

# 有期労働契約の見直しについて

## 1. 検討に至る経緯

- 平成20年のリーマンショック以降の景気後退の際に、有期契約労働者に対する雇止め、解雇が増加し、有期契約労働者の雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題。
- 有期労働契約に係る施策の方向性について検討するため、労働基準局長が参集を求めた学識者による研究会を開催。(座長:鎌田耕一東洋大学教授)[平成21年2月～平成22年8月まで計18回]
- 平成22年9月に報告書を取りまとめ、公表。

## 2. 労働政策審議会における検討状況

- 平成22年10月26日:労働政策審議会労働条件分科会で検討開始
- 平成23年12月26日:議論の取りまとめ(建議)

【有期労働契約の締結から終了にわたる各論点について、約1年をかけて議論(計17回)】

## 3. 今後のスケジュール(予定)

建議を踏まえ、次期通常国会に労働契約法改正案を提出予定

※「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)工程表(抄)

2010年度に実施する事項

: 有期労働契約に係る労働政策審議会での検討開始

2011年度に実施すべき事項

: 労働政策審議会において結論、所要の見直し措置

2013年度までに実施すべき事項

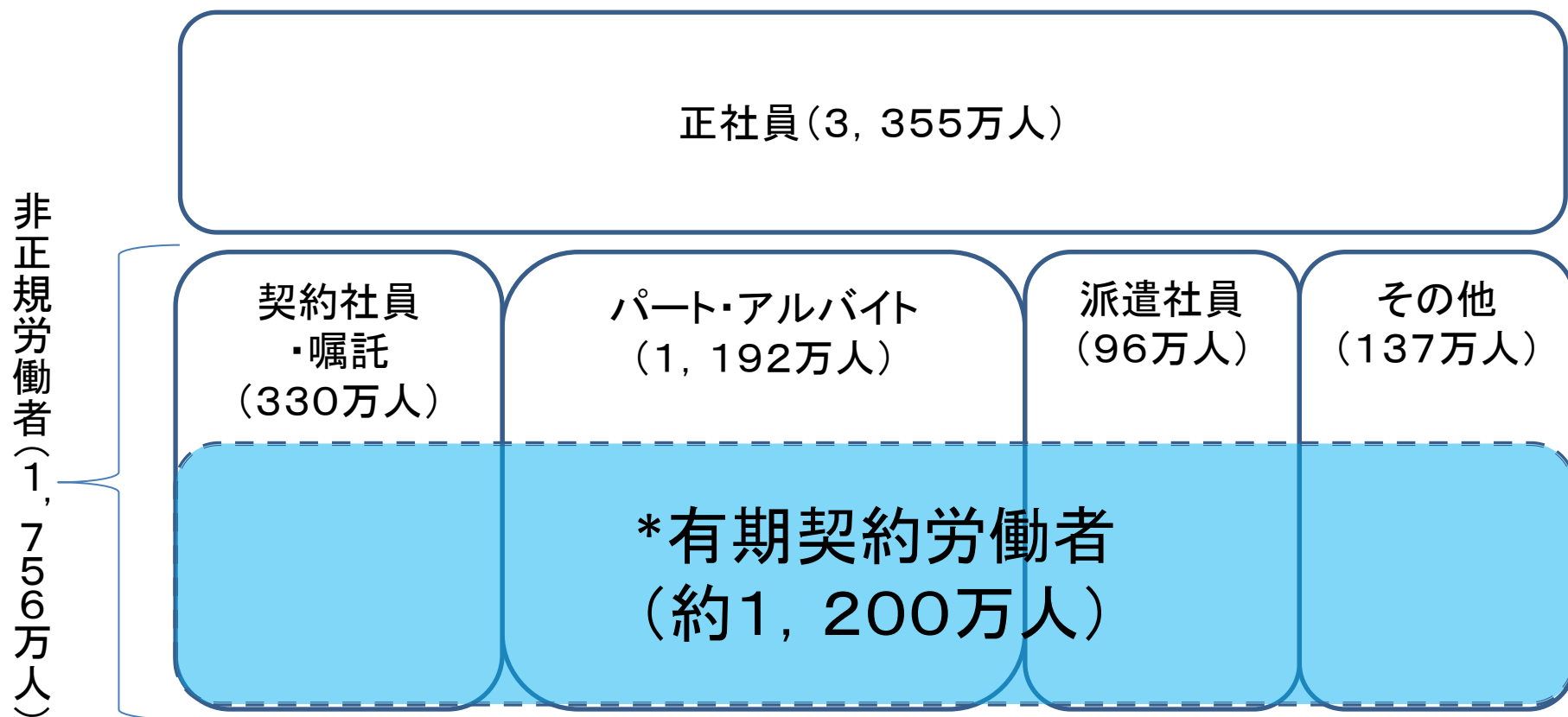
: パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

# 有期労働契約について

## 正規・非正規と有期契約労働者の概念図

有期労働契約(期間の定めのある労働契約)は、非正規労働者の大半に共通する特徴

役員を除く雇用者(全産業):5,111万人

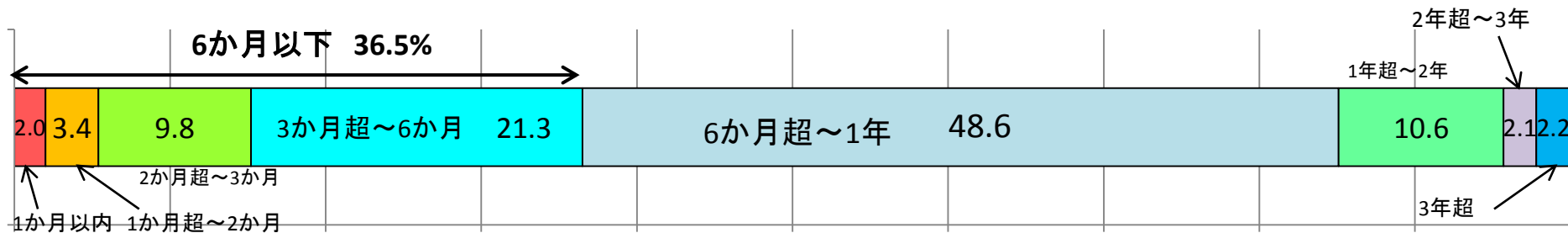


資料出所:総務省「労働力調査(詳細集計)(年平均)」(平成22年)

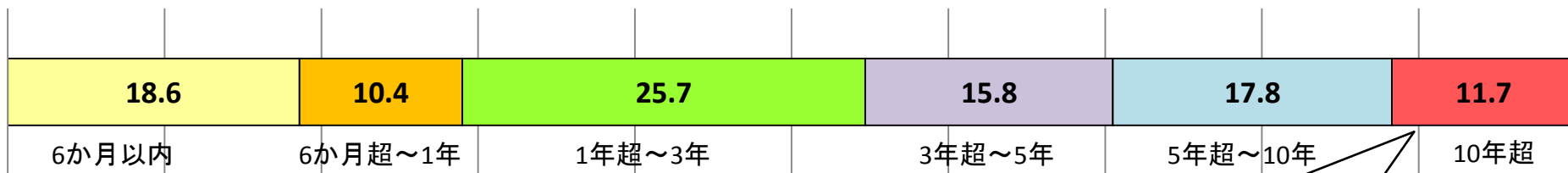
\*有期契約労働者数は、総務省「労働力調査(基本集計)(年平均)」(平成22年)及び厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査(事業所調査)」をもとに試算

# 有期契約労働者の現状

## 1. 1回当たりの契約期間は6か月超～1年以内が多いが、細切れも多い。(個人調査)



## 2. 勤続年数が長い者も多い。(3年超 45.3%、5年超 29.5%、10年超 11.7%)(個人調査)

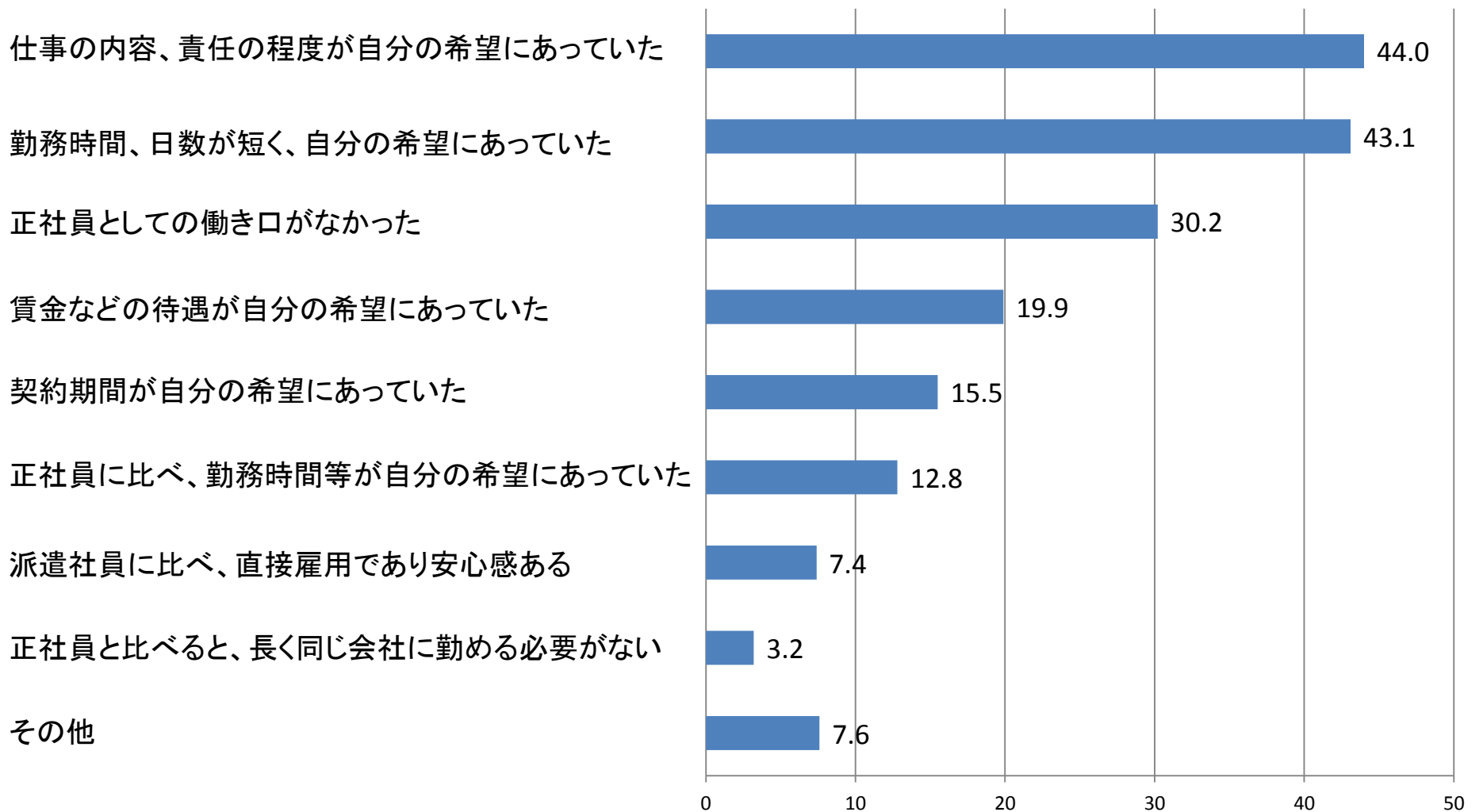


産業別でも、製造業の15.7%、卸売・小売業の10.8%が勤続10年超

# 有期契約労働者の現状

## 3. 自分の希望にあっていたため有期契約労働者となることを選んだ者も多い。(個人調査)

《有期契約労働者となることを選んだ理由 (複数回答 3つまで)》



資料出所: 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」  
(注) 現在有期労働契約で働く労働者5415人に対するアンケート調査

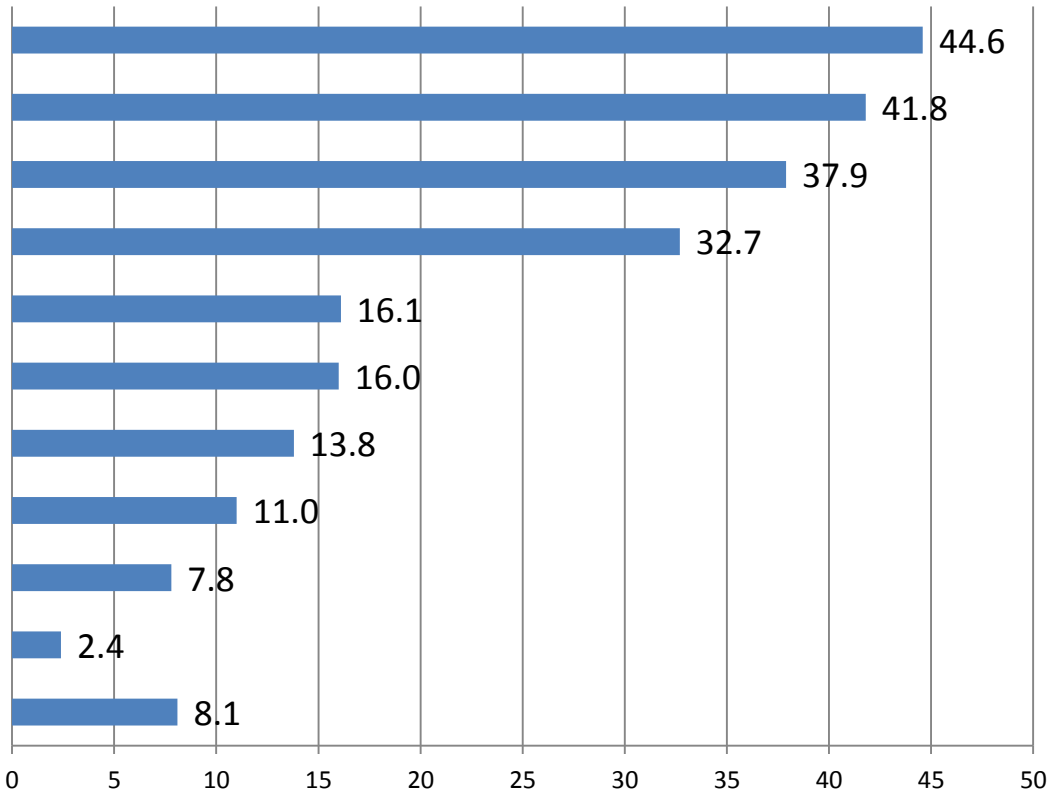
(%)

#### 4. 現状に不満がある者のうち「いつ解雇・雇止めされるかわからない」と答える者は 32.7%

(現状に「不満である」と回答した44.7%の人に聞いたもの)

(個人調査)  
(複数回答 3つまで)

- 頑張ってもステップアップが見込めないから
- 賃金の絶対水準が低いから
- 賃金水準が正社員に比べて低いから
- いつ解雇・雇止めされるかわからないから
- 労働時間、日数が自分の希望に合致していないから
- 職場の人間関係が悪いから
- 休暇制度や福利厚生がよくないから
- 契約期間が短く、長く働けないから
- 責任が重く、残業が多いから
- 契約期間が自分の希望に合致していないから
- その他



資料出所: 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」  
(注) 現在有期労働契約で働く労働者5415人に対するアンケート調査 (%)

#### 5. 諸手当の受給も正社員と比べ格差がある。(事業所調査)

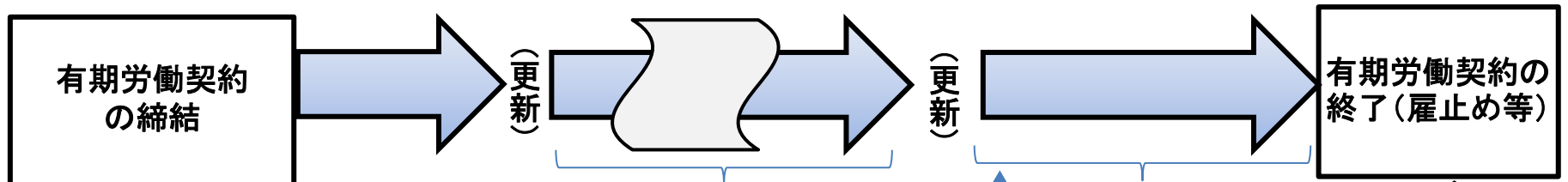
・通勤手当 81.1%(正社員87.3%) ・精勤手当 5.8%(正社員12.1%) ・役職手当 13.7%(正社員72.6%)

資料出所: 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査」

このように、有期契約労働者について、  
**雇用の不安定さ、待遇等の格差、職業能力形成が不十分等の課題**

# 有期労働契約の現行法制の主なルール

更新回数や利用可能期間を制限するルールはない。



## 契約期間の上限

- ① 1回の契約期間の上限は原則3年  
(例外:5年(高齢者、専門的知識を有する者等))  
【労働基準法第14条】
- ② 労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。  
【労働契約法第17条第2項】

## 契約期間中の解雇の禁止

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に労働者を解雇することができない。  
【労働契約法第17条第1項】

## 雇止め法理 (判例法理)

有期労働契約であっても、期間の定めのない契約と実質的に異なる場合や、反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、事業主からの更新拒否(雇止め)について、解雇と同様に取り扱う(期間の定めのない労働契約には転換しない)。  
【雇止め法理(最高裁判例により確立した裁判規範):解雇権濫用法理の類推適用】

# 有期労働契約の在り方について (平成23年12月26日 労働政策審議会建議)のポイント

## ① 有期労働契約の締結への対応

紛争多発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

雇用の安定や濫用的利用の抑制のため、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。

(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(クーリング期間)を定めることとし、クーリング期間は、6月(契約期間が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)

## ③ 「雇止め法理」の法定化

雇止め法理(判例法理)\*を制定法化し、明確化を図ることが適当である。

\* 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する。

## ④ 期間の定めを理由とする不合理な処遇の解消

公正な処遇の実現に資するため、労働条件は、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っ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

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。