

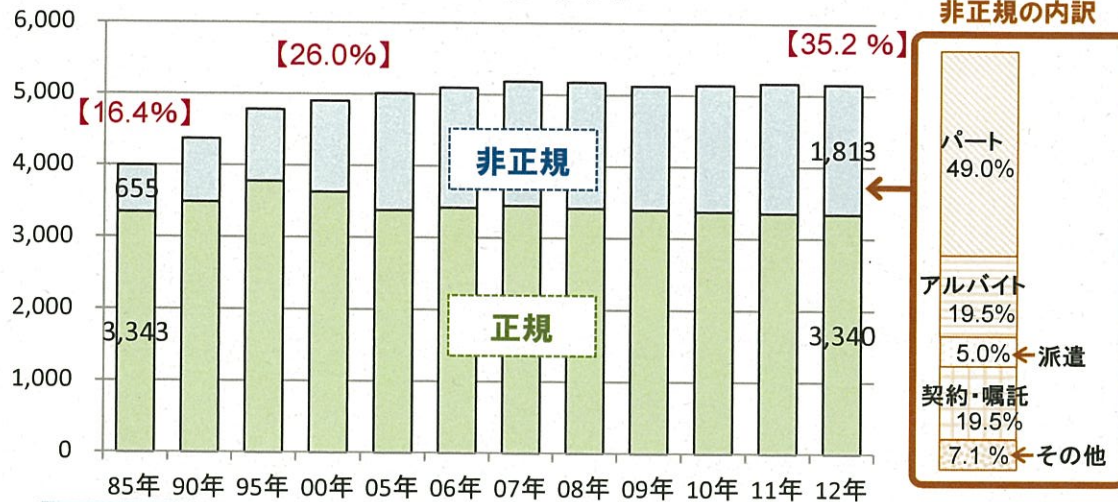
資料 No3-1
無期転換ルールについて

非正規雇用労働者の動向などについて

動向

- 非正規雇用は、95年から05年までの間に増加し、以降現在まで微増(役員を除く雇用者全体の35.2%)。なお、直近(13年7月現在)では、1,879万人(36.2%)。
- また、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者(不本意非正規)の割合は、非正規雇用労働者全体の19.5%となっている。

【正規・非正規の推移】

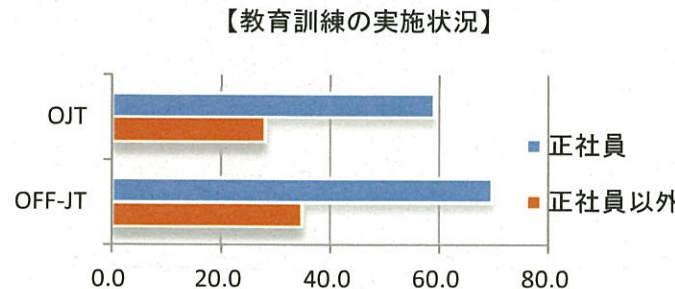
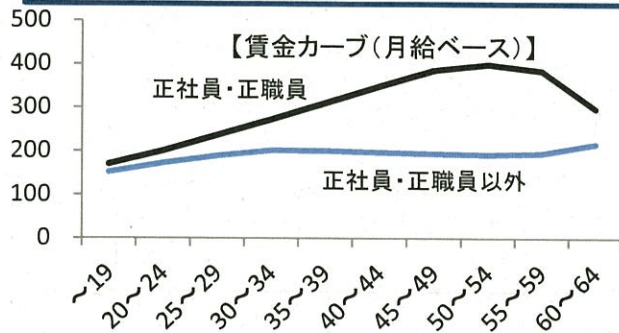


【不本意非正規の状況(平成25年4~6月期平均)】

	人数 (万人)	割合 (%)
全体	342	19.5
15~24歳	40	19.1
25~34歳	83	29.7
35~44歳	72	19.9
45~54歳	63	18.4
55~64歳	65	17.3
65歳以上	19	10.3

課題

非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題。



【各種制度の適用状況】

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
正社員以外	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

有期契約労働者の現状

有期労働契約(※)は、非正規雇用の労働者の大半に共通する特徴

(※「〇か月契約」等、労働契約の期間に定めのある労働契約)

役員を除く雇用者(全産業): 5,154万人

正社員(3,340万人)

契約社員・嘱託
(354万人)

パート・アルバイト
(1,241万人)

派遣社員
(90万人)

その他
(128万人)

非正規雇用の労働者
(1,813万人)

有期契約労働者
(1,410万人)

- ・有期契約労働者のうち、1回当たりの契約期間が1年以下の者は85.1%。
- ・勤続年数が長い者も多い。
(5年超 29.5%、10年超11.7%)

資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成24年平均(速報))

総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年1月分(速報))

厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」(現在有期労働契約で働く5,415人に対するアンケート調査)

有期契約労働者は、契約の反復更新が常態化しており、正社員と比べ、①雇用の不安定さ、②待遇等の格差、③職業能力形成が十分でない等の課題が存在。

これらの課題への対処により、有期労働契約で働く方々の不安を取り除き、安心して働き続けられるようにすることは重要。

労働政策審議会（労働条件分科会）における有期労働契約の検討経過

開催日	検討内容
○第82回(H22.10.26)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約を検討することについて(平成15年労基法改正時の検討条項、平成18年12月の労政審答申等) ・有期労働契約に関する検討スケジュール ・有期労働契約研究会報告書の説明
○第83回(H22.11.29) ○第84回(H23.2.3)	【総論】
○第85回(H23.2.23) ○第86回(H23.3.8) (※東日本大震災の影響により、2か月程度議論を中断。) ○第87回(H23.5.31)	<p>【各論1】 契約の締結及び終了</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 有期労働契約の機能や実態について (2) 有期労働契約の締結事由や更新回数・利用可能期間について (3) 有期労働契約の雇止め法理(解雇権濫用法理の類推適用の法理)について (4) 労働条件明示等の契約締結時の手続に関連する課題について (5) 有期労働契約の終了(雇止め等)に関する課題について
○第88回(H23.6.17)	<p>【各論2】 契約期間中の処遇や雇用管理</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 均等・均衡待遇について (2) 正社員への転換の推進について
○第89回(H23.6.27)	<p>【各論3】 その他(1回の契約期間の上限等)</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 1回の契約期間の上限等について (2) その他
○第90回(H23.7.21)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約に関する議論の中間的な整理について (※ H23.8.3「有期労働契約に関する議論の中間的な整理について」公表)
○第91回(H23.9.14)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約に関する実態調査について
○第92回(H23.10.24)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について
○第93回(H23.11.8) ○第94回(H23.11.24) ○第95回(H23.12.5)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について(論点(案)について議論)
○第96回(H23.12.14)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について(論点(改訂)について議論)
○第97回(H23.12.19) ○第98回(H23.12.26)	<ul style="list-style-type: none"> ・有期労働契約について(報告(案)について議論) ・「有期労働契約の在り方について(建議)」



労審発第641号
平成23年12月26日

厚生労働大臣
小宮山洋子殿

労働政策審議会
会長 諏訪康雄

有期労働契約の在り方について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別添の労働条件分科会の報告のとおり。

別添

平成23年12月26日

労働政策審議会

会長 諏訪 康雄 殿

労働条件分科会

分科会長 岩村 正彦

有期労働契約の在り方について（報告）

本分科会は、標記について、別紙のとおり報告を取りまとめたので、厚生労働大臣に建議すべきである。

有期労働契約の在り方について（報告）

有期労働契約の在り方について、労働政策審議会労働条件分科会において平成22年10月26日以後、17回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

労働契約の期間の定めは、パート労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であるが、労働市場における非正規労働者の割合が増大している中で、有期労働契約の利用に関する明確なルールがないことによる問題として、有期契約労働者の立場からは雇止めへの不安や処遇に対する不満が多く指摘されている。

また、有期労働契約が雇用機会の確保や業務量の変動への対応に一定の役割を果たす一方で、労働者の継続的な能力形成や処遇の改善における課題も指摘されている。

こうした有期労働契約の利用に関する課題に対処するためには、有期労働契約の適正な利用のためのルールを明確化していく必要が高まっていると考えられる。

このような考え方に基づき当分科会において検討した結果、有期労働契約の締結、更新、終了等に関するルールについて、下記のとおり結論に達したので、報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、次期通常国会における労働契約法の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。

記

1 有期労働契約の締結への対応

有期労働契約は、合理的な理由がない場合（例外事由に該当しない場合）には締結できないような仕組みとすることについては、例外業務の範囲をめぐる紛争多発への懸念や、雇用機会の減少の懸念等を踏まえ、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期契約労働者の雇用の安定や有期労働契約の濫用的利用の抑制のため、有期労働契約が、同一の労働者と使用者との間で5年（以下「利用可能期間」という。）を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（転換に際し、期間の定めを除く労働条件は、別段の定めのない限り従前と同一とする。）を導入することが適当である。

この場合、同一の労働者と使用者との間で、一定期間において有期労働契約が再度締結された場合、反復更新された有期労働契約の期間の算定において、従前の有期労働契約と通算されないこととなる期間（以下「クーリング期間」という。）を定めることとし、クーリング期間は、6月（通算の対象となる有期労働契約の

期間（複数ある場合にあつては、その合計）が1年未満の場合にあつては、その2分の1に相当する期間）とすることが適当である。

また、制度の運用にあたり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方については労使を含め十分に検討することが望まれる。

さらに、制度導入後に締結又は更新された有期労働契約から、利用可能期間の算定を行うこととすることが適当である。

なお、この仕組みによる期間の定めのない労働契約への転換が初めて生じ得る時期から3年を経過した場合において、利用可能期間満了前の雇止めに懸念された議論の過程を踏まえ、施行の状況を勘案し、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとすることが適当である。

3 「雇止め法理」の法定化

有期労働契約があたかも無期労働契約と実質的に異なる状態で存在している場合、又は労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、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雇止めについては、当該契約が更新されたものとして扱うものとした判例法理（いわゆる「雇止め法理」）について、これを、より認識可能性の高いルールとすることにより、紛争を防止するため、その内容を制定法化し、明確化を図ることが適当である。

4 期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消

有期契約労働者の公正な処遇の実現に資するため、有期労働契約の内容である労働条件については、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、期間の定めを理由とする不合理なものと認められるものであつてはならないこととすることが適当である。

5 契約更新の判断基準

有期労働契約の継続・終了に係る予測可能性と納得性を高め、もって紛争の防止に資するため、契約更新の判断基準は、労働基準法第15条第1項後段の規定による明示をすることとすることが適当である。

6 1回の契約期間の上限等

労働基準法第14条の1回の契約期間の上限については、現行の規制の見直しの有無について引き続き検討することが適当である。

7 その他

雇止め予告を法律上の義務とすること及び有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結する理由」を明示させることについては、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。

改正労働契約法のポイント

3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

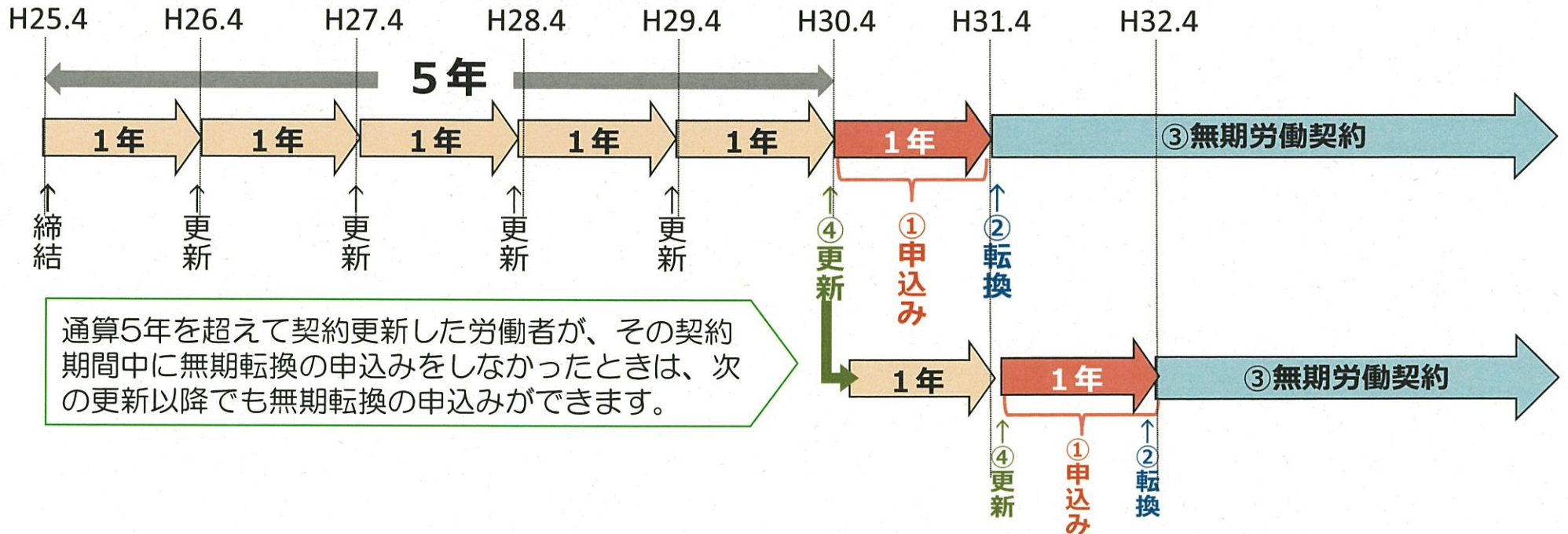
有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II : 平成24年8月10日（公布日） I と III : 平成25年4月1日

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

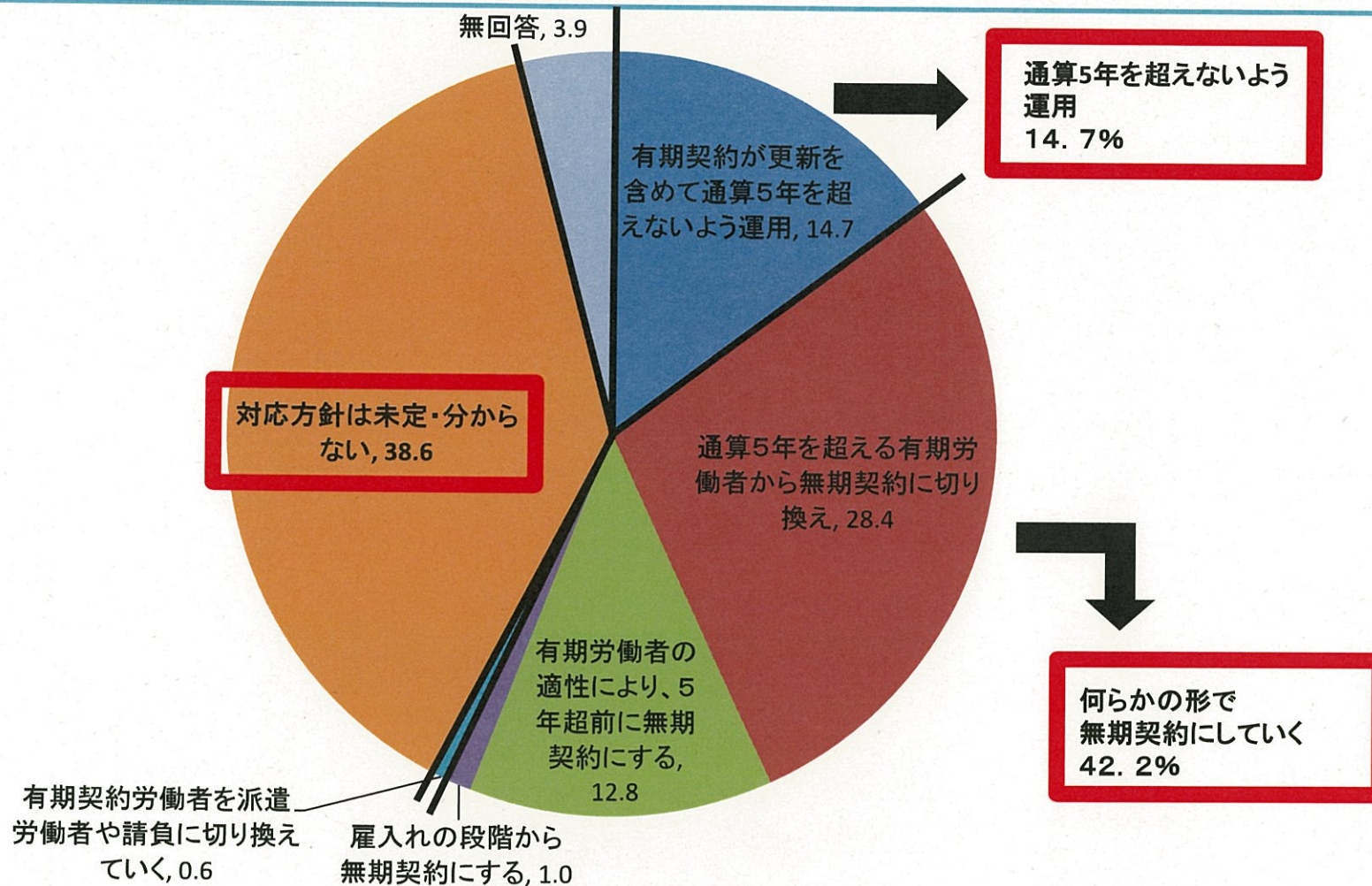
→ 労働者が申込みをしたときに、原則として従前と同一条件で無期に転換するルールです。いわゆる正社員並みの待遇とすることや、賃金の引上げを義務付けてはいません。

「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果(速報)

労働政策研究・研修機構(平成25年11月12日公表)

○無期転換ルールへの対応の検討状況

→ フルタイム有期を雇用する企業の4割超(42.2%)が「何らかの形で無期契約にしてい
く」、4割弱(38.6%)が「対応方針は未定・分からない」、1.5割(14.7%)が「通算5年を
超えないよう運用」と回答



「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果(速報)

労働政策研究・研修機構(平成25年11月12日公表)

有期契約労働者を、無期契約に転換するメリットをどのように考えますか

