

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」事務局ヒアリング概要

1. X社（卸売業、従業員 100 名～500 名未満（期間の定め有の割合は約 2 割））

（1）無期転換関係

○無期転換制度

- ・規定上は、法定どおり 5 年経過時点で無期転換申込み可としているが、有期契約労働者には更新毎に面談を行い、希望があれば 5 年未満でも無期転換している。
- ・制度導入のきっかけは、派遣法改正に伴って当時の派遣労働者を無期雇用で直接雇入れしたこと等。経営陣がリーダーシップを取って無期転換の制度作りを行った。
- ・転換後の処遇は有期契約の時と差はない。
- ・契約社員（無期転換者を含む。）と正社員間では、仕事の重みが違うため、月収に違いがあるほか、賞与・退職金の有無に差がある。

○更新上限、クーリング等

- ・更新上限やクーリングは設けていない。他方、勤務規律や協調性、能力的な問題等により無期で雇えない場合は期間満了による雇止めを行う場合がある。有期契約で見極めをしている面がある。

○契約社員が正社員へ転換した事例

- ・正社員は男性がほとんどを占めており、契約社員は女性がほぼ 10 割。
- ・過去に無期転換した事例は全て女性。いずれも、正社員入社後、出産や育児介護等のライフイベントのため一旦退職し、契約社員として再度勤務（たいていは扶養に入れるくらいの稼ぎに調整）、その後に希望を聞いた上で、子育てが一段落した等の個々の事情に応じて無期の契約社員に変更し、その後正社員に復帰したというもの。
- ・有期契約労働者→無期転換者→正社員という実績は今のところ無い。
- ・無期転換者から正社員になるための教育プログラムや有期雇用労働者等への教育訓練等の支援はない。

○トラブルの有無

- ・特段トラブルはない。
- ・無期転換したとしても待遇差もなく、無期になりたいという人はほとんどいない。有期契約のままでも雇用不安定とは感じていない。働き方も無期になっても変わらない。

○課題、要望事項

- ・特になし。
- ・大企業と中小企業では法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。

（2）多様な正社員関係

○社員制度

- ・区分としては、総合職（営業・技術）と一般職（事務）で、総合職か一般職かで転勤の有無に違い。なお、総合職はほぼ男性、一般職はほぼ女性である。また、一般職は勤務地限定。
- ・職種（営業・技術・事務）は内規に書いている。契約書上は「職種：営業」とあるが、営業→技術といった変更も、本人の同意・希望があれば可能。

- ・年功的な賃金体系。
- ・定年再雇用後は、仕事量減と対応して賃金も減らしているが、定年前の8割は出している。

○課題

- ・転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人も多いため、転勤制度が形骸化しているようにも感じている。他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで待遇差として3～4万円の差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。
- ・地方では男性並みに働きたいという女性はいまだに少なく、M字カーブのとおり30歳頃にやめてしまう。他方で、会社としては1人を長く雇いたいと考えており、対応を検討中。また、AIによる職務の代替が進み、現在社内では、一般職をなくす議論もなされている。

○要望事項

- ・特になし。

2. Y社（建設業、従業員1,000名～3,000名未満（期間の定め有の割合は約1割））

（1）無期転換関係

○無期転換制度

- ・法定どおりに5年経過後に無期転換している事例は少なく、数年前までは、無期転換を前提として、トライアル雇用として有期雇用を活用していた事例あり。

（現在では、高度専門的な人材で、正社員の賃金テーブルに沿わないような高額の待遇の者を有期で雇用。）

- ・その他、正社員と同等以上の能力を発揮しているような有期契約労働者は、本人の要望や現場の声を踏まえて、人事部で面接等の査定を行い、5年より早く無期転換させる場合もある。これは規定上の対応ではなく、運用面で実施。
- ・転換後は正社員となる。転換後の処遇は、職務や年齢、能力、他とのバランスを踏まえた上で、会社から処遇案を提示し、本人と合意して個別に決定している。普通の正社員の給与テーブルに準じた待遇、規定に基づいた待遇（住宅手当等）が適用される為、もともと正社員より高い待遇で個別契約していることの多い有期契約労働者は無期転換を望まないことが多い。

○更新上限、クーリング等

- ・契約更新上限は5年と定めているが、5年を超えて繰り返し更新している有期契約労働者もいる。このような労働者は、高度専門的な人材であることが多い。
- ・無期転換制度を利用できる人は、主に正社員より手厚い待遇の高度専門的な人材であり、プロジェクト期間に応じて雇っているため、プロジェクトが終われば、会社に残ることなくそのまま雇用も終了するという状況である。
- ・クーリングは設けていない。

○有期契約労働者及び無期転換労働者に対する教育訓練等

- ・専門的な知識や技術の研修については、すべての労働者に実施している。階層別研修（マネージャー研修等）は、有期雇用労働者には行われていない。

○トラブルの有無

- ・労働条件の更新の際の交渉で、スムーズに合意に至らないケースがときおりある。

○無期転換制度導入の効果と運用面の課題、要望事項

- ・無期転換した者の話を聞くと、雇用が安定すること、無期契約になったことで様々なキャリアを展開できること、有期の時に感じていた疎外感を解消できることを評価する声がある。
- ・当社にマッチした人材はそう多くないため、有期契約労働者が活躍すると現場は当人を手放しづらくなり、有期契約の期限を伸ばしてほしい、又は無期転換させてと要望してくる。他方、無期転換した者が期待されたキャリアを伸ばせていないことが目立っているように思う。つまり、特定の業務には能力を発揮するが、別のキャリアを担わせたり、ジョブローテを行うと、能力不足を感じるが多い。そういった点は悩ましいところ。
- ・1人前になったか見極めるのに5年程度かかると考えているため、現行の法定の5年という通算契約期間の年数はちょうどいいと感じている。5年より短くなれば、当社にマッチしているか分からないまま判断しなければならなくなる。仮に全く当社にマッチしていない高額な人材を無期で雇用するとなれば会社へのダメージは大きい。

○高度専門職に関する無期転換ルールの特例（有期雇用特別措置法第4条に基づく第一種計画認定）

- ・あるプロジェクトの法務担当として外国人弁護士1名を雇用し、その1名のみ特例対象として活用している状況。プロジェクト期間は10年間、契約期間は1年契約を更新する形。
- ・従事するプロジェクトを10年として法の認定を受けているが、10年で事業環境や雇用環境は変化するので、担わせたいプロジェクトが増えるなど、締結当時の条件や申請内容を維持するのも管理が難しいと感じる。また、期間が長くなると、高い給料の仕事ばかりではなくなってくるので、同じ条件で雇用し続けるリスクにも留意が必要になる。
- ・当該弁護士と当社のスタイルがマッチするか分からないから期限を設けざるを得ない（労基法14条柱書き（※）では対応できない）が、プロジェクト期間が5年を超えることは多くあるので、仮にマッチする人材であれば、5年の手前で手放すことになるのは避けたい。そうした観点から、有期特措法第1種の制度があるのはありがたい。

※ 労働基準法（抄）

第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。（後略）

- ・プロジェクトや担当してもらおうプロジェクトに付随するような業務が増えて、当初の予定より業務が増えてしまうことは課題と感じる。
- ・有期特措法の導入にあたって、労働組合とは特に話をしていない。本人からも特に意見や声は上がっていない。

○定年後継続雇用に関する無期転換ルールの特例（有期雇用特別措置法第4条に基づく第二種計画認定）

- ・60歳定年で65歳まで継続雇用する制度であり、それ以降も雇用する場合は子会社に転籍させて、子会社で特例を適用して雇用している。

（2）多様な正社員関係

○社員制度

- ・主な区分としては、総合職といわゆる一般職で、総合職か一般職かで転勤の有無に違いがある。また、一般職は転勤を伴わない異動はある。
- ・職務は、募集要項の業務内容の記載に基づいて明示している。採用の過程から業務内容は明示、説明している。特定業務を行うものと明示して雇った場合は、本人同意が無い限りは当該業務以外の仕事をする事とはしない。
- ・有期契約労働者は、高度専門的な人材であることもあり、職務限定である。

○トラブル

- ・採用過程でも明示や説明は行って、本人に納得してもらっているので特にない。
- ・ミスマッチを防ぐため、事業内容や待遇面は丁寧に説明するように努めている。

○要望事項

- ・特になし。