

## 「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」について

平成24年3月

労働基準局労働条件政策課(田中誠二課長) [主担当]

### 政策体系との関連

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標と設定して政策を実施しています。本規制は、政策の体系上、次の下線部と関連しています。

#### 【政策体系】

基本目標Ⅱ 意欲のあるすべてのものがディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に就ける社会を実現すること

施策大目標2 雇用の「質」を向上させ、安心して快適に働くことができる環境を整備する

施策中目標1 労働条件の確保・改善を図る

### 1. 現状・問題分析とその改善方策（規制の新設・改廃の必要性）

有期労働契約は、パート労働、派遣労働を始め、正社員以外の多くの労働形態に共通してみられる特徴になっていますが、有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する労働者の不安を解消していくことや、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正していくことが課題となっています。

有期労働契約の在り方については、政府の「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）では、平成23年度に実施すべき事項として「労働政策審議会において結論、所要の見直し措置」、25年度までに実施すべき事項として、「パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進」が盛り込まれています。また、「社会保障・税一体改革大綱」（平成24年2月17日閣議決定）でも、「有期契約労働者の雇用の安定と公正な待遇を確保するための法制度を整備する。」旨盛り込まれています。

このような中、有期労働契約の在り方について、平成22年10月から労働政策審議会でも審議がなされ、平成23年12月26日に厚生労働大臣に対し、建議が行われました。建議では、「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を導入することが適当である」とされています。

こうした労働政策審議会での検討結果を踏まえ、「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」制度を導入することとします。

(現状・問題分析に関連する指標)

1	指標 有期契約労働者の 1回当たりの契約 期間 (%)	1 か 月 以 内	2 か 月 以 内	1 か 月 超 ゝ	3 か 月 以 内	2 か 月 超 ゝ	6 か 月 以 内	3 か 月 超 ゝ	1 年 以 内	6 か 月 超 ゝ	2 年 以 内	1 年 超 ゝ	3 年 以 内	2 年 超 ゝ	3 年 超
	H 2 3	2.0	3.4	9.8	21.3	48.6	10.6	2.1	2.2						
	H 2 1	4.3	4.5	17.5	22.5	40.0	8.1	1.6	1.5						
2	指標 現在の勤務先での 勤続年数 (%)	6 か 月 以 内	1 年 以 内	6 か 月 超 ゝ	3 年 以 内	1 年 超 ゝ	5 年 以 内	3 年 超 ゝ	1 0 年 以 内	5 年 超 ゝ	1 0 年 超				
	H 2 3	18.6	10.4	25.7	15.8	17.8	11.7								
	H 2 1	21.2	12.4	30.1	15.3	13.4	7.6								
(調査名・資料出所、備考等)															
厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」（平成 21、23 年）による。															

## 2. 規制の新設・改廃の内容・目的

### (1) 内容・目的

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みを導入します。

### (2) 根拠条文

今回の改正法で、労働契約法（平成 19 年法律 128 号）第 17 条の次に新第 18 条として規定を新設。

### 3. 便益及び費用の分析

---

\* 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」「B：現状維持と同等」「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入しています。

\* 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」「B：現状維持と同等」「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入しています。

#### (1) 期待される便益（便益分類：A）

---

有期労働契約の濫用的な利用が抑制され、雇用の安定が図られます。安定した雇用の下での継続的な能力形成などが可能となり、さらなる雇用の安定と処遇の向上が期待されます。

5年手前での雇止めの増加の懸念については、雇止め法理の法定化など、5年手前での雇用を安定させる措置を併せて講じるとともに、労使も含め、さらなる効果的な対策を検討・実施することにより、雇止めをできる限り防ぎます。

#### (2) 想定される費用

---

##### 【遵守費用】（費用分類：B）

---

費用は発生しないものと考えられます。

##### 【行政費用】（費用分類：A）

---

労働者や使用者に対して新たなルールの趣旨・内容を十分に周知・徹底するための行政費用が発生しますが、中・長期的にみると、ルールの整備・明確化による紛争予防の効果により、労働相談などの行政費用を抑制できます。

##### 【その他の社会的費用】（費用分類：B）

---

費用は発生しないものと考えられます。

#### (3) 便益と費用の関係の分析結果（規制の新設・改廃の総合的な評価）

---

この規制の導入により、労働者が安心して働き続けることができる社会が実現し、安定的な雇用の下で、良質な人材の育成、活用が進み、生産性の持続的な向上に資する中・長期的なメリットが期待されます。新たなルールの周知や定着には一定の費用を要しますが、これを大きく上回る便益があると考えられます。

## 4. 代替案との比較考量

---

### (1) 想定される代替案（有期労働契約の締結を制限する場合）

---

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を導入することとします。

### (2) 代替案の便益及び費用の分析

---

\* 便益分類については、「A：現状維持より望ましい効果が増加」「B：現状維持と同等」「C：現状維持より望ましい効果が減少」のいずれか該当する記号を記入しています。

\* 費用分類については、「A：現状維持より負担が軽減」「B：現状維持と同等」「C：現状維持より負担が増加」のいずれか該当する記号を記入しています。

#### ① 期待される便益（便益分類：B）

---

期間の定めのあることにより生じる雇用の不安定さや待遇の格差等の問題の解決につながる面はあるものの、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があります。

#### ② 想定される費用

---

3（2）に同じ。

#### ③ 便益と費用の関係の分析結果（新設・改廃する規制との比較）

---

代替案は、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があることから、新設する規制の方がより適切と考えられます。

## 5. 有識者の見解その他関連事項

---

労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」（平成23年12月26日）において、次の通り報告されています。

#### 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（転換の際

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が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。

## 6. 一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件

---

改正法案の附則において、この法律の施行後8年(※)を経過した場合に、新法の施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講じるものとしています。

※この仕組みの要件である5年の通算は、改正法の施行後に新たに締結される有期労働契約から起算されるものであり、実際に無期転換が初めて生じ得る時期から3年を経過した場合、すなわち施行後8年を経過した場合に、その施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要な措置を講じるとしているものです。