

無期転換ルールに関する論点について

目次

論点一覧..... 2

本日も議論いただきたい論点

(5) 無期転換後の労働条件..... 5
(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例... 1 8
(7) その他..... 2 2

論点一覽

1. 無期転換ルールに関する見直しについて

※赤字は本日の議論において扱う論点

- (1) 総論
- (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- (3) 無期転換前の雇止め等
- (4) 通算契約期間及びクーリング期間
- (5) 無期転換後の労働条件
- (6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例
- (7) その他

2. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

- (1) 総論
- (2) 労働契約関係の明確化
- (3) その他

3. その他

- (1) 労使コミュニケーション等
- (2) その他

1. 無期転換ルールに関する見直しについて

(5) 無期転換後の労働条件

- 無期転換時に労働条件の「別段の定め」をする場合の留意点について、どう考えるか。その他、無期転換後の労働条件の見直しについて、どう考えるか。
- 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、どう考えるか。
具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策を含め、どう考えるか。
 - ・ 使用者から個々の労働者に対して、無期転換後の労働条件に関して均衡を考慮した事項について説明するよう促していくことについて

(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

- 有期雇用特別措置法に基づく、無期転換ルールの特例(第1種・第2種)について、どう考えるか。

(7) その他

- 労使コミュニケーション等を通じた無期転換ルールの円滑な運用の促進について、どう考えるか。

(5) 無期轉換後の労働条件

(5) 無期転換後の労働条件

【論点】

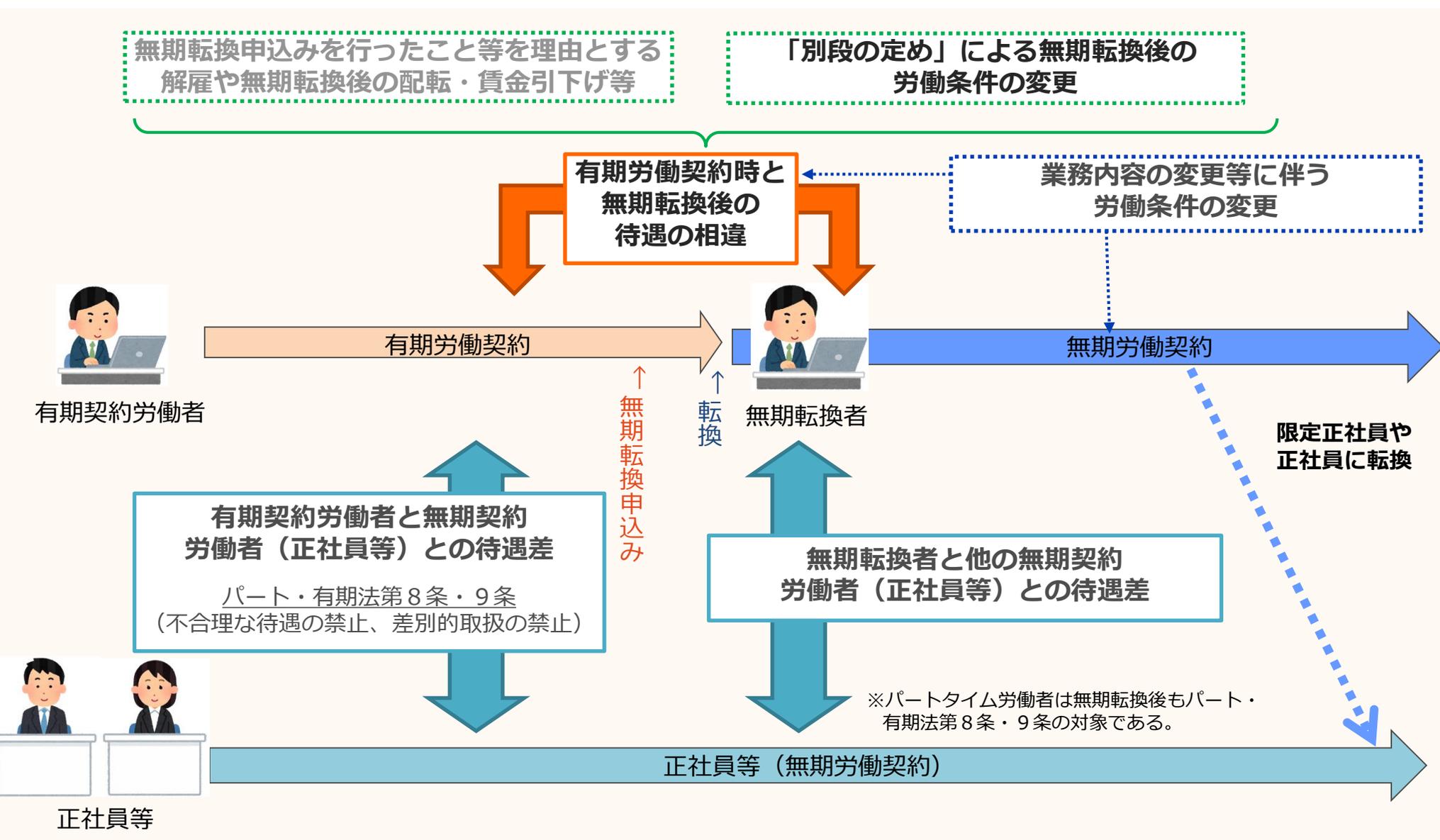
- **無期転換時に労働条件(※)の「別段の定め」をする場合の留意点について、どう考えるか。その他、無期転換後の労働条件の見直しについて、どう考えるか。**

(※)労働条件：就業の場所及び従事すべき業務、労働時間、賃金、職業訓練に関する事項等

- **無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、どう考えるか。具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策を含め、どう考えるか。**
 - ・ **使用者から個々の労働者に対して、無期転換後の労働条件に関して均衡を考慮した事項について説明するよう促していくことについて**

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：労働条件についての比較対象】



(5) 無期転換後の労働条件

【参考：無期転換後の労働条件の「別段の定め」について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 就業規則による「別段の定め」については、その効力に関して、基本的には、無期労働契約が成立するタイミングに着目するのであれば、当該規定が無期労働契約が成立する前から存在する場合は労働契約法7条、成立後に新設・変更された場合は同法10条の合理性が認められるかどうかが問題になると考えられる。

ただし、無期転換後の労働条件をめぐる裁判例の中には、労働契約法7条を適用しつつも、無期労働契約の締結前から有期労働契約が存続していたことなどを踏まえて合理性の有無についてある程度踏み込んで判断したと解されるものもある。また、合理性の判断に当たっては労働契約法3条2項の均衡の理念も考慮される。こうした点に留意が必要であることを明確にして周知することが適当である。

- また、個別契約により「別段の定め」をする場合には、以下を労使双方に対して周知することが適当である。
 - ・ 労働契約法8条により、無期転換申込みの際に提示された労働条件に労働者が合意しない限り「別段の定め」は成立せず、転換前の有期労働契約と（契約期間以外は）同一の労働条件で無期労働契約が成立すること
 - ・ 最高裁判決等を踏まえれば、賃金や退職金等に関する労働条件の不利益変更についての個別合意が認定されるには、労働者が自由な意思に基づいて同意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する必要があること（なお、形式的には無期転換は新たな労働契約の締結だが、就業規則の場合と同様、実質的な継続性を踏まえて、不利益変更の際の合意に近い基準で判断されること）
- 無期転換に際し、上記の枠内で労働条件の設定や変更が可能であり、労働条件の見直しが無制限に認められるわけではないこと、特に労働条件を引き下げる場合にはその効力が司法において慎重に判断される可能性が高いことが明確になるよう施行通達の記載を修正するとともに、こうした内容について個別労働紛争解決制度の助言・指導においても活用していくことを検討することが適当である。
- 労働者に対しても、無期転換によって必ずしも正社員の労働条件が適用されるわけではないこと、無期転換によって責任や負荷が増す可能性があることなど、企業ごとに無期転換後の雇用管理上の位置づけが異なることを理解した上で、使用者から労働者への無期転換申込権に関する通知が行われるのであれば当該通知の際に併せて示される無期転換後の労働条件を確認することが重要である旨も改めて周知することが適当である。

(5) 無期転換後の労働条件

【関連規定】

労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）抄

（労働契約の原則）

第三条（略）

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

（労働契約の成立）

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

【参考：無期転換ルールをよくある質問（Q&A）抄】

Q15. 「別段の定め」によって、無期転換後は勤務地や職務を限定しないこととし、正社員並みの責任を負わせる定めをすることに問題はないでしょうか。

A. 適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、「別段の定め」として申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、この「別段の定め」には、正社員並みの責任を負わせる定めとすることも含まれます。

ただし、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を避ける目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に「別段の定め」をすることは、労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものとはいえず、就業規則の制定・変更の合理性が認められないと判断される可能性もあると考えられます。

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄】

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

カ 法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものであること。

この場合、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第18条の規定が、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

【参考：個別契約による「別段の定め」についての学説】

「詳説 労働契約法 [第2版]」(荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著) p197

「…使用者が、無期労働契約への転換申込をした労働者に対して、申込みを受けた際に、いまだ就業規則化されていない労働時間の延長、残業義務、一定範囲の転勤義務などを無期の労働関係に必須のものとして、無期転換の条件として提示する場合（つまりはそのような個別合意を別段の定めとして求める場合）には、労働者の無期転換の申込みに対しては使用者が承諾したものとみなされるので、無期労働契約そのものは自動的に成立してしまう反面、使用者が提示した条件に労働者が同意しなければ、「別段の定め」は成立しないので、従来の労働条件（短い労働時間、残業義務のない勤務、転勤義務のない勤務）が存続することとなる。

【参考：労働条件の変更の合意が問題となった裁判例】

山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁）

判旨：就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である…。」

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：就業規則による「別段の定め」の制定時期と合理性判断の枠組みについて学説と裁判例のまとめ】

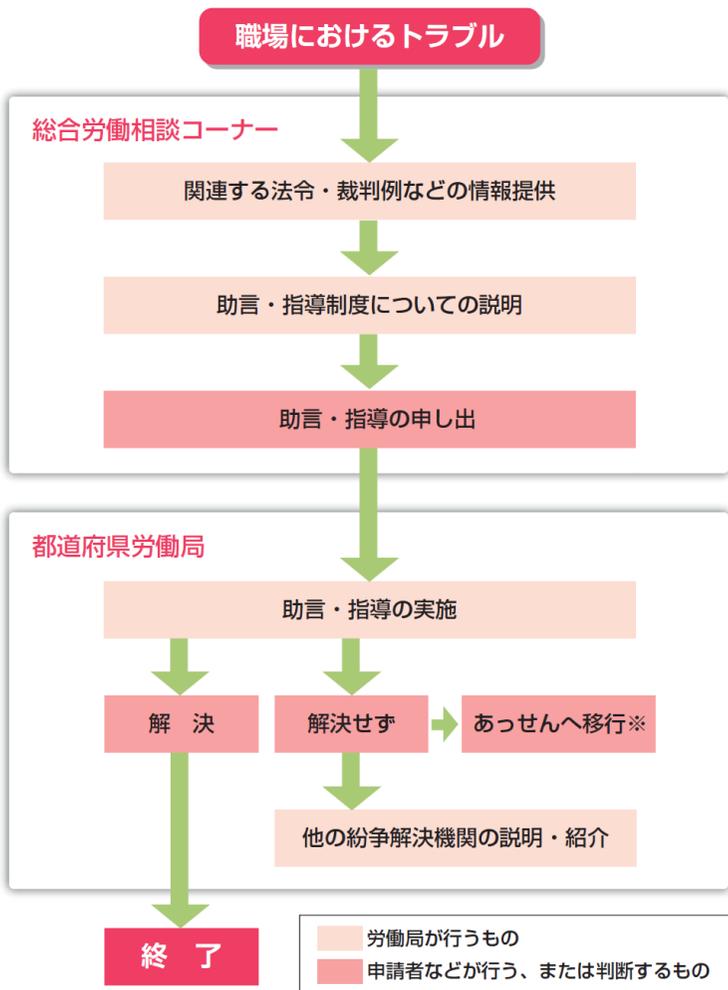
類型・ 制定時期 「別段の定め」の	(a)	(b)	(c)	(d)
	<p>○有期労働契約締結前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>	<p>○有期労働契約締結後、無期転換権発生前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>	<p>○無期転換権発生後、権利行使前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>	<p>○無期転換権行使後に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>
詳説労働契約法	<p>労契法7条 （：「労働条件の変更の場面ではなく、労働契約の締結に際して存在していた就業規則による契約内容の規律が問題になる」）</p>	<p>労契法9条・10条 （：「ここで問題にしている事態が実質的に従前の労働条件の変更としての性格をもつことも否定できない…。なお、無期転換申込権が発生していない段階についても基本的には同様と考えられるが、変更の合理性判断において差異が生じよう。」）</p>	<p>労契法9条・10条 （：「すでに有期契約と同一の労働条件が契約内容になっている」）</p>	
労働契約法 土田		<p>労契法7条 （：「18条は、あくまで有期契約労働者による無期労働契約締結の申込みと使用者の承諾（擬制）によって無期労働契約が成立することを規定するものであり、新たな労働契約の成立に関する規定である」）</p>		
裁判例 （井関・ハマキョウ）		<p>労契法7条による合理性の判示有 （：井関：「無期転換就業規則は、一番原告らが無期転換する前に定められている」ことを考慮しても、結論として第7条による合理性を否定。） （：ハマキョウ：「無期契約社員規定…は…原告らの無期転換時点ではすでに存在していた」ものであり、結論として第7条による合理性を肯定。）</p>		

※なお、類型(b)については、合理的期待が認められない場合、合理的期待が認められる場合、無期転換権発生の直前の時点、等で判断が分かれることもありえる。

(5) 無期転換後の労働条件

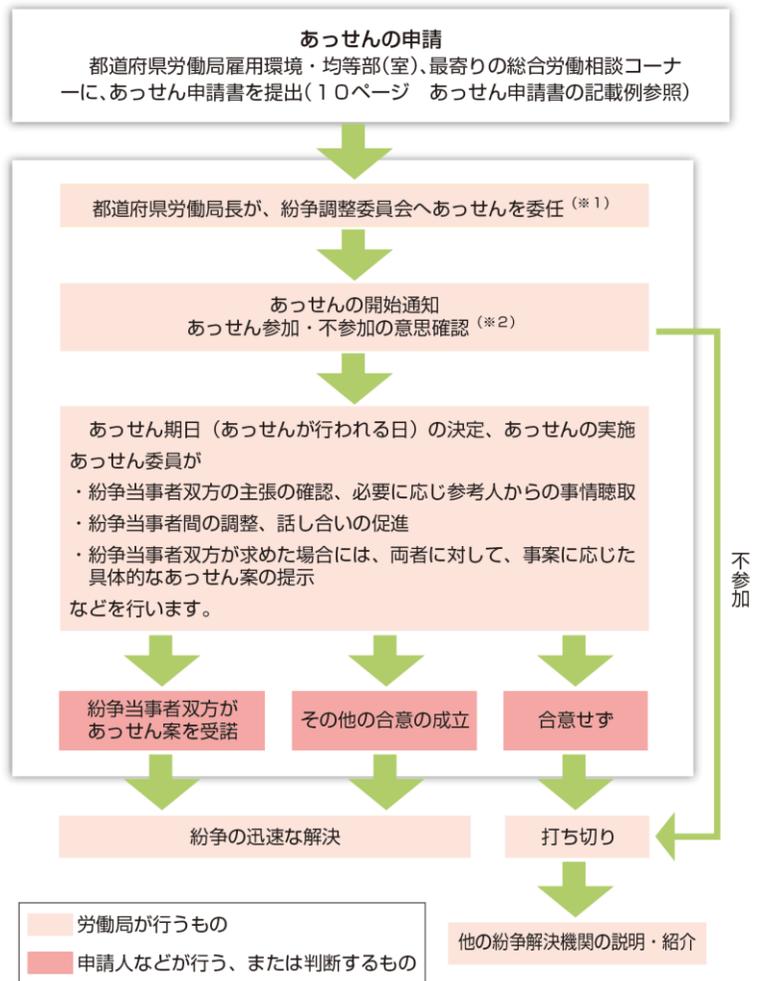
【参考：個別労働関係紛争解決制度による助言・指導、あっせんの手続の流れ】

都道府県労働局長による助言・指導の手続きの流れ



※助言・指導を行うも紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続きや他の機関の制度を利用することが可能ですが、あっせん申請するにあたって、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。

紛争調整委員会によるあっせん手続きの流れ



（※1） 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任するか否かを決定します。

（※2） あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：無期転換後の労働条件の見直し】

＜多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論＞

- 無期転換者の活用のあり方や待遇等は、労使により検討されていくものである。例えば、無期転換後に、本人の希望も踏まえつつ業務の内容や責任の程度等が変更される場合に、それに見合った待遇の見直しが行われるためには、労使コミュニケーションが重要である。
- 行政としては、無期転換ルールの活用が進み、無期転換者が増えていくことを見据えて、企業が自社の人事制度全体を踏まえて、正社員登用をはじめとする多様なキャリアコースの検討等を行うことができるよう、無期転換者を活用していくに当たって参考となる情報提供を行い、労使自治を促進することが適当である。
- フルタイムの無期転換者については、パート・有期労働法13条の適用はないが、正社員化を支援する助成措置を活用する等により希望する者の正社員への転換を推進するための措置を併せて講ずることが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

【参考：パート・有期労働法の事業主が講ずる通常の労働者への転換の推進】

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）抄

（通常の労働者への転換）

第十三条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

(5) 無期転換後の労働条件

キャリアアップ助成金

令和4年度予算額（令和3年度補正後予算額）：839億円（989億円）

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

正社員化支援	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
<p>コース名／コース内容</p> <p>正社員化コース 有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <hr/> <p>障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： 57万円（ 42.75万円） ②無期→正規： 28.5万円（21.375万円）</p> <hr/> <p>①有期→正規： 90万円（ 67.5万円） ②有期→無期： 45万円（ 33万円） ③無期→正規： 45万円（ 33万円）</p>	<p>加算措置／加算額（1人当たり）</p> <p>正社員化コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円 ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 1事業所当たり 9.5万円（7.125万円） ■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ②4.75万円 ■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ※令和7年3月末まで ① 9.5万円 ②4.75万円
<p>処遇改善支援</p> <p>賃金規定等改定コース 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額</p> <hr/> <p>賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p> <hr/> <p>賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p> <hr/> <p>選択的適用拡大導入時処遇改善コース 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施 ※令和4年9月末まで</p> <hr/> <p>短時間労働者労働時間延長コース 有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用</p>	<p>① 1～5人： 3.2万円（ 2.1万円） ② 6人以上： 2.85万円（ 1.9万円）</p> <hr/> <p>1事業所当たり 57万円（ 42.75万円）</p> <hr/> <p>1事業所当たり 38万円（ 28.5万円）</p> <hr/> <p>1事業所当たり 19万円（ 14.25万円）</p> <hr/> <p>22.5万円（ 16.9万円） ※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも4.1～14万円を助成。 ※令和6年9月末までの金額</p>	<p>賃金規定等改定コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■賃金を3%以上増額 1.425万円（中小企業のみ） ■賃金を5%以上増額 2.375万円（中小企業のみ） ■「職務評価」の手法の活用により実施 1事業所当たり 19万円（14.25万円） <hr/> <p>賞与・退職金制度導入コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■同時に導入した場合 16万円（12万円） <hr/> <p>選択的適用拡大導入時処遇改善コース</p> <ul style="list-style-type: none"> ■社会保険加入時の賃金増額幅に応じて 1.4～16.6万円 ■短時間労働者の生産性向上を図るための取組を実施 1事業所当たり 10万円（7.5万円）

※()は、大企業の場合の額。
※生産性の向上が認められる場合の額については、一部省略。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡】

＜多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論＞

- フルタイムの無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡は、原則として労使自治に委ねられるものだが、労働契約法3条2項を踏まえた均衡の考慮は無期転換者についても求められるものであり、その点の周知を図ることが適当である。
- 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の相違について、使用者からの説明が不十分であるため、労使間で理解の相違があることも考えられ、不満がある労働者の中には、待遇の相違に関して使用者からの説明を求める者も一定程度存在している。従って、労使コミュニケーションの前提として、まずは待遇の相違についての労働者の理解が重要である。この点、
 - ・ 有期労働契約の時点で通常の労働者との待遇の相違について不合理とされる可能性が高い相違が維持されたまま無期転換するケースが起こりうるほか、「別段の定め」で有期労働契約時から変更される労働条件の合理性について労働者が十分に把握できないケースなどが起こりうること
 - ・ 無期転換という局面は、無期転換後もパートタイムで働く場合を除き、有期労働契約時点では適用があったパート・有期労働法8条・9条の適用対象から外れる点で特殊性があるため、労使で認識のずれが生まれやすいとの意見もあり、無期転換申込みの抑制や無期転換時の紛争を防止する必要があること

という無期転換ルールの特性を踏まえると、無期転換申込権が生じた有期契約労働者に無期転換後の労働条件について通知するタイミングを活用して、無期転換後の労働条件に関する決定をするにあたって労働契約法3条2項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について、労働契約法4条1項の趣旨を踏まえて労働者の理解を深めるため、また、労使間の検討の契機とするため、使用者に十分な説明をするよう促していく措置を講じることが適当である。労働基準法14条に基づく告示でそうした措置を講じることが考えられるとの意見があった。

- なお、パート・有期労働法8条と同様の規定を無期転換者に設けることについては、無期契約労働者のうち、無期転換者のみをそうした規定の対象とすることの合理性は特段ないものと考えられ、無期転換者も無期契約労働者も多様であることから、慎重な検討が必要と考えられる。

無期転換する前の有期労働契約の時点で、パート・有期労働法8条に基づき通常の労働者との均衡が適切に図られるように行政としての取組みを一層進めるとともに、無期転換後においても、同法に基づきパートタイム労働者（無期転換者を含む。）及び有期契約労働者の処遇の見直しが行われる際には、フルタイムの無期転換者についても、併せて労働契約法3条2項も踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：転換申込機会と無期転換後の労働条件通知】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 労働者が無期転換ルールを理解した上で申込みを判断できるよう、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務づけることが適当。

【関連規定】

労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）抄

（不合理な待遇の禁止）

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：パート・有期労働法の事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容について説明】

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）抄

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について（平成31年1月30日基発0130第1号ほか）抄

10 事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明（法第14条関係）

（1）短時間・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べ労働時間や職務の内容が多様であり、その労働条件が不明確になりやすいことなどから、通常の労働者の待遇との違いを生じさせている理由がわからず、不満を抱く場合も少なくない状況にある。また、そもそも事業主が短時間・有期雇用労働者についてどのような雇用管理の改善等の措置を講じているのかについて、短時間・有期雇用労働者が認識していない場合も多いと考えられ、こうしたことが、短時間・有期雇用労働者の不安や不満につながっていると考えられる。短時間・有期雇用労働者がその有する能力を十分に発揮するためには、このような状況を改善し、その納得性を高めることが有効である。さらには、短時間・有期雇用労働者が通常の労働者との間の待遇の相違について納得できない場合に、まずは労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくとともに、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である。このため、法第6条の文書の交付等による労働条件の明示と併せて、事業主に対し、短時間・有期雇用労働者の雇入れ時に当該事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容について説明しなければならないこととするとともに、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければならないこととしたものであること。

(6) 有期雇用特別措置法に基づく
無期転換ルールの特例

(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

【論点】

- 有期雇用特別措置法に基づく、無期転換ルールの特例（第1種・第2種）について、どう考えるか。

【参考：有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 有期雇用特別措置法がなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じて必要な高度専門職を雇用しにくくなるほか、65歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になることも想定されるため、有期雇用特別措置法があることで雇用が促進される面もあると言える。特に、高齢者雇用は過渡期にあり、今後70歳までの継続雇用の増加も見込まれることから、第二種の意義は大きくなっていると考えられる。
- 他方、特例の存在が知られていないという課題があるため、高度専門的知識を有する人材や定年後再雇用者の能力発揮を求める使用者に対して更なる周知を行うことが適当である。

(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。【施行日：平成27年4月1日】

主な内容

1 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内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等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続して同じ事業主(※)に雇用される高齢者
 - ※ 定年まで雇用していた事業主との間で当該高齢者を継続して雇用する契約を締結した特殊関連事業主(元の事業主の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等)を含む。

2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長

→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② IIの者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

【要件を満たした上で定年後に有期契約で継続雇用される高齢者の場合】



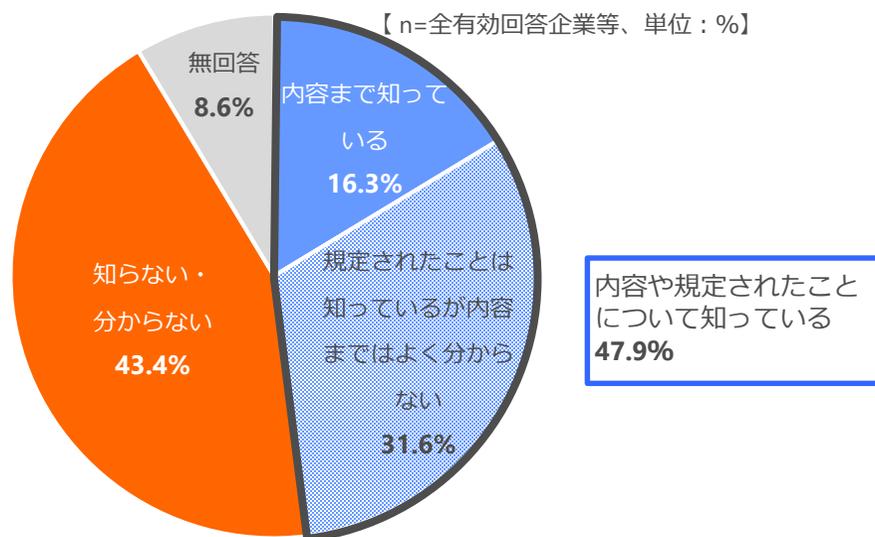
(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

- 有期特措法(※)に基づく特例について、「高度な専門的知識等を持つ有期労働者に関する特例」について知っている企業、「定年後引き続き雇用される高齢者に関する特例」について知っている企業の割合はともに5割弱となっている。

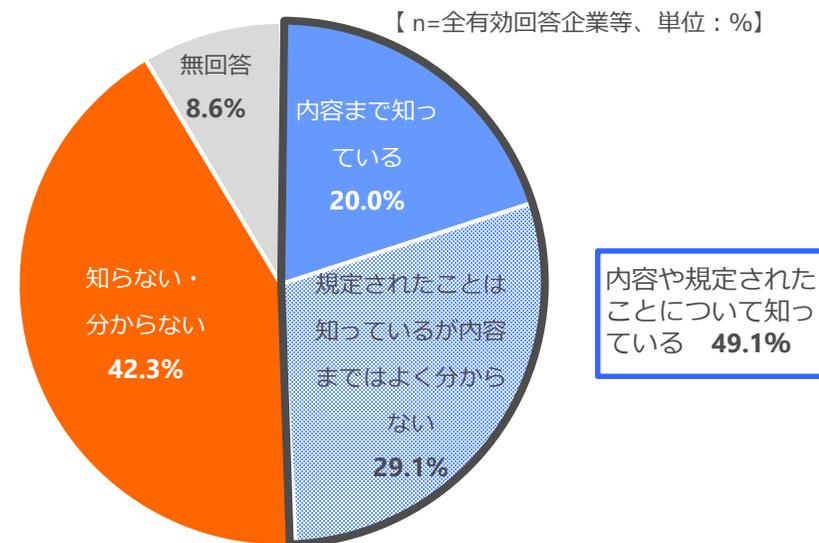
○ 「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」の認知状況

(多様化/企業・2021年1月時点)

<高度な専門的知識等を持つ有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度>



<定年後再雇用高齢者の有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度>



(※) 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 (平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行。)

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。

1 特例の対象者

- 「5年を超える一定の期間内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契約労働者
- 定年後に有期契約で継続雇用されている高齢者

2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(5年)を延長

⇒次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限10年)
- 定年後引き続き雇用されている期間

(7) その他

【論点】

- 労使コミュニケーション等を通じた無期転換ルールの円滑な運用の促進について、どう考えるか。

【参考：労使コミュニケーション等について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 無期転換者の就業規則を作成するとした場合、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。無期転換申込みに関する事項を就業規則に定める場合には、パート・有期労働法7条が適用されることを周知することが適当である。
- 無期転換申込権の行使の保護についてもパート・有期労働法16条の「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たることを解釈として示し、会社内で無期転換について相談できる体制が構築されるように促すことを検討していくことが適当である。
- 使用者に対しては、無期転換者について、職場でどのようにマネジメントすればいいか、どのように活かすか、そのために何が必要かについて、無期転換申込権の行使を検討する労働者や無期転換者に対しては、雇用の安定によって、様々なキャリア形成や能力形成を行うことができることについて、行政は、それぞれ好事例とともに示していくことが考えられる。

【関連規定】

労働基準法（昭和22年4月7日法律第49号）抄

（作成の手続）

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年6月18日法律第76号）抄

（就業規則の作成の手続）

第七条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

（相談のための体制の整備）

第十六条 事業主は、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。

労働基準法関係通達（昭和23年8月3日基収2446号）抄

同一事業場において一部の労働者についてのみ適用される就業規則を別に作成することは差し支えないが、当該一部の労働者に適用される就業規則も当該事業場の就業規則の一部分であるから、その作成又は変更の際しての法第九十条の意見の聴取については、当該事業場の全労働者の過半数で組織する労働組合又は全労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが必要である。

なお、これに加えて、使用者が当該一部の労働者で組織する労働組合等の意見を聴くことが望ましい。