

人給任二

平成30年 9月13日

各部局事務（部）長
本部各部（課・室）長

殿

人事給与課長

（公印省略）

適正な有期労働契約の締結に係る手続きについて（通知）

労働契約法第18条第2項では、同一の使用者との間で締結された有期労働契約とその次の有期労働契約との間に、有期労働契約が存在しない期間が一定以上続いた場合には、労働契約法第18条第1項に規定する「通算契約期間」の計算がリセットされること（以下「クーリング」という。）が規定されております。（例えば、直近の有期労働契約の通算期間が1年以上の場合、6か月以上の空白期間によりクーリングとなります。）

このクーリングに関しては、これまでの政府答弁（別添1参照）のとおり、クーリングに必要な期間（以下「クーリング期間」という。）経過後に再び有期労働契約を締結することを約束し雇止めを行う等、労働者を長期に雇用することを前提としているにもかかわらず、無期転換を意図的に避ける目的をもって雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らし望ましくないとされております。

さらに、今後、労働契約法第18条に係る訴訟等の紛争が生じた場合、同条の脱法行為ないし公序良俗違反とみるべき特段の事情の有無等が争点となることが考えられ、適切な雇用管理が一層求められます。

以上を総合的に勘案し、今後、クーリング期間を経過した者と有期労働契約を締結する場合は、医員及び医員（研修医）を除き、別添2「確認書」により、直近の雇用終了時においてクーリング期間経過後に再び有期労働契約を締結することを約束し、又はこれに類する発言をしていた事実はないことを確認くださるようお願いします。

別添1

【1. 平成29年11月24日 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣】

「まず、クーリング期間が労働契約法上設けられた趣旨でありますけれども、クーリング期間を設けない場合、例えば、有期労働契約を締結し三年間働いた労働者が、一定期間を経過した後に再度同じ企業に働くとした場合に、企業が雇うことをちゅうちょするおそれがあること、また、通算された期間の記録等を永久に保存しなければならないのは実務上の問題がある等を生じることを防ぐために、こうしたクーリング期間が設けられたというふうに承知しているところであります。

総理が言われたように、これは明らかに脱法的に、例えばクーリング期間があつて、またその先に、さらに雇用の予約というんでしょうか、そういうことをする、こういったことについては非常な問題があるというふうに思っておりますので、そういうことを含めて、しっかりとこの無期転換ルールというものが円滑に行われるよう、我々も周知啓発に努めていきたいというふうに思っております。」

【2. 平成29年11月30日 参議院予算委員会 厚生労働大臣】

「まずは、今委員御指摘のように、労働契約上クーリング期間が設けられた趣旨は、もしこうした期間が設けられなければ、例えば有期労働契約を締結し三年間働いた労働者が一定期間を経過した後に再度同じ企業で働くとした場合に企業側が雇うことをちゅうちょするおそれがあるのではないか、あるいは通算された契約期間の記録等を永久に保存しなければならないという実務上の問題があると、こうしたことを生じることを防ぐためにあつたと、こういうふうに認識をしておりまして、制度はこうした趣旨でつくられたわけであります。

実際の運用のお話、今あつたわけであります。当然、労働者保護を使命とする厚生労働省において、無期転換ルールの適用をむしろ意図的に避ける目的を持って雇い止めを行うことは望ましくない。例えば、クーリング期間を設定した上で、更にその先まで雇いますよ、例えばそういう予約というんでしょうか、そういうことをしたような場合にはこれは望ましくないんではないかというふうに私どもは認識しております。」

【3. 平成30年3月23日 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣】

「この委員がお示ししたやつは両方とも（案）と書いてあるものですから、これはどういうふうにといつてもよくわからないんですが、ただ、いずれにしても、個別の事案について一つ一つ、全体の状況をしかも踏まえることなく申し上げるのは少し差し控えたいと思いますが、ただ、一般論として申し上げれば、クーリング期間は法律上定められているわけでございまして、それにのつとて対応されているということであれば、あ

くまでも、クーリング期間を定めること自体は法律に規定されているということです。

ただ、例えば、契約更新上限を設けた上で形式的にクーリング期間を設定し、さらに、期間経過後に再雇用するということを約束した上で雇い止めを行うといったような場合について、労働者を長期に雇用することを前提としているにもかかわらず、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的を持ってクーリング期間を設定して雇い止めをすることは、雇用の安定を確保する観点から、必ずしも適切ではないというふうに考えております。」

確 認 書

部 局 長 殿

1. 採用予定について	
氏名	○○ ○○
採用予定日	平成 年 月 日
所属	○○研究科 ○○学科 ○○研究室
職員名称等	時間雇用職員 事務補佐員
2. 直近の雇用について	
通算雇用期間	平成 年 月 日～平成 年 月 日 (通算： 年 月)
所属	○○研究科 ○○学科 ○○研究室
職員名称等	准職員 事務補佐員

本雇用に先立ち、直近の雇用終了時に本雇用の約束又はこれに類する発言をしていた事実はありません。

(採用予定者) 平成 年 月 日

氏 名 : _____ 印 _____

(責任教員等) 平成 年 月 日

所 属 : _____

職・氏名 : _____ 印 _____