

無期転換ルールに関する 雇止めの状況等について

労働基準局労働条件政策課

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

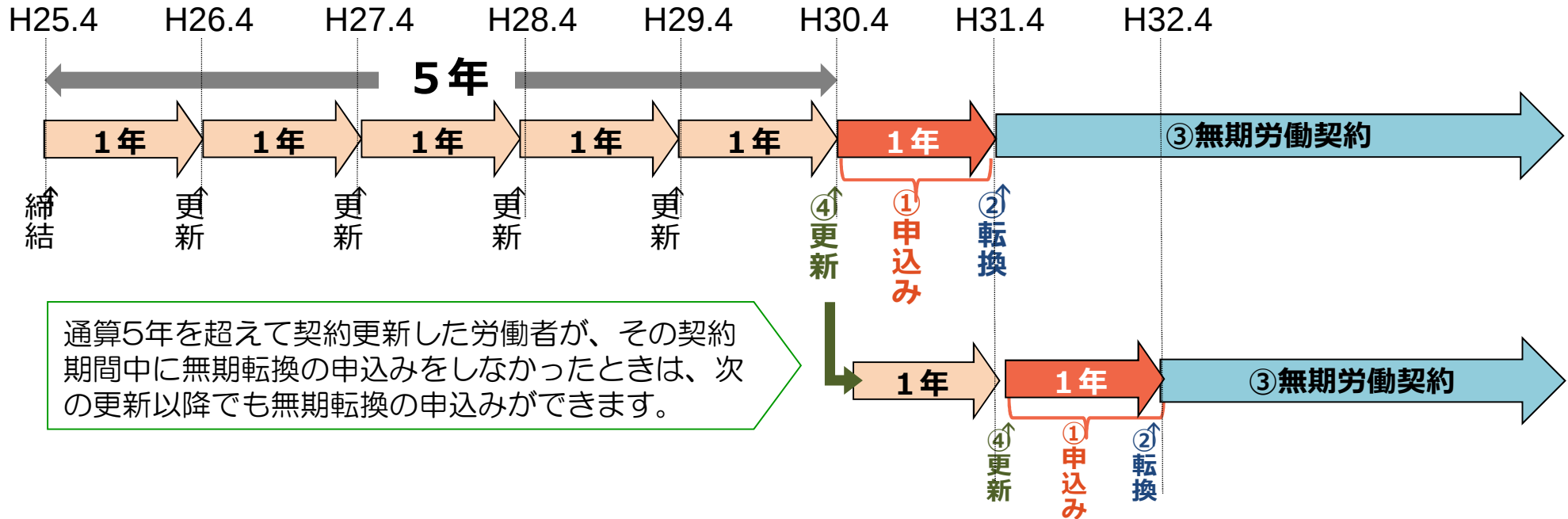
有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

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。

無期転換申込権発生前の雇止めに関する事例について

【第180回国会 参議院厚生労働委員会(平成24年7月31日)】

○質疑者

A社、これ、△△等の喫茶店を全国展開している企業ですけれども、全国のチェーン店で約5千人の非正規雇用の労働者が働いています。この△△は、今年3月、突然、社内通達で、有期雇用の労働者に対して契約期間3か月の更新は15回を上限とすると、入社契約時から通算で4年の勤務をもって満了という方針を全ての店舗に徹底しました。現在4年を超えて働いている方々は、全て来年3月で雇い止めにするという方針です。

7年以上働いてきたAさん、直接お話をお聞きしました。これまでは更新の上限はなかった、なぜ来年3月までなのかと管理職に問い合わせたと、そうすると、法律の改正に伴うものだと言っていると、こういう説明をしているんです。Aさんは、お店の立ち上げから働いて、いいお店にしたいと意欲的に働いてきて店長代理にまでなっていると、自分は働き続ける意思だからこの不更新条項は認めないということでサインしていない、だけど、サインしなかったら仕事を失うかもしれないと泣く泣くサインをしている同僚を目の当たりにしているわけですね。

大臣、この労働契約法が変わるということで、既に五年を超えないように雇い止めをするという新しい動きが起こっています。法施行後5年の話じゃないんです。8年の話でもないんです。こういう企業の対応は看過するわけにはいかないと思いますが、いかがですか。

○厚生労働副大臣

これは裁判例の一般的な傾向を申し上げるわけですが、一旦労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていた場合に、使用者が更新年数あるいは更新回数の上限などを一方的に宣言したことによって労働者の雇用継続への合理的な期待が失われることにはならないということだと裁判例の傾向からは申し上げることができます。

また、あらかじめ設定された更新上限に達した場合でも、他の労働者の更新の状況など様々な事情を総合判断して雇い止めの可否が決められるというのが、またこれ裁判例の傾向であるというふうに考えております。

ですので、不更新条項を入れさえすれば雇い止め法理の適用が排除されるといった誤解を招くことがないように、従来の判例法理が変更されるものではないということを解釈通達などを通じて周知徹底を図ってまいりたいと考えています。

Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。

今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる 有期労働契約	● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。 ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。 2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。
要件と効果	● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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とき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。
必要な手続	● 条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。 - こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでもかまわないと解されます。 ● また、雇止めの効力について紛争となった場合における「申込み」をしたことの主張・立証については、労働者が雇止めに異議があることが、例えば、訴訟の提起、紛争調整機関への申立て、団体交渉などによって使用者に直接または間接に伝えられたことを概括的に主張・立証すればよいと解されます。

雇止めの慎重な検討について（労使の取り組みのお願い）

無期労働契約への転換ルールの導入は、有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合に、労働者からの申込みによって無期労働契約に転換することができるようにすることにより、労働者の雇用の安定を図ろうとするものですが、このルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いします。

また、有期労働契約を5年を超えて繰り返し更新することが見込まれる場合には、無期転換が円滑に進むよう、無期転換後の労働条件の在り方について、労使で、あらかじめよく話し合い、就業規則や労働契約書などに規定しておくことをお勧めします。

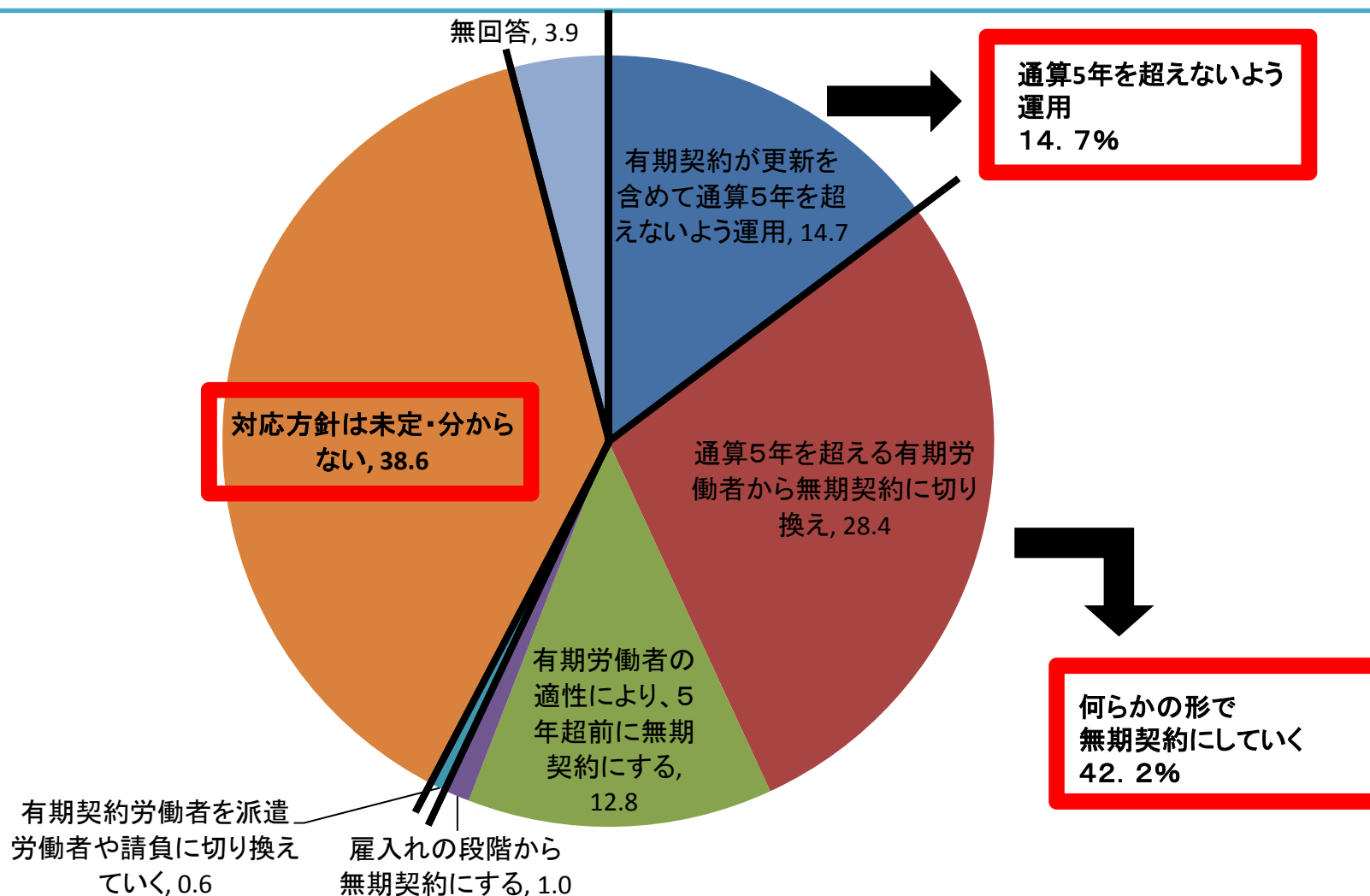
こうした労使の取り組みに加え、厚生労働省としても、雇止めや無期転換などに関する労使間の紛争の未然防止に資するよう、企業へのきめ細かい支援を行ってまいります。

「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



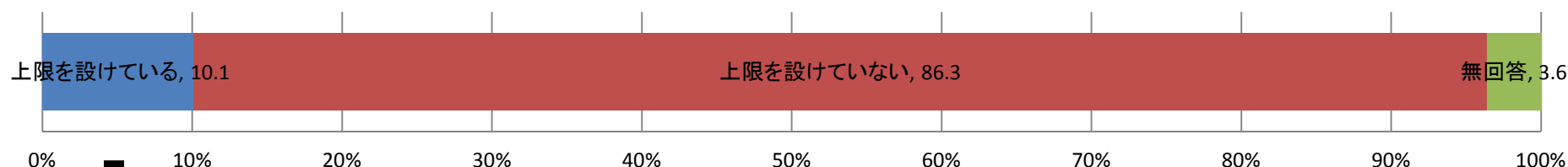
「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果（速報）

労働政策研究・研修機構（平成25年11月12日公表）

- フルタイムの有期契約労働者を雇用する企業のうち、有期労働契約の反復更新に係る上限を「設けている」割合は、10.1%
 - こうした上限がいつからあるかを尋ねた結果、「改正労働契約法に関係なく、以前からある」割合が66.1%で、「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合が32.5%
- 以上をフルタイムの有期契約労働者を雇用している企業全体に占める割合で表すと、現在、契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けている割合は1割程度（10.1%）で、このうち、上限を「改正労働契約法の全面施行に伴い新設した」割合は、3.3%
- 現時点での割合は少ないものの、一部で無期転換申込権発生前の雇止めの動きが見られる。

N=フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業4,328社

契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限を設けているか



N=上限設定をしている企業437社

上限はいつからあるか

