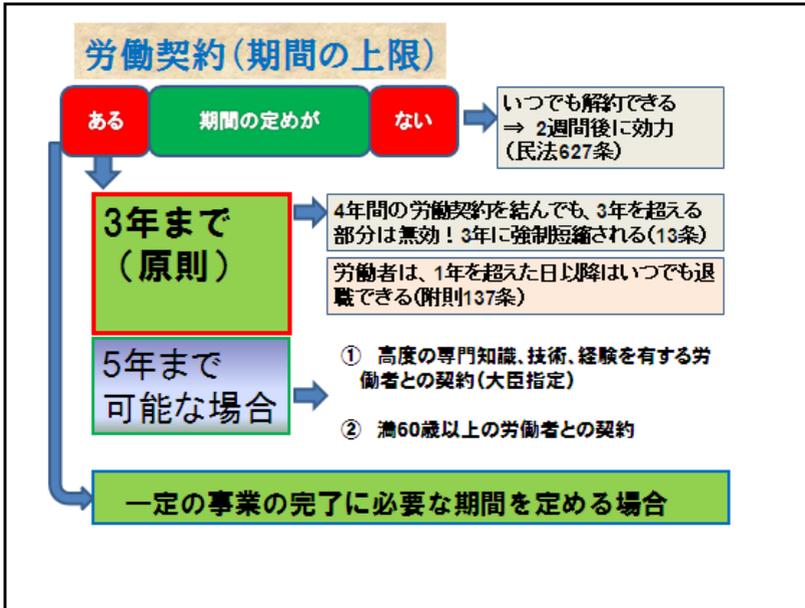


2-6 労働契約の期間



労働契約の契約期間は、原則として、「期間の定めがない場合」、「一定の事業の完了に必要な期間を定める場合」及び「3年」である。原則3年までの有期労働契約の期間は、専門的知識で厚生労働大臣が定める場合（H15年告示356号）及び60歳以上の雇入れの場合については、5年までとする例外取扱いが認められている。（法第14条）

法第14条2項に基づく「有期労働契約の締結、更新及び雇入れに関する基準（H15年告示357号）では、①更新の有無及び更新する場合の判断基準、②30日前の雇い止め予告、③雇い止め理由の証明書交付義務、④更新後又は1年を超えて継続雇用の場合は「契約期間をできるだけ長くするよう」努める、ことを定めている。

3年又は5年の労働契約の期間に反する労働契約を締結した使用者には、罰則の適用があるが、この場合、労働契約の締結行為そのものが処罰の対象になることに注意が必要である。

民事的には、3年又は5年を超える労働契約を締結した場合、当該締結限度を超えた部分が無効となる（例えば、3年が上限であるのに4年契約を行った場合1年を無効とし3年契約みなす）。