

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件案に関する御意見募集の結果について

令和5年3月30日
厚生労働省労働基準局労働関係法課

令和5年1月13日（金）から令和5年2月11日（土）までの間、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部を改正する件案（概要）に関して御意見を募集したところ、3通の御意見が寄せられました。

お寄せいただいた御意見を整理し、それらに対する当省の考え方を以下のとおり取りまとめましたので御報告いたします。

なお、パブリックコメントの対象となる案件についての御意見等に対する考え方をのみを公表させていただいておりますので御了承下さい。

今回御意見をお寄せいただいた方々のご協力に、厚く御礼申し上げます。

主な御意見の概要	御意見に対する考え方
直接的な契約関係にある個別の労働者に対して労働条件の説明は必要だが他の労働者に開示することは避けるべきである。	労働基準法に基づく労働条件の明示は労働者本人に対して行われます。
「当該有期労働契約の変更又は更新に際して、通算契約期間又は有期労働契約の更新回数について、上限を定め、又はこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないこととする」という記述を支持します。	本改正案への賛成のご意見として承ります。
(1) 改正の概要①について 使用者が、有期労働契約の締結時に明示した通算契約期間又は契約更新回数を、その後の契約変更又は更新時に修正し、新たに上限を定めたり、これを引き下げようとする場合、①にあるとおり「あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならないこととす	(1) 本改正案における理由の説明は、労働者からの求めの有無に関わらず行うこととされます。 また、労働条件の変更について、原則として、使用者は労働者と合意することなく、一方的に就業規則を変更して労働条件を不利益に変更することはできず、就業規

る」のは当然必要な措置であり、労働者からの証明書の請求等を要件とせずに行うものとするべきである。

ただし、『理由』を説明する程度で、当初の契約変更は可能」と使用者に受けとめられることがないよう、上記のような労働条件の不利益な変更は、「労働者の雇用継続、契約更新に対する合理的な期待を侵害するものであり、本来あってはならないものである」との趣旨の指摘が、前段に明記されるべきである。その上で、法的に保護されるべき労働者の合理的な期待を覆さざるをえない重大な事態が、事実としてあることが、当然、求められることを周知するべきである。なぜなら、労働相談事例では、「業務が終了するから」「事業縮小するから」などと言いながら、同じ業務について求人をしていたり、事前の指摘や改善を促す指導もなかったのに突然「能力不足」を持ち出して契約更新を拒否することが珍しくないからである。

(2) 改正の概要②について

無期転換後の労働条件について、いわゆる「通常の労働者（正社員）」との関係で均等・均衡をはかる場合の法的根拠としては、労働契約第3条第2項だけでなく、パート有期労働法第8条、第9条が適用されるケースもあるため、基準において、そのような記述とするべきである。

(3) 改正の概要③について

則の変更により労働条件を不利益に変更する場合の有効性は、労働契約法第10条の定めに基づき、最終的には司法において判断されますので、その周知に努めてまいります。

本改正案は、その上で、更新上限の事後的な導入等はその時点で契約更新の期待を有している労働者に不利益を生じさせ、紛争の原因となりやすいことから、紛争の未然防止の観点から理由の説明を課すこととするものです。

(2)

無期転換後も短時間労働者についてはパート有期労働法の適用対象となり、当該労働者に対しては、当然に同法に基づく均等・均衡待遇が求められます。

本改正案は、労働者がフルタイム無期契約労働者である等、パート有期労働法の適用対象とならない場合も含め、無期転換後の労働条件を明示する際に使用者が努めるべき内容を定めるものです。

(3)

<p>改正にあたっては、契約内容に関する労使間の認識の違いからくるトラブルの防止にとどまらず、有期労働契約の濫用の防止、雇用の安定を図るための観点の規定や記述を盛り込むべきである。</p>	<p>有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準は、労働基準法第14条第2項に基づき、「期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準」を定めるものです。</p> <p>有期労働契約の濫用の防止及び雇用の安定を図るための観点に関するご意見については、今後の施策の検討の参考とさせていただきます。</p>
--	---