

§ 2 労働契約の期間

法第14条（契約期間等）

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

一 専門的な知識、技術又は経験（以下この号において「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60歳以上の労働者との間に締結される労働契約（前号に掲げる労働契約を除く。）

②・③ 〔省略〕

（平10法112・平11法160・平15法104・一部改正）

法第137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1年を超えるものに限る。）を締結した労働者（第14条第1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15年法律第104号）附則第3条に規定する措置が講じられるまでの間、民法第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。

（平15法104・追加）

労働基準法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準

（平15・10・22厚労告356）

最終改正 平27厚労告68

労働基準法第14条第1項第1号に規定する専門的知識等であつて高度のものは、次の各号のいずれかに該当する者が有する専門的な知識、技術又は経験とする。

一 博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む。）を有する者

二 次に掲げるいずれかの資格を有する者

- イ 公認会計士
- ロ 医師
- ハ 歯科医師
- ニ 獣医師
- ホ 弁護士
- ヘ 一級建築士
- ト 税理士
- チ 薬剤師
- リ 社会保険労務士
- ヌ 不動産鑑定士
- ル 技術士
- ヲ 弁理士

三 情報処理の促進に関する法律（昭和45年法律第90号）第7条に規定する情報処理技術者試験の区分のうちITストラテジスト試験に合格した者若しくは情報処理技術者試験規則等の一部を改正する省令（平成19年経済産業省令第79号）第2条の規定による改正前の当該区分のうちシステムアナリスト試験に合格した者又はアクチュアリーに関する資格試験^{*1}（保険業法（平成7年法律第105号）第122条の2第2項の規定により指定された法人が行う保険数理及び年金数理に関する試験をいう。）に合格した者

四 特許法（昭和34年法律第121号）第2条第2項に規定する特許発明の発明者、意匠法（昭和34年法律第125号）第2条第4項に規定する登録意匠を創作した者又は種苗法（平成10年法律第83号）第20条第1項に規定する登録品種を育成した者

五 次のいずれかに該当する者であって、労働契約の期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の額^{*8}を1年当たりの額に換算した額が1,075万円を下回らないもの^{*9}

- イ 農林水産業若しくは鉱工業の科学技術（人文科学のみに係るものを除く。以下同じ。）若しくは機械、電気、土木若しくは建築に関する科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験若しくは評価の業務^{*2}に就こうとする者、情報処理システム（電子計算機を使用して行なう情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であ

ってプログラムの設計の基本となるものをいう。ロにおいて同じ。)の分析若しくは設計の業務(ロにおいて「システムエンジニアの業務」という。)*³

に就こうとする者又は衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務)*⁴に就こうとする者であって、次のいずれかに該当するもの

(1) 学校教育法(昭和22年法律第26号)による大学(短期大学を除く。)において就こうとする業務に関する学科)*⁵を修めて卒業した者(昭和28年文部省告示第5号に規定する者であって、就こうとする業務に関する学科を修めた者を含む。)であって、就こうとする業務に5年以上従事した経験)*⁶を有するもの

(2) 学校教育法による短期大学又は高等専門学校において就こうとする業務に関する学科)*⁵を修めて卒業した者であって、就こうとする業務に6年以上従事した経験)*⁶を有するもの

(3) 学校教育法による高等学校において就こうとする業務に関する学科)*⁵を修めて卒業した者であって、就こうとする業務に7年以上従事した経験を有するもの

ロ 事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務)*⁷に就こうとする者であって、システムエンジニアの業務に5年以上従事した経験)*⁶を有するもの

六 国、地方公共団体、一般社団法人又は一般財団法人その他これらに準ずるものによりその有する知識、技術又は経験が優れたものであると認定されている者(前各号に掲げる者に準ずる者として厚生労働省労働基準局長が認める者に限る。)

* 1 「アクチュアリー」とは、確率や数理統計の手法を駆使して、保険料率の算定や配当水準の決定、保険商品の開発及び企業年金の設計等を行うものであり、「アクチュアリーに関する資格試験」とは、社団法人日本アクチュアリー会が行うアクチュアリーに関する資格試験を指すものであること。
(平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」)

* 2 「農林水産業若しくは鉱工業の科学技術若しくは機械、電気、土木若しくは建築に関する科学技術に関する専門的応用能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験若しくは評価の業務」とは、①農林水産業の技術者、②鉱工業の技術者、③機械・電気技術者又は④建築・土木技術者の業務をいうものであること。

具体的には、平成11年11月25日付け職発第826号に定める労働省編職業

分類における大分類A（専門的・技術的職業）中分類02（農林水産業・食品技術者）、03（機械・電気技術者）、04（鉱工業技術者（機械・電気技術者を除く））又は05（建築・土木・測量技術者）中小分類051（建築技術者）若しくは052（土木技術者）に分類される者をいうものであること。（平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」）

- * 3 「情報処理システム（電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であってプログラムの設計の基本となるものをいう。以下同じ）の分析若しくは設計の業務（以下「システムエンジニアの業務」という。）」とは、いわゆるシステムエンジニアの業務をいうものであること。

「情報処理システム」とは、情報の整理、加工、蓄積、検索等の処理を目的として、コンピュータのハードウェア、ソフトウェア、通信ネットワーク、データを処理するプログラム等が構成要素として組み合わされた体系をいうものであること。

また、「情報処理システムの分析又は設計の業務」とは、①ニーズの把握、ユーザーの業務分析等に基づいた最適な業務処理方法の決定及びその方法に適合する機種を選定、②入出力設計、処理手順の設計等アプリケーション・システムの設計、機械構成の細部の決定、ソフトウェアの決定等、③システム稼働後のシステムの評価、問題点の発見、その解決のための改善等の業務をいうものであること。プログラムの設計又は作成を行うプログラマーは含まれないものであること。

（平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」）

- * 4 「衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務」とは、いわゆるデザイナーの業務をいうものであること。

また、「広告」には、商品のパッケージ、ディスプレイ等広く宣伝を目的としたものも含まれるものであること。考案されたデザインに基づき、単に図面の作成、製品の製作等の業務を行う者は含まれないものであること。（平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」）

- * 5 (1)から(3)までに規定する「就こうとする業務に関する学科」とは、労働者に従事させようとする業務にそれぞれ関するものであること。例えば、別添2〔次頁参照〕に掲げるような学科が考えられること。

なお、「学科」には、大学設置基準（昭和31年文部省令第28号）第5条に基づき学科に代えて設置されている「課程」も含まれるものであること。（平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」）

「就こうとする業務に関する学科」の例

	大学	昭和28年文部省告示第5号	短期大学	高等専門学校	高等学校
技術者					
①農林水産業	農業工学科 生物化学科 畜産科学科 森林科学科 海洋生産科	海洋生産管理 学科（水産大 学校）	農業工学科 酪農科 営林科		農業科 林業科 畜産科 漁業科
②鉱工業	理工学部の各 学科 鉱山学研究科	応用科学科 （防衛大学 校） 食品化学科 （水産大学 校）	工学科 工業技術科	工業化学科 機械工学科	工業科学科 金属工業科
③機械・電気	機械工学科 電気電子工学 科	電気電子工学 科、機械工学 科（防衛大学 校） 海洋機械工学 科（水産大学 校） 産業機械工学 科、電気工学 科（職業能力 開発総合大学 校）	電子機械工学 科 電気科	機械工学科 電気工学科 電子情報工学 科	機械科 電気科 電気通信科
④土木・建築	土木工学科 建築工学科	建設環境工学 科（防衛大学 校） 建築工学科 （職業能力開 発総合大学 校）	土木科 建築学科	土木工学科 建築学科	土木科 建築科
システムエンジ ニア	情報システム 工学科 情報工学科		情報処理学科 情報システム 学科	電子情報工学 科	電気科 電気通信科

人事管理実務二

デザイナー					
①衣服	服飾造形学科		被服科 服飾美術科		被服科
②室内装飾	建築学科		建築学科		建築科
③工業製品	デザイン工学科	造形工学科 (職業能力開発総合大学 校)	美術工芸科	インダストリアル・デザイン学科 工業意匠学科	美術科
④広告	美術学科		美術科		美術科

(平15・10・22基発1022001)

- * 6 本号中「・・・年以上従事した経験」には、それぞれの学位や資格等を得る以前の経験を含むものであること。

(平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」)

- * 7 (a) 「事業運営において情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務」とは、いわゆるシステムコンサルタントの業務をいうものであること。システムコンサルタントについては、学歴は問わず、システムエンジニアとしての実務経験を要件としているものであること。

- (b) 「情報処理システムを活用するための問題点の把握」とは、現行の情報処理システム又は業務遂行体制についてヒアリングを行い、新しい情報処理システムの導入又は現行情報処理システムの改善に関し、情報処理システムを効率的、有効に活用するための方法について問題点の把握を行うことをいうものであること。

また、「それを活用するための方法に関する考案若しくは助言」とは、情報処理システムの開発に必要な時間、費用等を考慮した上で、新しい情報処理システムの導入や現行の情報処理システムの改善に関しシステムを効率的、有効に活用するための方法を考案し、助言することをいうものであること。

なお、アプリケーションの設計又は開発の業務、データベース設

計又は構築の業務は、上記*3のいわゆるシステムエンジニアの業務に含まれるものであり、いわゆるシステムコンサルタントの業務には含まれないものであること。

(平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」)

- *8 「支払われることが確実に見込まれる賃金の額」とは、個別の労働契約又は就業規則等において、名称の如何にかかわらず、あらかじめ具体的な額をもって支払われることが約束され、支払われることが確実に見込まれる賃金はすべて含まれるものであること。したがって、所定外労働に対する手当や労働者の勤務成績等に応じて支払われる賞与、業績給等その支給額があらかじめ確定されていないものは含まれないものであること。ただし、賞与や業績給でもいわゆる最低保障額が定められ、その最低保障額については支払われることが確実に見込まれる場合には、その最低保障額は含まれるものであること。

(平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」)

- *9 「1年当たりの額に換算した額が1,075万円を下回らないもの」とは、契約期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金額を1年当たりに換算した額が1,075万円以上であることをいうものであり、次のいずれかに該当するものであること。

- (a) 労働契約の開始の日から起算する1年ごとの期間について1,075万円以上であること
- (b) 賃金計算期間等に応じて客観的かつ合理的に定められる任意の日から起算する1年ごとの期間について1,075万円以上であること
- (c) 契約期間中に支払われることが確実に見込まれる賃金の総額を1年に換算した額が1,075万円以上であること

上記の(a)及び(b)において、1年未満の端数となる期間が生じる場合にあっては、当該期間を1年に換算した賃金額が1,075万円以上であることが必要であること。

当該賃金の額に係る要件は、3年を超える有期労働契約の締結に当たっての要件であり、労働者の何らかの事由による休業や欠勤等により実際の賃金額が減額され得ることは、契約の締結の要件とは関係のないことであること。

上記の換算方法その他について疑義が生じた場合には、個別ケースごとに照会されたいこと。

(平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」)

1 労働契約期間に関する罰則の適用対象

問 法第14条には、使用者とも労働者とも規定していないから、罰則は双方共に適用せられると解してよいか。

答 本法立法の趣旨に鑑み、本条の罰則は使用者に対してのみ適用がある。

(昭22・12・15基発502 昭23・4・5基発535)

POINT

法14条は、長期労働契約を結ぶことを許すと、長期間やめることができず、人身を拘束するという弊害を排除するために、労働契約期間の上限を設けたものですので、罰則は専ら人身を拘束する場合の使用者に向けられたもので、労働者には罰則は適用されません。

2 労働契約期間の満了と解雇制限

一定の期間又は一定の事業の完了に必要な期間までを契約期間とする労働契約を締結していた労働者の労働契約は、他に契約期間満了後引続き雇用関係が更新されたと認められる事実がない限りその期間満了とともに終了する。

したがって、業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する期間中の者の労働契約もその期間満了とともに労働契約は終了するものであって、法第19条第1項の適用はない。

(昭23・1・16基発56 昭24・12・6基収3908、昭63・3・14基発150)

POINT

1か月とか1年とか、期間の定めがある労働契約は、その期間の満了とともに契約が終了しますが、解雇ではありませんので解雇制限条項〔法19条1項〕の適用はありません。したがって、例えば、契約期間3か月の労働者が業務上負傷し又は疾病にかかって休業していて、3か月の契約期間がきてしまったような場合は、その時点で契約が自動的に終了してしまいますので、解雇の問題は出てこないということになります。

なお、労働契約法17条は「有期労働契約における労働者の解雇制限」について規定していますので、後掲「関係法 労働契約法」の項をご参照ください。

専門的知識等を必要とする業務に就く場合に限って5年以下の契約を結んでよいということで、そのような業務に就いていない場合の契約期間は、一般労働者と同じ3年以下の契約期間にしなければならないということです。

留意点の2つ目は、高度の専門的知識等を有する労働者が有期労働契約を結ぶにあたっての規制が2つなくなりました。1つは、旧法では、「新商品、新技術等の開発・研究または事業の開始、転換、拡大、縮小、廃止のための業務」と「業務」を制限していましたが、改正法ではこの条文は削除、廃止されたので、「高度の専門的知識等を必要とする業務」に就くということであれば、いつでも5年以下の契約が結べることになります。

削除・廃止されたもう1つの規制は、「高度の専門的知識等を有する労働者が不足している事業場において新たに就く者に限る」の「不足している事業場」と「新たに就く者」という規制です。

これまでは、専門的知識等を必要とする業務についている者で期間の定めのない契約であった専門的知識等を有する労働者が、同じ事業場内で専門的知識等を有する労働者の有期労働契約を結ぶことは、「不足している事業場」でもなく、また「新たに就く者」でもありませんから有期労働契約を結ぶことはできませんでした。しかし、これからは、期間の定めのない契約から本人との合意があれば5年以下の有期労働契約に変えることも可能となったこととなります。

④ 特例基準（平成15年厚生労働省告示356号）の趣旨

特例基準は、高度の専門的知識等を限定列挙したものであり、衆議院及び参議院の厚生労働委員会における附帯決議において、「有期上限5年の対象労働者の範囲については、弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上、劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること。」とされたことを踏まえたものであること。

（平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」(ア)）

POINT

通達は労働契約期間の上限が5年とされた高度の専門的知識等を有する労働者の範囲（特例の対象者の範囲）の基準について述べています。

この基準は、「弁護士、公認会計士など専門的な知識、技術及び経験を有しており、自らの労働条件を決めるに当たり、交渉上劣位に立つことのない労働者を当該専門的な知識、技術及び経験を必要とする業務に従事させる場合に限定すること」という衆参両院の厚生労働委員会における附帯決議をふまえて定められたもので「限定列举」となっています。

⑤ 「高度の専門的知識等を必要とする業務に就く」の意義

(イ) 特例基準第1号関係

本号は、博士の学位を有する者を特例の対象とすることとしたものであるが、契約期間の上限を5年とする労働契約を締結することができるのは、法第14条第1項第1号に定めるとおり「当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く」場合に限るものであることから、労働者が博士の学位を有しているだけでは足りず、当該博士の学位に関係する業務を行うことが労働契約上認められている等が必要であるものであること。

(ウ) 特例基準第2号関係

本号において、契約期間の上限を5年とする労働契約を締結することができるのは、上記(イ)の考え方と同様に、労働者が本号に掲げる国家資格を有していることだけでは足りず、当該国家資格の名称を用いて当該国家資格に係る業務を行うことが労働契約上認められている等が必要であるものであること。

(エ) 特例基準第3号関係

〔前略〕

また、本号において、契約期間の上限を5年とする労働契約を締結することができるのは、上記(イ)の考え方と同様に、労働者が本号に掲げる資格試験に合格している者であることだけでは足りず、当該資格を用いて当該資格に係る業務を行うことが労働契約上認められている等が必要であるものであること。

(オ) 特例基準第4号関係

本号において、契約期間の上限を5年とする労働契約を締結することができるのは、上記(イ)の考え方と同様に、労働者が特許発明等の発明者等であるだけでは足りず、当該特許発明等に関係する業務を行うことが労働契約上認

められている等が必要であるものであること。

(平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」)

POINT

高度の専門的知識等を有する労働者の範囲は、具体的に
は次の6つです。

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士等の資格を有する者
- ③ システムアナリスト等能力評価試験合格者
- ④ 特許等の発明者
- ⑤ 一定の実務経験等を有する技術者で年収1,075万円以上の者
- ⑥ 国、地方公共団体等により認定された者

旧法における対象者と平成15年改正法における対象者の違いを挙げてみましょう。

1つ目は、旧法では、「修士課程修了者で実務経験2年以上」がりましたが、これは削除されています。それゆえ、旧法では7号まであったのですが、改正法では6号までとなっています。

2つ目は、旧法では、公認会計士などの「有資格者」の中に、「中小企業診断士」がりましたが、改正法では削除されました。

3つ目は、旧法では「能力評価試験合格者」の中の「情報処理技術者試験」に「プロジェクトマネージャ試験合格者」と「アプリケーションエンジニア試験合格者」がりましたが、改正法では、この2つとも削除されています。

なお、「情報処理の促進に関する法律」7条に規定する情報処理技術者試験の区分の改正が行われたこと等に伴い、平成27年4月1日から高度の専門的知識を有する労働者として「ITストラテジスト試験に合格した者」が加えられました(平27・3・18基発0318第4)。

4つ目は、旧法では、「年収が575万円以上のもの」がりましたが、改正法では「年収が1,075万円以上のもの」となって、年収要件が引き上げられています。なお、年収要件の「支払われることが確実に見込まれる賃金の額」とは、時間外労働の割増賃金や成果に応じて支払われる賞与や業績給など、あらかじめ支給額が確定されていないものは含まれませんのでご注意ください。

⑥ 特例基準6号の「厚生労働省労働基準局長が定める者」

本号に規定する「厚生労働省労働基準局長が定める者」については、おって必要に応じ、厚生労働省労働基準局長通達により定めることとするものであること。

(平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「ア」(カ))

POINT

特例基準の第6号（「厚生労働省労働基準局長」が定める者）は、旧法にもありましたが、実際に定められたものではありませんでした。今後は、必要に応じ、労働基準局長が定めるということになります。

⑦ 法14条1項2号の労働契約

本号の労働契約は、契約締結時に満60歳以上である労働者との間に締結されるものであることを要すること。（平15・10・22基発1022001 第1「1」(2)「イ」）

POINT

60歳以上の労働者の有期労働契約の上限も3年から5年に延長されましたが、これは、高齢者の雇用の安定につながることや年金の支給開始年齢引上げにも対応できることになります。

⑧ 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の効力等

法第14条第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、法第13条により、法第14条第1項第1号及び第2号に掲げるものについては5年、その他のものについては3年となること。

(平15・10・22基発1022001 第1「1」(3))

POINT

たとえば、高度の専門的知識を有する労働者の有期労働契約は5年が上限ですが、これを超えて7年契約とした場合は法違反となり無効となります。しかし、法13条では「…無効となった部分は、この法律で定める基準による」と定めていますので、7年契約であっても、この契約は5年契約ということになります。

同様に一般労働者が、たとえば7年の有期労働契約を結んでも、それは、法13条により、3年契約ということになります。

9 法137条の有期労働契約についての暫定措置

一定の事業の完了に必要な期間を定めるものを除き、1年を超える期間の有期労働契約を締結した労働者であって、法第14条第1項各号に規定する労働者以外の者は、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、民法第628条に定める事由が存在していなくとも、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ものであること。

なお、上記の措置は、改正法施行後3年を経過した場合において、法第14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を講ずるまでの間において有効であるものであること。

(平15・10・22基発1022001 第1「3」)

POINT

一般労働者の有期労働契約の期間の上限は3年です。したがって、たとえば2年契約をした場合、民法628条により「やむを得ない事由」がなければ2年間は退職できません。もし中途退職する場合は、使用者から損害賠償を請求されても、やむを得ないことになりません。

しかし、看護師とか、美容師の見習い者などに、使用者が契約期間の縛りを理由に足止めをしているような場合があるとの議論が国会でなされたこともあり、このような弊害をなくすため、法附則137条は、一般労働者の有期労働契約についての特例（暫定措置）を設けました。これは、契約期間の初日から1年経過日以後は、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ことになりました。

ただし、一般労働者でも一定の事業の完了に必要な期間を定める者は適用対象者にはなりません。また、この特例は、あくまでも暫定措置で、改正法の施行後3年を経過した場合において、労働契約期間の規定である法14条について「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を講ずるまでの間において有効であるものであること」としています。

10 派遣労働者の契約期間

派遣元の使用人は、労基法第14条に基づく「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。以下「雇止めに関する基準」という。）に基づき、有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。）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派遣労働者との有期労働契約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こと。

また、有期労働契約により派遣労働者を使用する場合には、労契法第17条第2項により、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならないこと。

（平21・3・31基発0331010 第2「1」(1) 平27・9・30基発0930第5）

POINT

労働契約法17条2項は、労働契約期間につき使用者に「必要以上に短い期間を定めること」や「有期労働契約を反復して更新すること」をなるべく避けるようにとの配慮義務規定を定めています。

労働契約期間の長さが争いになった場合、上記の規定も判断基準のひとつとされますのでご注意ください（後掲「関係法 労働契約法」の項をご参照ください）。