

労働政策審議会・労働条件分科会

① 直近の開催状況

第 95 回 12月 5日 (月)

第 96 回 12月14日 (水)

第 97 回 12月19日 (月)

第 98 回 12月26日 (月)

有期労働契約について

② 議論の状況等 (資料No. 1-2)

有期労働契約の在り方について (建議)

社会保障審議会・短時間労働者への社会保険適用等に関する特別部会

① 直近の開催状況

第 8 回 11月17日 (木)

第 9 回 11月30日 (水)

第 10 回 12月22日 (木)

短時間労働者への社会保険適用を巡る現状及び論点

② 議論の状況等 (資料No. 1-3)

これまでの議論の整理 (案)



労 審 発 第 6 4 1 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らない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。