

# 2022年版 社労士 合格通信

令和3年度 厚生労働白書

有期労働契約に関するルール（P208）

労働契約の期間の定めは、パートタイム労働、派遣労働などを含め、いわゆる正社員以外の多くの労働形態に関わる労働契約の要素であり、有期労働契約で働く人は **1,429万人**（2020（令和2）年平均）となっている。

有期労働契約の更新の下で生じる雇止めの不安の解消や、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていくことが課題となっている。

2013（平成25）年4月1日に全面施行された改正労働契約法では、こうした有期労働契約に関する問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するため、

- （1）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）に転換できる制度（以下、「無期転換ルール」という。）を導入すること、
- （2）最高裁判例として確立した「**雇止め法理**」を法定化すること、
- （3）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**を設けてはならないとしていという規定を設けることの3つの措置を講じた。

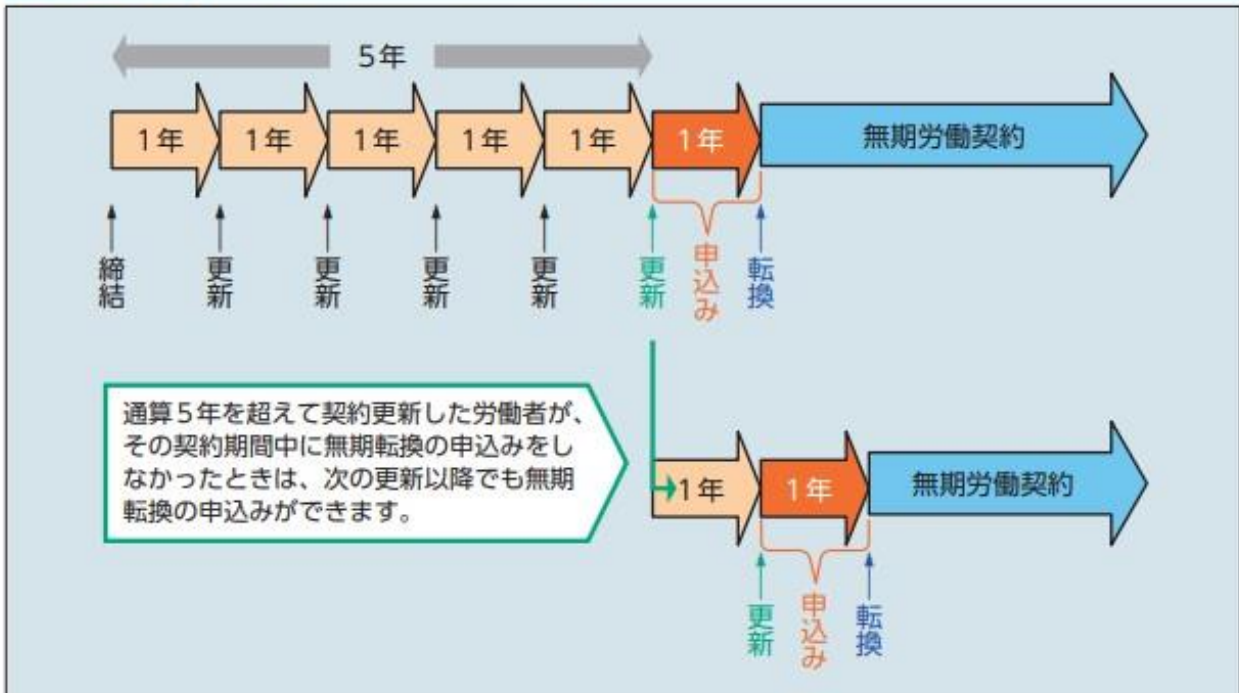
この改正労働契約法を円滑かつ着実に施行するため、2017（平成29）年度は、9月、10月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を行うなど、労使双方に対して集中的な周知啓発を行ったほか、相談へ適切に対応するために、都道府県労働局へ「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、相談窓口の明確化を図った。

2018（平成30）年4月以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生していることから、引き続き制度の円滑な導入が図られるよう、周知啓発を徹底するとともに、適切な相談対応を行っていく。

なお、

- ・大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」及び「大学の教員等の任期に関する法律」において、
- ・**5年**を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く**高度専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者**については、「**専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法**」において、それぞれ**無期転換ルールの特例**が設けられている。

図表 2-1-1 無期労働契約への転換制度の概要



【問題】 有期労働契約で働く人は【 】万人弱（2020（令和2）年平均）となっている。

【問題】 有期労働契約が繰り返し更新されて【 】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）に転換できる制度（以下、「無期転換ルール」という。）を導入すること。

【問題】 最高裁判例として確立した「【 】」を法定化すること。

【問題】 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【 】を設けてはならないとしていという規定を設けること。

【問題】 【 】年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者については、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」において、それぞれ無期転換ルールの特例が設けられている。

【解答】有期労働契約で働く人は【1500】万人弱（2020（令和2）年平均）となっている。

【解答】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）に転換できる制度（以下、「無期転換ルール」という。）を導入すること。

【解答】最高裁判例として確立した「【雇止め法理】」を法定化すること、

【解答】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】を設けてはならないとしていという規定を設けることの3つの措置を講じた。

【解答】【5年】を超える一定の期間に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者及び定年後引き続き雇用される有期雇用労働者については、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」において、それぞれ無期転換ルールの特例が設けられている。