

5年保存

基監発第0401002号  
平成16年4月1日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

有期労働契約の契約期間の上限延長等に伴う労使間のトラブル等の把握について

平成16年1月1日から施行された改正労働基準法においては、有期労働契約の契約期間の上限について、原則1年を原則3年とし、高度の専門的知識等を有する労働者等については、5年とされたところであるが、改正法の国会審議に際しては、衆議院及び参議院の厚生労働委員会において、「有期労働契約の在り方について、期間の上限を延長した場合におけるトラブルの発生についての状況を調査するとともに、雇用形態の在り方が就業構造全体に及ぼす影響を考慮しつつ、早急に検討を行い、その結果に基づき必要な措置を講ずること」が附帯決議として附されたところである。

については、有期労働契約の在り方についての検討に資するため、平成16年4月1日以降に、有期労働契約の契約期間の上限の延長に伴う労使間のトラブル等の事案を把握した場合は、下記要領に従って、報告されたい。

なお、本件については、本省大臣官房地方課と協議済みであることを申し添える。

## 記

### 1 報告対象期間

平成16年4月1日から平成19年3月31日までの間に把握した事案

### 2 報告期日

各四半期終了後の翌月10日

### 3 報告すべきトラブル等の内容

「有期労働契約の契約期間の上限の延長に伴う労使間のトラブル等」とは、今回の改正法において有期労働契約の期間の上限が延長されなかった場合には発生しなかったものと考えられる有期労働契約の期間の上限に関するトラブル等を指すものであること。

また、トラブル等の事例には、①使用者が期間の定めのない労働契約を締結している労働者に対して有期労働契約への契約内容の変更を求める場合や新規学卒者との契約締結に際し、従前の期間の定めのない労働契約ではなく、有期労働契約の締結を求める等のいわゆる常用代替に関するトラブル等及び②これに関連すると想定される使用者による人事労務管理制度の変更についても広く含めるとともに、③労働基準法附則第137条に関するトラブル等についても報告すべきトラブル等の対象とするものであり、具体的なトラブル等の事例については、以下(1)～(5)に掲げているものであること。

なお、ここでいうトラブル等とは、労使間がそれぞれ対立する意思表示をして既に紛争が生じているものに限られず、使用者の意思表示等に対して、労働者が不満を持っている状況にある場合も含まれるものであること。

また、報告すべきトラブル等であるか否か判然としないものについても、そのまま報告に含めて差し支えないものであること。

#### 【報告すべきトラブルの具体例】

- (1) 新たに有期契約労働者を採用することを理由として（使用者がその旨を明示した場合に限る。）、期間の定めのない労働契約を締結している労働者が解雇されたことにより生じたトラブル等
- (2) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に対して、使用者が有期労働契約への契約変更を申し入れたことにより生じたトラブル等

- (3) 労働基準法附則第137条の規定が適用される有期契約労働者が契約期間の初日から1年を越えた日以後に退職を申し出たことにより生じたトラブル等（有期契約労働者の退職の申出に伴う使用者からの損害賠償請求によって生じたトラブル等を含む。）
- (4) 労働基準法附則第137条が適用されないいわゆる5年特例の対象となる有期契約労働者が契約期間の初日から3年を越えた日以後に労働者から退職を申し出たことにより生じたトラブル等

【報告すべき人事労務管理制度の変更の具体例】

- (5) 就業規則その他これに準ずるものにおいて、新規採用者の労働契約につき、従前の期間の定めのない労働契約から有期労働契約に変更した場合

【報告する必要のないトラブル等の具体例】

- ・ 有期契約労働者の解雇、雇止めに関して生じたトラブル等
- ・ 有期契約労働者の解雇に伴う労働者又は使用者からの損害賠償請求によって生じたトラブル等

#### 4 報告方法

労働基準監督署（以下「署」という。）においては、各署内に設置されている総合労働相談コーナーと連携を図りつつ、労働者からの相談、情報提供等において、上記3の報告すべきトラブル等を把握することとし、把握した事案については、その相談票等を送付するなどにより各都道府県労働局（以下「局」という。）労働基準部監督課（以下「監督課」という。）あて報告すること。

局監督課においては、直接なされた労働者からの相談、情報提供等によりトラブル等を把握するほか、局総務部企画室（以下「企画室」という。）に対し、企画室（局外に設置されている総合労働相談コーナーを含む。）において把握すべきトラブル等の情報提供について協力を依頼し、トラブル等を把握すること。

以上により把握したトラブル等については、局監督課において四半期ごとに取りまとめ、上記2の期日までに当課政策係あて別紙様式により報告すること。

(別紙)

有期労働契約の契約期間の上限延長等に伴う労使間のトラブル等に係る報告

(平成 年 月～ 月分)

( 労働局)

事案の概要	<p>(1) 新たに有期契約労働者を採用することを理由として(使用者がその旨を明言した場合に限る。)、期間の定めのない労働契約を締結している労働者が解雇されたことにより生じたトラブル等 _____件</p> <p>(2) 期間の定めのない労働契約を締結している労働者に対して、使用者が有期労働契約への契約変更を申し入れたことにより生じたトラブル等 _____件</p> <p>(3) 労働基準法附則第137条の規定が適用される有期契約労働者が契約期間の初日から1年を越えた日以後に退職を申し出たことにより生じたトラブル等(有期契約労働者の退職の申出に伴う使用者からの損害賠償請求によって生じたトラブル等を含む。) _____件</p> <p>(4) 労働基準法附則第137条が適用されないいわゆる5年特例の対象となる有期契約労働者が契約期間の初日から3年を超えた日以後に労働者から退職を申し出たことにより生じたトラブル等 _____件</p> <p>(5) 就業規則その他これに準ずるものにおいて、新規採用者の労働契約につき、従前の期間の定めのない労働契約から有期労働契約に変更した場合 _____件</p> <p>(6) その他 ( ) _____件</p>
-------	--

【記載要領】

- 1 該当する番号に○を付け、その件数を記入すること。
- 2 上記について、その内容が記載されている相談票等を作成している場合は、当該相談票等を、就業規則の点検等により把握した場合には当該就業規則の写しを添付すること。