準</u>が含まれるものであること。</p> <p>なお、法第 4 条第 1 項等法の他の規定における「労働契約の内容」についても、期間の定めのある労働契約に関する事項は含まれるものであること。</p>

オ (略)

5 (略)

第3 労働契約の成立及び変更 (法第2章関係)

1 (略)

2 労働契約の成立 (法第6条・第7条関係)

(1) (略)

(2) 法第7条

ア (略)

イ 内容

(ア)～(エ) (略)

(オ) 法第7条の「周知」とは、例えば、

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものであること。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、法第7条の「周知させていた」に該当するものであること。

なお、労働基準法第106条の「周知」は、労働基準法施行規則第52条の2により、①から③までのいずれかの方法によるべきこととされているが、法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるものではなく、実質的に判断されるものである

オ (略)

5 (略)

第3 労働契約の成立及び変更 (法第2章関係)

1 (略)

2 労働契約の成立 (法第6条・第7条関係)

(1) (略)

(2) 法第7条

ア (略)

イ 内容

(ア)～(エ) (略)

(オ) 法第7条の「周知」とは、例えば、

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること

等の方法により、労働者が知ろうと思えばいつでも就業規則の存在や内容を知り得るようにしておくことをいうものであること。このように周知させていた場合には、労働者が実際に就業規則の存在や内容を知っているか否かにかかわらず、法第7条の「周知させていた」に該当するものであること。

なお、労働基準法第106条の「周知」は、労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第52条の2により、①から③までのいずれかの方法によるべきこととされているが、法第7条の「周知」は、これらの3方法に限定されるものではなく、

<p>こと。 (カ)・(キ) (略) 第4～第8 (略)</p>	<p>実質的に判断されるものであること。 (カ)・(キ) (略) 第4～第8 (略)</p>
--	--

8 「労働基準法施行規則等の一部改正について」(平成24年10月26日付け基発第1026第2号)新旧対照表

改正後	現行
<p>1 (略)</p> <p>2 改正の内容</p> <p>(1) 労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「法」という。)第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件及び同項後段の厚生労働省令で定める事項として、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おいては「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」(以下「更新の基準」という。)を加えるものとしたこと(則第5条第1項第1号の2及び第2項)。</p> <p>これにより、更新の基準は、則第5条第3項の規定により、書面の交付により明示しなければならない労働条件となるものであること。</p> <p>書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。</p> <p>当該内容については、例えば、「更新の有無」として、</p>	<p>1 (略)</p> <p>2 改正の内容</p> <p>(1) 労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「法」という。)第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件及び同項後段の厚生労働省令で定める事項として、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おいては「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」(以下「更新の基準」という。)を加えるものとしたこと(則第5条第1項第1号の2及び第2項)。</p> <p>これにより、更新の基準は、則第5条第3項の規定により、書面の交付により明示しなければならない労働条件となるものであること。</p> <p>書面の交付により明示しなければならないこととされる更新の基準の内容は、有期労働契約を締結する労働者が、契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。</p> <p>当該内容については、平成15年10月22日付け基発第1022001号</p>

- a 自動的に更新する
- b 更新する場合があります
- c 契約の更新はしない

等を、また、「契約更新の判断基準」として、

- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

また、更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される場合があること。

(2) (略)

3 (略)

「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」の記の第1の2の(2)のアの(ア)において示していたものと同様であり、例えば、

「更新の有無」として、

- a 自動的に更新する
- b 更新する場合があります
- c 契約の更新はしない

等を、また、「契約更新の判断基準」として、

- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する

等を明示することが考えられるものであること。

また、更新の基準についても、他の労働条件と同様、労働契約の内容となっている労働条件を使用者が変更する場合には、労働者との合意その他の方法により、適法に変更される場合があること。

(2) (略)

3 (略)