

検討会におけるこれまでの主な議論

- ※ ●は委員発言、○はヒアリング結果。ヒアリング結果は主な制度・運用の改善要望等を抜粋。
- ※ 事務局作成。

1 無期転換ルール関係

(0) 総論

- 正社員になっても、仕事がなくなれば整理解雇が有効とされうるということを前提として、そもそも無期雇用とは何か、無期転換とはどういう労働者にとっての権利なのかを検討し、広くそれを共有すべきではないか。
- 行動経済学の視点から、無期転換ルールをポジティブに評価する理屈としては、人間は先送り行動をしがちであることを踏まえて、お互い適切な判断ができるようにするため、締切りを設けているという点で、無期転換ルールをポジティブに評価できるのではないか。
- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定し、社員の安心感や定着率の向上につながっている点が挙げられたほか、無期転換した従業員から、無期契約になったことで様々なキャリアを展開できる点、有期雇用の時に感じていた疎外感を解消できる点が挙げられた。
他方、課題としては、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人が多い点、社員間の均等均衡が挙げられた。(企業)
- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定したという点、労働条件が向上した点が挙げられた。
他方、課題としては、転勤や職務の限定の観点から正社員と無期転換社員で賃金が同一ではない点や、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点、制度の活用促進の点が挙げられた。(労働組合)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、現状に不満がない点、無期転換しても働き方や待遇に変化がないという点、有期契約のままでも雇用不安定と感じていない点が挙げられた。(企業・企業が行った中小企業アンケート)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、業務内容の拡大、責任の増加、全国転勤等を避けたい点が挙げられた。(労働組合)
- グローバルな企業もあれば、中小零細企業もあり、有期雇用の必要性は一律ないしは同一平面上で論じられるものではない。(使側弁護士)
- 無期転換ルールの意義(雇止めの不安から当たり前の権利行使を躊躇う有期契約労働者の深刻な実態を踏まえその待遇改善の契機とする)は極めて重要であり画期的な制度であるが、その活用状況は不十分。活用が不十分である要因は、

必ずしも当該労働者・使用者への周知の不徹底だけでなく、無期転換権という権利行使を躊躇わせる職場風土の存在、無期転換阻止を意図する使用者を現行法では防止できない立法上の課題等にもあり、あわせてその是正が必要。（労側弁護士）

（１）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 無期転換をした場合や多様な正社員になった場合の労働条件について規定を整備していないことにより不明瞭であるということが、労使双方にとっての課題の一つである。これは、労働条件の設定に関する点と周知に関する点の双方において重要。
- 無期転換に係る周知については、労働者が、無期転換を希望するかしないかを考える機会を提供するという意味での情報提供も必要。
- 無期転換申込権とそれに関する制度について、労働者に認知されるような施策について検討することは重要な論点である。
- 無期転換のルールについて労働者側に周知する必要性はもちろんあると思うが、個々の労働者に権利があるかどうかということはある程度将来のことなので、いつから知らせるべきかという点は、制度を具体的に設計していくに当たっては重要になってくる。
- 周知を義務づける場合には、労働者に対する周知だけではなくて、中小企業の経営者にもルールの周知・教育・広告が必要。
- 労働者に対する無期転換申込み機会確保のための個別通知の義務付けについては、契約更新に対する合理的期待（労契法 19 条の法理）との関係でも検討をする必要がある。
- 毎年 4 月の給与明細で無期転換権の保持者及び今後 1 年以内に無期転換権が発生する者に対して案内を掲載している例、1 回目の契約更新（1 年／6 ヶ月）をもって無期転換している例、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例があった。（企業）
- 無期転換権が発生する前の契約更新の段階から説明している。（労働組合）
- 5 年を契約上限にしている企業も含めて、無期転換・正社員転換制度について、労働者への周知や相談体制の整備・周知など、促進にむけた取り組みがさらに必要。（労働組合）
- 無期転換ルールやその趣旨について、初回契約時や更新の度に企業側から周知させれば、企業側が趣旨に反する対応をすることに対して一定のプレッシャーになるのではないか。

この周知義務に違反した場合に罰則を設けた義務化を進めることが必要。また、有期契約の労働者数が一定の割合を超えた企業に対し、有期契約の雇入れ人数と無期転換の人数をホームページ上で公開させるなども効果的だと考える。（労働

組合)

- 労働者の中には無期転換についての理解が不十分な人もいるが、働く上でどのような権利が与えられているのかについての理解が足りていないため、学校でのワークルール教育などが必要と考える。(労働組合)
- 無期転換ルールの周知を求めるとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 中小企業においては有期雇用が長期間継続しているケースも多く、使用者が無期転換ルールの存在を知ると、怖くなって却って雇止めをすることもありえるため、無期転換ルール認知度と企業体力が低い中小零細企業に対する規制の強化は、却って雇止めを誘発する可能性が高い。(使側弁護士)
- 使用者から労働者に対し、有期雇用契約締結時の書面による明示事項として、無期転換ルールが適用され得る契約であることを示すべきことを労基法上定めるべき。また、無期転換権が発生する更新時に、使用者は労働者に対して無期転換権が発生していることを通知しなければならないという義務を課すことは極めて有効。さらに、求人段階においても周知をすべき。(労側弁護士)

(2) 無期転換前の雇止め

- 中小企業では、人手不足の問題があるため、無期転換前の雇止めは概ね発生していないとの声があった。(企業・労働組合)
- 5年以内の雇い止めは非常に増えている。例えば独立行政法人などはかなり予算で縛られるような傾向がある。(労働組合)
- 法律によって雇止め等を強制的に禁止した場合、企業活動の柔軟性が失われ、企業倒産による労働者全体の失業が増加する可能性があるということを認識しておくべき。(使側弁護士)
- 更新上限合意に対する規制は、結果的に、有期雇用に対する雇止めの前倒しを誘発すると思われるため、法による介入・規制には反対。仮に、無期転換権ルールを脱法する意図に基づく雇止めがあったとすれば、その点は労契法19条の該当性判断の中で考慮されるほか、仮に無期転換権が発生することを避けるための雇止めであっても、そのことがただちに公序良俗に反するものではない。(使側弁護士)
- 使用者による無期転換権行使の妨害を禁じる規定(労契法)、妨害がなされた場合に無期転換権行使が推定される規定の創設が必要。(労側弁護士)
- 無期転換期間よりも短い不更新条項を定めることは実質的な脱法であるため、契約更新の途中に更新上限規定(不更新条項)を定めることを禁止する規定を労契法に創設すべき。特段の事情ない限り、不更新条項によって更新回数・更新年度を制限することはできないことを明文化し、特段の事情の内容を指針により明確化していくべき。労働契約締結時に不更新条項を入れる場合、条項を入れる必要性について、対象労働者への説明義務を使用者側に課すべき。(労側弁護士)

- 無期転換権行使直前に行われる雇止めを原則として禁止とし、脱法目的ではないこと、客観的合理性のある雇止め理由があること、及び雇止めに社会的相当性があることの立証責任を使用者側に課すべき。(労側弁護士)

(3) 通算契約期間及びクーリング期間

- 元々長期雇用を望んでいない短期雇用の従業員もあり、従業員から早めの無期転換の希望やクーリング期間の制度の廃止の希望の声は聞いたことがない。(企業)
- 一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。(企業)
- 通算契約期間について、労働基準法第14条に無期労働契約以外の労働契約期間は3年を超えてはならないと定められていることを勘案し、雇用の安定の観点から3年等もう少し短くすべきではないか。最初は有期で雇用するにしても、無期転換まで5年も必要ないのではないか。(労働組合)
- 有期雇用について一定の期間制限を設けること自体には賛成であり、現状の5年という期間がちょうどよい。無期転換権発生期間の短縮は、雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながる恐れがあり反対。(使側弁護士)
- 通算解約期間5年は長すぎるので2年にすべき。(労側弁護士)
- 更新上限まで勤務して、クーリング期間後にまた勤務したいと言う方もいるが、クーリングの仕組みがなくなると、エントリーする機会がなくなる。会社としても採用目標を達成して生産を安定させていくといったお互いのニーズに関わる問題になってくると考えている。(企業)
- いわゆるクーリングは、ごく少数の企業における事象に過ぎないのであり、その規制を行うことによる雇用の救済がどれだけあるのか疑問。生産量の柔軟な調整が必要な業界にとっては死活的に重要な問題である。既に放出された雇用を吸収する柔軟なプロセスを司る労働市場が形成されているのであり、クーリングに対するこれ以上の規制導入には反対。(使側弁護士)
- クーリング期間について、無期転換阻止の雇止めにおいて悪用されている実態がある(例えば、派遣・請負を入れ込み就労継続させるケース、クーリング期間終了後に再雇用の約束するケース)ので、廃止すべき。(労側弁護士)

(4) 無期転換後の労働条件

- 無期転換後について、正規雇用労働者よりも労働条件に劣っている部分があったとしても、フルタイムであれば、同一労働同一賃金の対象とはならない。無期転換によって、別段の定めに基づき労働条件が下がるということについても、整理する必要がある。
- 無期転換したら処遇が上がるべきとの意見があるが、業務内容が変わらないのに無期転換するだけで処遇が上がるというのは違和感がある。通常は無期転

換する際に責任が重くなること等がセットで処遇が上がっているということがなかなか理解されない。また、無期転換後は雇用保障が強くなった分、保険料分だけ賃金が安くなってもしかるべきと考えることもできるのではないか。

- 法的理解とは違うが、労働組合側としては、無期転換は正社員化につながっているという認識のようである。法制度・専門家の理解と現場の認識のずれを踏まえて、検討会としてメッセージを出していく必要がある。
- 無期転換後の労働条件について、施行通達で「引き下げることは望ましいものではない」という記載をしているが、原則引き下げ可能と読める。不利益変更は原則不可で、例外的に合理性や合意があれば可能という話。引き下げができる場合をもっと具体的に説明すべき。
- 有期雇用だと業務を切り出すという点が気になった。人事管理上の問題であろうが、なぜ業務を切り出して担当させるのか、いわゆる同一労働同一賃金との関係か、そのあたりを含め有期雇用の場合の担当業務のあり方も気になった。
- 無期転換後の労働条件について議論するにあたっては、労契法 18 条と旧 20 条の関係性も検討する必要がある。
- 派遣労働者のケースとして、無期転換をきっかけに、有期になったほうが紹介できる仕事の幅が広がると言われる、という事例がある。(労働組合)
- 無期転換にあたり、職務の内容等が変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、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の徹底を求める。(労働組合)
- 無期転換後の労働者の労働条件については、各企業の個別的状況を踏まえて労使自治に委ねるべきであり、法が介入すべき問題ではない。(使側弁護士)
- 立法当時も労契法旧 20 条との両輪で労契法 18 条が機能することが想定されており、具体的には、無期転換ルールの規定の中の「別段の定め」を活用して労使関係の中で待遇が改善されることを念頭に法律がつけられていると理解しており、国会審議の中でもそのような議論がなされた。しかし、別段の定めによる処遇改善は、極めて不十分でこれだけでは実効性がないことが明らかとなった。無期転換ルールの存在意義自体が問われる。(労側弁護士)
- 非正規労働者は、一般的に、賃金も低い立場にあるので、無期転換に伴って労働条件が下がることが正当化される場面が思い浮かばない。(労側弁護士)
- 労使協議の中で、有期のみ労働条件を上げて無期転換はそのままにするのは理にかなっていないという点は会社も理解し、同一労働同一賃金関連法を参考にしながら、無期転換社員と社員との間の労働条件の不合理な差異をなくすようにした。(労働組合)
- 無期転換労働者は同一労働同一賃金による処遇改善の対象外であり、労働組合はあらゆる雇用形態間での均等・均衡を求めて交渉はしているが、その点、法制度がもう少し後押ししてくれると良いという意見もある。均等・均衡ある処遇を前提とした働き方の転換ができる制度の導入が必要。(労働組合)

- 労契法旧 20 条の裁判などをやるために、転換権を行使しない方もいることも踏まえ、無期転換権行使後の労働者と、同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者との間で、不合理な労働条件を禁じる規定を創設すべき。合理性を主張する立証責任を使用者に課すべき。無期契約労働者間の均衡規定が不要とは言わないが、無期転換者に限定した規定だけを進めてもバランスの悪さはあまり感じない。(労側弁護士)

(5) 有期雇用特別措置法の活用状況

- 有期特措法に関して制度面で改善を求めたい事項について、定年後については高年齢者雇用確保措置があり、無期転換ルールを定年後再雇用者に適用すること自体が、制度を無駄に複雑にしているという意見、定年後の再雇用にあたって届出を必要とする制度は煩雑であり、届出を不要とすべきという意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 有期特措法については、高齢者の活用事例のみ確認された。(労働組合)
- 長期プロジェクト担当として外国人弁護士を雇用し、その者について特措法第 4 条に基づく第一種の適用対象としている。
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(※)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。(企業)
※ 労基法 14 条柱書き(期間の定めのある労働契約であっても一定の事業の完了に必要な期間を定めるものであれば 3 年を超える労働契約を締結できる)では対応できない、との趣旨。
- 労働者の多様な働き方を可能とする選択肢を用意する制度として評価しており、利用を狭める方向での法改正は行うべきではないと考えているが、制度の周知・普及に資する措置は必要。(使側弁護士)
- 有期特措法のうち、第一種は利用されておらず廃止してよい。第二種は高年齢者の地位の不安定化を招くほか、不公正な処遇の契機になりうるので廃止すべき。(労側弁護士)

(6) その他

- 職務自体が期間限定の場合を除き、直接・無期雇用を基本とすべき。臨時的・突発的業務以外の業務というのは本来無期雇用の労働者に担わせるべき。入口規制を導入すべき。5 年上限が増えている中で、恒常的な仕事に有期雇用労働者を従事させない入口規制を設けなければ基本的に対応できないのではないかな。(労働組合)
- 仮に入口規制を行った際でも、会社にとってそれが本当に必要な業務である限りは何らかの形で雇用は発生するのではないかな。雇用機会を減少させる可能性があるとの意見もあるが、景気変動による影響から考えれば、ごく小さいと考

える。(労働組合)

- 労働契約における「期間の定め」が有する法的意義は、雇用調整機能であり、企業の経済活動の柔軟性を担保してきたが、現下の解雇権濫用法理を維持したまま「入口規制」を導入することは、企業の経済活動の柔軟性を削ぎ、労働需要そのものを減退させ、結果的に多数の労働者の就業可能性を奪う可能性が高い法規制である。(使側弁護士)
- 入口規制の導入とは別に、入口規制を導入しないのであれば、有期雇用契約を締結する場合には契約締結時にその理由の明示・説明を義務付ける必要がある。(労側弁護士)
- 日常的に労使関係を構築していれば、無期転換した事例もあるが、労使関係がそうした状況にない場合は無期転換も厳しくなってくるという印象。(労働組合)
- 「別段の定め」を巡っては、集団的な労使関係がなければ実のある交渉は難しい。労働組合の組織化において、この無期転換のルールをもっとうまくアピールできるはずだと考えている。(労側弁護士)
- 無期転換は補助金の対象になっているが支給が遅いとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 期間の定めがなくなるというのは企業からすれば大変なことであり、労使で話し合いながら雇用の安定を図っているにもかかわらず一律に5年で無期転換権が発生するのはどうかと思うほか、無期転換を悪用する人も出てくる可能性もあることから、無期転換ルールについて撤廃を求めたいとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 限定した職務がなくなったら雇用調整できるというルールが社会的に認知されるのであれば、タダ無期を存続させてもよいと思うが、これまでの裁判実務に照らすと、職務限定の場合でも配置転換を模索せよと言われると思われ、その意味で企業からするとタダ無期の存在は扱いづらいと思う。(使側弁護士)

2 多様な正社員関係

(0) 総論

- いわゆる正社員であっても、何らかの限定があると言える部分もありえる中で、無限定の働き方であることを前提に議論することやそれを肯定するような形で議論することはいいのだろうか。多様な正社員だけを念頭に置くのではなく、いわゆる正社員についても念頭において議論していくべきではないか。
- 正社員や多様な正社員は、法制度で定められている概念ではないので、広めに色々視野に入れた上で検討することになるのではないか。
- 多様な正社員の制度があるということと、制度が活用されている、運用されているということは、必ずしも一致していないことに留意が必要。
- 多様な正社員制度の導入によるプラスの影響としては、育児・病気を理由とした制度利用の例が多く多様な雇用形態の実現に資することができた点、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に定着しているという点、生活に合わせたスタイルで正社員になるステップを導入することができた点等が挙げられた。(企業)
- 中小企業では正社員の勤務地や勤務時間の限定という希望は実現できており、特に限定正社員を設定する必要性はうすいとの意見があった。(労働組合)
- ジョブ型人材マネジメントは、そのジョブだけの雇用というものではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネジメントという意味合いである。(労働組合)
- 多様な正社員制度については、肯定的な意見が多い一方で、雇用区分が異なる人がいると社内の団結が難しくなるという意見やどのような基準で社内での制度導入の検討をすればいいのかわからないという意見もあった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 地域限定ということの裏返しの問題として、そもそも全国転勤を可能にするありよう自体を見直す必要があるのではないか。(労働組合)
- 多様な働き方の浸透とともに、「正社員」という概念自体が曖昧になりつつあり、「正社員」「非正規雇用」という枠組みから離れる必要があるとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 各企業において正社員層をどのように仕分けて活用していくかは、企業の人事権そのものに関するものであり、法の介入は控えるべき。現状、全国転勤が想定されている企業では、雇用区分が整理されており、転勤範囲が不明という事例は殆ど見たことがない。配転可能な範囲を限定してしまうと、時間経過や環境変化による企業再編時に行き先がなくなり、却ってトラブルの種となる可能性がある。(使側弁護士)
- 労使合意によって、長時間労働や使用者の配転命令権への歯止めがかかる働き方が「ジョブ型正社員」として模索されることに反対はしない。しかし、配偶

者の遠隔地配転が実施されたり長時間労働が放置される限り、他方配偶者の離職を事実上強いられる（特に女性労働者が直面）問題は、「ジョブ型正社員」では解決ができない。「ジョブ型正社員」に関して、使用者が解雇規制緩和の一方策として利用できる、利用しやすい形での制度推進はあってはならない。均等・均衡確保のルール of 抜け道として利用されることはあってはならない。（労側弁護士）

- 転勤を巡っては、育児介護休業法 26 条による歯止めがあるとはいえ、あまり機能はしていないというのが自分の実務の実感であり、いつまでもその状態がいいのかと思っている。（労側弁護士）

（１）雇用ルールの明確化

- 多様な正社員を有期雇用者の無期転換先としてだけ捉えるのではなく、正社員から多様な正社員になる動きも踏まえて、多様な正社員の雇用ルールの明確化について整理していかなければならないのではないかな。
- 転勤拒否即解雇ということになっていないとしても、配転に関するルールを知らないことで応じなくてもよかったかもしれない配転に不本意に応じる、ひいては多様な働き方が妨げられるような事例があり得るのではないかな、そういう観点で、配転に関するルールが知られること自体は意味があるのではないかな。
- 不必要な事務負担拡大は避けるべきであるほか、雇用契約書についてまだ理解できていない中小企業は多いので、あまり項目を増やすよりは現行の明示事項を徹底することが大事。（企業）
- 就業規則が複雑過ぎて内容を把握出来ていない経営者が多いため存在価値がないという意見や紙でなくネットで労使双方がいつでも閲覧できるのが望ましいとの意見、就業規則の年 1 回以上の説明を推進すべき、10 人未満の企業でも就業規則の作成義務を導入すべき、雇用時に就業規則の説明を必須事項とすべきという意見があった。（企業が行った中小企業アンケート）
- 法制度に限定内容を明示することについては、職務をどの程度詳細に書き込むのか次第で取り得る反応が違ってくる。例えば、限定された職務の範囲が一般事務業務とされた場合、どこまで入るのか、話し合いが必要になる。中小ではそこまでできずに曖昧になる懸念。職務が明確だからそれ以外の仕事を断れるというメリットはあるが、デメリットとしては当該職務が無くなったことが賃金減額や解雇の理由となりえ、労使の課題と思っている。（労働組合）
- 限定正社員等に対する労基法による就業規則への記載義務化について、勤務地・職種限定等は、個別の合意によることが多く、仮にこの点を就業規則の必要記載事項として立法化すると、就業規則の記載と個別合意のどちらを優先するか等をめぐり、却って誤解やトラブルが生じる可能性がある。例えば、就業規則に勤務地限定と記載されているが、労働者本人が勤務地にこだわらず個別合意

で勤務地限定を外すケースにおいて、当初は労働者本人も納得していたが、途中で勤務地の変更を嫌になった場合、その時点でトラブルが生じうる。そのため、立法プランには賛成できない。(使側弁護士)

- 限定正社員等に対する労働条件明示義務(雇入れ時、契約変更時)と限定正社員等に対する労働契約締結時や変更時の書面確認について、規制を行う必要性は特段認められない。正社員を含め、立法措置について特段の必要性を認めない。(使側弁護士)
- 配置転換について権利の濫用が見られることから、労働契約法第14条の条文の「出向」を「出向及び配置転換」に改正すべきとの意見があった。(労働組合)
- 配転命令については、現状、異議を唱えつつ、人事権濫用か否かを争うことも可能であり、それ以上の規制強化が必要とは認識していない。育児介護休業法26条の制定・施行以降、企業が、労働者本人の意思に反して強行的・一方的に転居を伴う配転命令を行う事例は少なくなっている。東亜ペイントの判断枠組みをそのまま立法化することについて、ルールをより周知できるという点で一定の意義はあると思う。(使側弁護士)
- 勤務地変更(転勤)の有無や転勤の場合の条件が明示されること自体は、義務付けは使用者に合意内容を遵守させるため役立つので、反対ではないが、明示された勤務地や職務が無くなったことを理由に、解雇等労働者側の不利益が促進されるような悪用に繋がることはあってはならない。限定された勤務地、職務等がなくなったときに直ちに解雇等が認められるわけではなく、緩やかであっても何らかの歯止めの徹底が必要。既に労使関係が存在する「変更」時は、労使の力関係の差異がより大きく影響するので、より悪用を防ぐ必要性が高い。(労側弁護士)

(2) その他

- 事業所閉鎖等の場合、多様な正社員にも正社員と全く同じ雇用維持努力を行うという企業がおよそ半数だが、実態も同様になっているのかは確認が必要。
- 正社員として採用された場合、一度限定社員になったとしても、正社員に戻ることは多くの企業で可能かと思うが、限定正社員として採用された場合、正社員になるためには、求められている水準に違いがあるなどの理由で試験や面接などがある可能性がある。そのため、どういう形で採用されたのかによって、正社員と多様な正社員間の移行の可能性や容易さに違いがあることに留意が必要。
- 同じ基準で雇用保障するかという点について、正社員と多様な正社員の間で、どういう関係にあるのかというところをさらに明らかにする必要がある。
- 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が、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があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。(企業)

3 その他

- 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。
(企業)
- 一律の制度設計には慎重であるべきとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)