

(契約期間等)

第十四条 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¹⁾のほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)³⁾を超える期間について締結してはならない¹⁰⁾。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号及び第四十一条の二第一項第一号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等⁴⁾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

二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約⁵⁾(前号に掲げる労働契約を除く。)

② 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる⁶⁾。

③ 行政官庁は、前項の基準に関し、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⁷⁾。

本条に関し、附則第一三七条及び改正法附則第三条(平五法〇四)の規定が置かれている。

第三百三十七条 期間の定めのある労働契約(一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、その期間が一年を超えるものに限る。)を締結した労働者(第十四条第一項各号に規定する労働者を除く。)は、労働基準法の一部を改正する法律(平成十五年法律第百四号)附則第二条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第六百二十八条の規定にかかわらず、当該労働契約の期間の初日から一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⁸⁾。

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法第十四条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、その結果に基づいて必要な措置⁹⁾を講ずるものとする。

趣旨

本条は、長期労働契約による人身拘束の弊害を排除するため、契約期間の最長期間を原則として三年(一定のものについては五年)に制限したものである。契約期間の定めのない労働契約は、いつでも労働者の側から解約することが認められており、右のような弊害がないので、事実上三年(又は五年)以上継続使用されるとしてもこれを禁ずる必要がなく、また、契約期間が三年(又は五年)以内の契約は、これが更新されても、労働者を不当に拘束するものではないので、禁止してはいないのである。また、実際上の必要性との調和を図る必要もあるため、一定の事業の完了に必要な期間を定める場合は、例外的に三年を超える期間について労働契約を締結することを認めており、第七〇条(職業訓練