

無期転換ルールに関する見直しについて

労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見

※第173回～第175回の労働条件分科会における委員の意見を事務局でまとめたもの。
共通認識に至っているもの、対立しているもの等を特に区別していない。

(1) 総論に関するご意見・全般的なご意見

- 現状を鑑みると、無期転換ルールによって雇用の安定が一定程度図られたと評価できるのではないかと。また、報告書にある「現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならない問題が生じている状況ではないが、各企業における有期労働契約や無期転換制度について、労使双方が情報共有し、企業の実情に応じて適切に活用できるようにしていくことが適切である」との記載に賛同したい。その上で、無期転換ルールの認知状況は課題の大きな柱であり、今後、認知度が上がるような建設的な議論を行っていくべきではないか。
- 調査結果も踏まえると、無期転換申込機会や転換後の労働条件、更新上限の有無等の明示を義務づけることは、無期転換ルールの適切な活用を促していく上で重要ではないか。
- 無期転換申込権の行使を妨げる行為への対応の強化や、無期転換者の処遇改善、正社員との不合理な格差の是正について、今後しっかりと議論していくべきではないか。
- 雇止めや転換後の労働条件に係る紛争に対する裁判例も出てきていることから、紛争防止の観点から法的ルールを整理して周知することが必要ではないか。
- 事業所独自の無期転換制度は様々あるが、法定の無期転換ルールの雇用の安定を図るという点で目的が同じであり、労使に良い影響を与えているような事業所独自の無期転換制度の事例を好事例として周知を図ることを検討してはどうか。
- 無期転換ルール施行後、パート・有期労働法改正により同一労働同一賃金が規定されたことを契機に、多くの企業で雇用形態間の処遇差の説明義務を果たせるよう対策を講じていることから、パート・有期労働法改正後では、データとして提示のあった無期転換ルールに対応する上での企業の課題として最も割合が高い「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバ

ランスと納得感の醸成」に対する考え方も変化していることをイメージする議論が必要ではないか。

- 調査結果を見る際は、無期転換ルールにより転換した人のみか、企業独自制度で転換した人も含むのかなど、何を母数にしたものか留意が必要ではないか。
- 無期転換ルールに関するデータを見る際には、パートタイム労働者とフルタイム労働者で分けてみる切り口もあるのではないか。例えば、パートタイム労働者が無期転換を希望する理由として、「雇用不安がなくなるから」と答えている割合が全体に比べて高い。また、パートタイム労働者が無期転換した後の労働条件について、正社員や有期契約労働者と比較した処遇の状況を確認していくことが重要ではないか。
- 処遇の改善については、無期転換前のパート・有期労働法に基づく不合理待遇の是正は当然として、無期転換後のパートタイム労働者と正社員との同一労働同一賃金に基づく是正を進めることはもとより、全ての無期転換労働者の処遇改善のための方策についても議論をしていくべき。
- データによると無期転換者は約 158 万人であり、無期転換ルールは雇用の安定に寄与していると評価でき、労使双方からも一定の評価がされている。無期転換ルールは、本来であれば労使で決めるべき労働契約期間に踏み込むという、非常に強い効果を持つ規範であり、現時点での根本的な見直しは不要。実効性を高める方策を多角的に検討していくことが望ましいほか、紛争の未然防止の観点から、周知徹底をどのように図っていくかを中心に議論を進めていくことが適当。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保に関するご意見

- 企業規模が小さいほど企業の無期転換ルールの認知状況が低いことは課題であり、調査結果のない 30 人以下の規模の企業ではさらに認知状況が低いのではないかと想定されることから、更なる周知に取り組むべきではないか。
- 無期転換ルールの施行を機に、労働者の納得を得た上で雇用契約を締結することが、多くの企業で徹底されたと認識している。無期転換後の労働条件を明示することは、労働者の納得を得た上で契約を交わすことにつながるため、違和感ない。
- 制度の趣旨としては労働条件の引き上げが念頭に置かれていたと言える。本来の趣旨に則った活用を促すことで、別段の定めについて適正な処遇改善の取組を進

めるべき。

無期転換に伴って、賃金等の処遇改善を行わない一方で、遠方への配置転換や職務・職責のみを増加させるといった法の趣旨に反するケースも存在している。このように無期転換申込みを事実上抑制するような労働条件だけを提示することはあってはならず、望ましくない事例であることも併せて周知徹底をして未然防止を図るべき。

- 労働者が無期転換申込権の行使をためらう原因として、無期転換後の労働条件が分からない、明らかでないことなどが指摘されており、無期転換申込権の通知に当たっては、転換後の労働条件をあらかじめ明確に示して、労働者の選択を容易にするということが無期転換の促進には重要。

4割程度の労働者が無期転換ルールを知らないというデータがあるほか、特に中小企業では使用者側も含めて、無期転換ルールを知らないことが原因でトラブルになっているケースもある。その点を踏まえ、無期転換ルールそのものについては、雇用契約の締結時を含め、契約更新ごとの周知を義務づけるなど、周知徹底を一層図っていくということが重要。

- 無期転換ルールを周知する上では、労働条件通知書に記載する方法や社内イントラネットに掲載する方法など、企業の実態に応じた様々な周知方法を認めることが重要と考える。説明という方法に限定しない形で推奨することを検討願いたい。
- 企業規模が小さいほど無期転換権を行使する労働者は少なく、また飲食等一部の産業では無期転換した方が少ない傾向があるため、実績の周知については必ずしもポジティブには捉えられず、慎重な検討が必要。
- 労働者は企業を通じて情報を入手することが多いとのデータが出ており、労使双方へのさらなる周知が重要。無期転換に当たって労働条件を変更する場合は、お互いの合意が前提にはなるが、合理性の判断は非常に難しく、事業者が変更自体の合理性について認識しておく必要があるため、周知に当たっては具体的な事例と併せて行うべき。また、無期転換権の効果的な活用事例についても情報の収集と周知をしていただきたい。

(3) 無期転換前の雇止め等に関するご意見

- 無期転換前の雇止めやクーリング期間の濫用防止のため、判例等の周知にとどまらずさらなる対策が必要ではないか。特に、最初の契約締結後に使用者が一方的に更新上限を定めるケースでは更新上限の設定が不利益変更となり得ることを周知徹底するとともに、労働者の求めがない場合でも使用者に上限を設定する理由

の説明義務を課すべきではないか。

- 使用者としては更新上限を設定する際に違法ではないかという懸念が生じうる。紛争が生じないような通知の方法等を整理する必要があるのではないか。
- 有期契約労働者の勤続年数の上限の設定を行う事業所が増加した状況は、雇用の安定を図るという無期転換のルールの趣旨に反する状況ではないか。
- 中小企業でも男性の有期契約労働者は60歳以上の割合が高いが、定年後再雇用者を有期雇用しているケースが多いのではないか。こうしたことから、雇止めの中には、年齢を理由とする雇止めも一定数想定されるのではないか。
- 無期転換申込機会や無期転換後の労働条件の案内を進めるべきではあるが、案内する転換後の労働条件が無期転換を抑制するような内容になっていないか注意が必要ではないか。
- 雇止め等については、法の趣旨、問題となるケースの周知や個別労働紛争解決制度の助言、指導での活用という対応では不十分と考えられ、さらなる対応を検討する必要がある。
更新上限の設定について、雇用の原則は期間の定めのない労働契約であり、上限設定自体が望ましくない。少なくとも、上限設定をした場合の説明については、労働者からの求めの有無にかかわらず義務付けることが適当。権利行使の妨害抑止についても多様な政策的手法の中で方策を検討することが適当とされているが、現行法等の周知だけでは足りるものではなく、権利行使の妨害防止に資するような具体的な方策の検討が必要。
- 一部の労働条件が転換前と比べて不利益となったとしても、それは無期転換申込みに対するものであるかは、明らかでない場合もあることから、不利益変更を禁止する措置を設けることは、多種多様な無期転換の方法を抑制する可能性があるため不適當。むしろ、労働条件の不利益変更は労働契約法の7条、10条、16条において、法的な救済措置が手当てされていることを周知していくことが重要。
- 労使紛争を未然に防止するため、労働者からの求めに応じて、企業に上限設定理由の説明を義務づけることは検討し得る。ただし、労働者からの求めがない場合も説明を義務付けるかどうかという点については、求めがない場合については説明会等の集団的方法も可とし、個別説明については労働者からの求めに応じて行うという提案が適當。

(4) 通算契約期間及びクーリング期間に関するご意見

- クーリングについて、クーリング期間を置いていないと回答した事業所の割合が減少しており、また、検討会のヒアリングでクーリング期間が悪用されている実態があり廃止すべきとの意見があったことを踏まえ、クーリングの運用実態を丁寧に確認していくべきではないか。
- クーリング期間については、さらなる周知等にとどまることなく、個別の事例など、さらなる実態を把握し、それに基づいた見直しを検討すべき。通算契約期間については、5年未満で企業独自の転換制度により転換されている事例など、様々な好事例の周知も必要。
- ヒアリング結果によると、一人前になったかを見極めるのに5年程度かかるという声もあり、通算契約期間を短くする、となれば雇用の柔軟性を損なうため、5年を維持することが妥当。企業独自で5年より短い期間を設けている好事例の周知を行っていくべき。クーリングについて、有期労働者には長期雇用を望んでいない人など、働き手の就労ニーズが多様であることを考えると、仕組みを見直す必要はない。ただ、再雇用を約束して雇止めを行うのは立法趣旨からして不適當であり、望ましくない事例については周知が必要。

(5) 無期転換後の労働条件に関するご意見

- 無期転換後の労働条件は見解が分かれる難しい論点もあるため、今後、裁判例や学説の発展も見ながら、周知していくことが必要ではないか。
- 無期転換者の処遇改善は課題であり、パート・有期労働法の同一労働同一賃金の施行前に無期契約に転換した者も含め、無期転換者の処遇改善や正社員転換の促進に係る取組を強化すべきではないか。
- 正社員としての働き口がなかったから有期契約労働者になった者は、正社員転換やキャリアアップ、処遇改善を重視している傾向があるのではないか。無期転換ルールを活用を促進する上で、転換後の処遇改善、正社員転換の促進を含めた検討を行っていくべきではないか。
- 「別段の定め」により有期契約時から改善される処遇がある企業の割合が半数程度ある一方、労働者に不利になる処遇がある企業の割合が5.2%となっている調査結果は注視すべきではないか。

- 無期転換者の処遇改善は、各企業の経営環境、労使での議論、産業全体での生産性向上、職業能力の向上支援や正社員転換の枠組み増加等、様々なアプローチが考えられるため、各社の実態に応じて対応されるべきではないか。仮に無期転換者の処遇改善を強く迫ることとなれば、正社員と同様の職責や配置転換の範囲等を設定せざるを得なくなり、かえって多様な働き方の流れに反し、雇用のミスマッチを生じさせ、結果的には雇用機会の減少につながりかねないとも考えられるため、無期転換ルールが雇用の安定を図ることを目的とする制度であることを前提に、現状の課題やその課題への適切な対応を検討していきたい。
- 無期転換後の労働条件については、本人が無期転換を希望しない場合もあることや、また処遇については働き方や職務の範囲・責任の程度と併せて考える必要があることを踏まえて議論していくべきではないか。
- 無期転換後の労働条件等について、パート・有期労働法の適用外であるフルタイムの無期転換者についても、不合理な待遇差の是正に向けて、行政による実効性のある取組が可能となるよう検討が必要ではないか。

以上