

【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こうとした場合に、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、そ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、そういったことをする、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、そういったことを含めて、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に、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こう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と、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、そ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す、制度はそうした趣旨でつくられたわけでありませう。

実際の運用のお話、今あつたわけでありませう。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の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っていいか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と思います、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、それにのっとっ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あり
ます。

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どめを行うといったような場合
については、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どめをする
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	〇〇 〇〇
採用予定日	平成 年 月 日
所属	〇〇研究科 〇〇学科 〇〇研究室
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	〇〇研究科 〇〇学科 〇〇研究室
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 _____