

規制影響分析書要旨

規制の名称	有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換	
主管部局・課室	労働基準局労働条件政策課	
関係部局・課室	—	
評価実施時期	平成24年3月	
規制の新設・改廃の内容・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。	
	(根拠条文)	労働契約法(平成19年法律128号)新第18条
想定される代替案	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。	
想定される費用	新設・改廃する規制案	代替案
(遵守費用)	費用は発生しないものと考えられます。	左と同じ。
(行政費用)	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。	左と同じ。
(その他の社会的費用)	費用は発生しないものと考えられます。	左と同じ。
想定される便益	新設・改廃する規制案	代替案
	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。	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。

分析結果	<p>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当と考えられます。</p>
有識者の見解その他関連事項	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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(複数ある場合にあっては、その合計)が1年未満の場合にあっては、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。</p>
一定期間経過後の見直し(レビュー)を行う時期又は条件	<p>改正法案の附則で、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。</p> <p>※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ものとする。</p>
備考	—