

無期転換ルールに関する論点について

目次

1	論点一覧	2
2	(1) 総論	5
	(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保	10
	(3) 無期転換前の雇止め等	17
	(4) 通算契約期間及びクーリング期間	28
	(5) 無期転換後の労働条件	30
	(6) 有期雇用特別措置法の活用状況	34
	(7) その他	38

1 論点一覽

(1) 総論

- ア 無期転換ルールを活用状況をどう評価し、その要因をどう考えるか。
- イ 無期転換ルールは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」ことを目的として創設されたが、有期契約労働者の雇用の安定にどのような効果があったと考えられるか。
- ウ 無期転換ルールは、企業の雇用管理にどのような影響があったと考えられるか。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- ア 無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、さらなる周知が必要ではないか。
- イ 自らの無期転換申込権が発生しているかどうか分からない労働者が一定数いる中、無期転換を希望する労働者の転換申込機会を確保する上で、使用者からの個別の転換申込機会の通知等について、どのような対応が考えられるか。転換申込機会の通知等について何らかの対応を行う場合、その方法や時期、内容についてどう考えるか。
- ウ 無期転換後の労働条件が不明確であれば、有期契約労働者が無期転換を希望するか否か決められないほか、転換後にトラブルとなりかねないが、無期転換後の労働条件の明示について、どのような対応が考えられるか。

(3) 無期転換前の雇止め等

- ア 無期転換前の雇止めやその他の無期転換回避策とみられるものについて、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし、どのようなケースに問題があると考えられるか。また、問題があるケースに対して、どのような対応が考えられるか。
- イ あらかじめ5年以内の更新上限を設けるケースが見られるが、これをどう考えるか。
- ウ 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引下げ等）についてどのような対応が考えられるか。

(4) 通算契約期間及びクーリング期間

- ア 通算契約期間「5年」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。
- イ クーリング期間「6ヶ月」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。

(5) 無期転換後の労働条件

- ア 無期転換ルールは、原則として期間の定めのみが変わるものであるが、無期転換後の労働条件について「別段の定め」を行う場合、労働契約法の労働条件設定・変更に係るルールとの関係をどのように考えるか。
- イ 無期転換後の労働条件について、有期労働契約時と変わらない労働者が多い実態が見られるが、無期転換後に、本人の希望も踏まえ業務の内容や責任の程度等が変更されることで、それに見合った待遇の見直しが行われるために、どのような方策が考えられるか。
- ウ フルタイムの無期転換労働者に対しては、パート・有期法に規定する通常の労働者との間の不合理な待遇の禁止規定が適用されないが、無期転換労働者と他の無期契約労働者（いわゆる正社員、多様な正社員等）との待遇の均衡についてどう考えるか。

(6) 有期雇用特別措置法の活用状況

- ア 第1種（高度専門知識を有する有期雇用労働者）の活用状況について、どう考えるか。
- イ 第2種（定年後継続雇用の有期雇用労働者）の活用状況について、どう考えるか。

(7) その他

- ア 無期転換に係る人事制度等（無期転換後の賃金や職務の範囲、キャリアコースを含む。）を定めるにあたって、有期雇用労働者及び無期転換者の意見が反映されるようにすることをどう考えるか。

2 (1) 総論

1. 無期転換ルールの活用状況 (下線箇所：第8回資料1p6から加筆・修正した箇所)

- 2018年度及び2019年度に無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換を申し込んだものは約3割。常用労働者5人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換ルールにより無期転換した労働者は、約118万人と推計。
- 一方、無期転換申込権が生じたものの申し込まなかった者のうち、ほとんどが有期労働契約のまま継続して雇用されている。
- 有期契約労働者の無期転換の希望の有無をみると、希望する者が2割弱。希望しない（有期労働契約を継続したい）者が2割強。わからないとする者が5割超と多くなっている。
- 無期転換ルールに関して何らか知っている割合は、企業では約8割となっているが、有期契約労働者のうち約4割が制度を知らない。
- 無期転換した労働者のうち、現在の働き方に満足している割合は約6割、その理由としては「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」、「失業の心配は当面ないから」の割合が高くなっており、無期転換ルールによって自分の希望にあった働き方で雇用の安定が図られた労働者が一定割合いることがわかる。満足していない無期転換者の中には、賃金水準が正社員より低いことやステップアップが見込めないことを挙げる者もあり、無期転換とともに処遇の改善を期待する者がいる一方、負担の増加を求めない者もいる。

1. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p7から加筆・修正した箇所)

1) 有期契約労働者の雇用への影響

- 無期転換を希望する理由は、雇用不安がなくなるから、長期的なキャリア形成の見通しや将来的な生活設計が立てやすくなるから、が多くなっており、長期雇用を希望する有期契約労働者にとって、無期転換ルール導入の目的である「雇用の安定」に一定の効果が見られると言えるのではないか。
- 一方、無期転換を希望しない理由として、高齢だから、定年後の再雇用者だから、現状に不満はないから、が多くなっており、必ずしも全ての有期契約労働者が無期転換を希望している訳ではないのではないか。
- ただし、そもそも制度を知らない有期契約労働者が約4割、無期転換を希望するかわからない労働者が5割強いることにも留意が必要ではないか。
- 無期転換ルールの導入後、我が国の経済は景気回復局面で雇用情勢も改善傾向にあった一方、直近では新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、対人サービス業を中心に雇用への影響もみられるところ、そうした景気変動の下で「雇用の安定」を図る無期転換ルールへの労働者の期待は増していくとの意見があった。他方、中長期的には、少子高齢化の下、人手不足基調が続くことが想定され、多様な人材の労働参加や労働者の最大限の能力発揮がより一層求められることを踏まえた無期転換ルールの労使双方にとっての影響にも留意が必要ではないか。

1. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

2) 企業の雇用管理への影響

- 無期転換申込権が生じた労働者がいる事業所のうち実際に権利を行使した労働者がいるのは4割弱であり、労働者の権利行使の有無は、事業所によって偏っている可能性がある。また、企業規模による対応の相違にも注意する必要があるのではないか。
- 法定の無期転換ルールのほか、企業独自の制度による無期契約への転換も見られることから、こうした独自の制度による転換状況と併せて見ていく必要があるのではないか。
- 企業独自の無期転換制度で無期転換した人は若年層に多いが、無期転換ルールにより、企業独自の無期転換制度では対象にならなかった層が無期転換していると言えるのではないか。
- 無期転換ルールへの企業の対応として、有期契約労働者から申込がなされた段階で無期契約に切り替えるとする企業が4割超、適性や能力を見ながら無期契約にしている企業が2割超、雇い入れ段階から無期契約にする企業が約1割見られる一方、通算5年を超えないよう運用している企業も1割弱見られ、無期転換を避ける行動をする企業も一定見られるのではないか。

1. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p8から加筆・修正した箇所)

3) 無期転換ルール見直しに向けた考え方

- 無期転換ルールを根幹から見直さなければならないような大きな問題が生じている状況ではなく、制度の本来の目的や機能である「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」ことがより適切に実現されるためにどのような対応が必要かを考えていくことが適当ではないか。
- 無期転換申込権が発生していても行使しない労働者の割合が多いが、そもそも無期転換ルールを知らない有期契約労働者も多いことから、労働者が制度を理解した上で希望者が権利行使できるような方向で見直していくことが適当ではないか。
- 無期転換者を正社員として登用する企業がある一方、有期労働契約時と労働条件を変えずに雇用する企業も実態として多く、また、企業独自の制度含め無期転換制度を活用する企業がある一方、そもそも勤続年数等の上限を設ける企業も見られる。労働者の有期労働契約や無期転換に対する考えも多様である中で、個々の企業の実情に応じた有期労働契約と無期転換の在り方について、企業内の有期・無期を含めた全社員の人事制度等も踏まえた上で、労使双方が適切な判断ができるように明確化を図っていくことが適当ではないか。
- その際、各企業での有期労働契約や無期転換の活用方法について、積極的に労働市場に対しても情報開示することが長期間継続して働く意欲のある人材の確保につながるほか、労使の間で情報が共有されることが納得感の醸成につながると考えられるため、こうした取組を促進することが考えられる。その際、労使間の情報共有は、無期転換前後の個々の労働者との間だけでなく、その他の労働者を含めた労使全体でなされることが望ましいのではないか。
- なお、現状を踏まえると、無期転換ルールを根幹から見直す必要性は生じていないとしても、今後、無期転換ルールの更なる活用が進むに当たって、制度の認知度、転換権行使の割合、更新上限設定の状況、有期雇用の活用状況、転換後の企業内での雇用管理の状況などを引き続き注視するべきであり、必要に応じて無期転換ルールの見直しについて検討する機会が設けられるべきではないか。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の 転換申込機会の確保

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

1. 現状 (下線箇所：第8回資料1p16から加筆・修正した箇所)

- 無期転換ルールに関して何らか知っている企業は約8割となっているが、企業規模が小さくなるほど、知らない企業の割合が増加している。
- 無期転換ルールに関して何らか知っている労働者は5割強にとどまるが、知っている内容がある労働者の情報入手ルートは勤務先が5割超と最も多くなっている。また、自らの無期転換申込権が発生しているかどうか、分からない労働者も多く見られる。
- 無期転換を希望するか分からない有期契約労働者は無期転換ルールについて知らない傾向が高い。
- 無期転換できる機会若しくは無期転換後の労働条件又はその両方を就業規則に規定している企業は6割超ある一方、3割の企業は現状でいずれも規定していない。また、通算期間等を満たした労働者に対し、無期転換できる機会の案内をしている企業は5割であり、4割の企業が現状で案内していない。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p16、17から加筆・修正した箇所)

1) 制度の効果的な周知

- 無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度のさらなる効果的な周知が必要ではないか。
- その際、使用者の無期転換ルールへの理解状況等に関わらず、労働者が無期転換申込権とはどのような権利かといった一般的な情報を得られるように、労働者に対するさらなる周知に取り組むべきではないか。
- また、使用者に対しては、無期転換をどのように活用することが有益であるかとともに、事業所に無期転換者が在籍している場合には、労働基準法第89条により無期転換後に適用される労働条件を就業規則に規定する必要があることを周知する必要があるのではないか。

2) 使用者からの通知等 (総論)

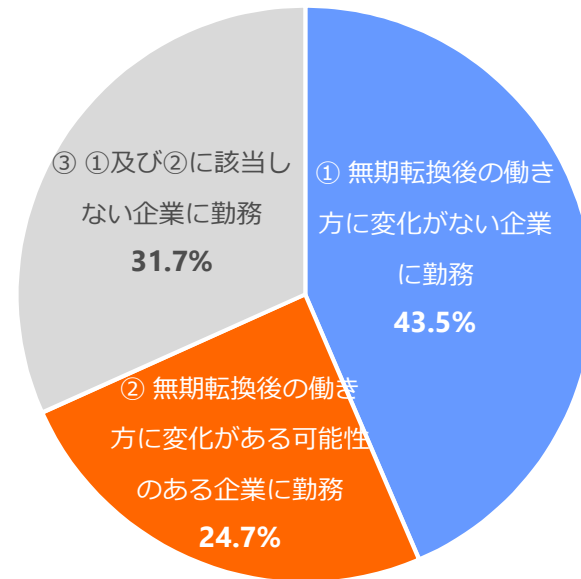
- 無期転換ルールについて、申込権発生の有無や転換後の労働条件などを知らず、無期転換申込権の行使に至らない労働者が見られることから、個々の労働者に通知・周知する方策について検討した。
- 現状や無期転換ルールの法制度を踏まえると
 - 使用者を通じて無期転換に関する情報を入手する労働者の割合が高いこと
 - 使用者から無期転換ルールの利用が可能と説明を受けていない有期契約労働者に比べて、説明を受けている有期契約労働者の方が、無期転換をするかしないか決めることができていること
 - 各社ごとに無期転換後の労働条件が異なっていること
 - 無期転換後の労働条件が不明確であることで無期転換申込権の行使を抑制していると考えられること(P.13参照)
 - 無期転換ルールの制度や各社の運用方法について労使間での理解の相違を解消していくことが紛争の未然防止につながると考えられること

から、労働者が無期転換申込権を行使するかどうかを判断しやすくなるよう、使用者から個々の労働者に対して無期転換申込機会の通知を行うことを義務づけるべきではないか。

無期転換ルール等に関する現状

- 負担が増えるかもしれないと考えて無期転換を希望しない有期契約労働者のうち、企業の調査結果によると実際には無期転換後の働き方の負担が増える訳ではない企業で働く有期契約労働者の割合は4割を超える。

○「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者が働いている企業の分析(企業、労働者・2018年11月時点)



【n=労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者、単位：%】

- 1、労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由（問11付問の回答「2」）で無期転換を希望しない（問11の回答「2」）有期契約労働者を母数（n=186）とした。
- 2、当該有期労働者が勤務する企業の企業調査で、無期転換後の形態と有期労働契約時の働き方等との比較（問13（複数回答、フルタイム及びパートタイム））について、
 - ・働き方に変化がない（問13の回答「1」又は「3」のみと回答した）企業で働く有期契約労働者を『①働き方に変化がない企業に勤務n=81』
 - ・働き方が変化する又は大幅に変化する、働き方の負荷が若干増加する（問13の回答「4」「5」「2」のいずれかに回答した）企業で働く有期契約労働者を『②働き方に变化がある可能性のある企業に勤務（n=46）』
 - ・調査結果からは無期転換ルールへの対応方針が不明である又は無期転換の機会を設けていない（①及び②に該当しない）企業で働く有期契約労働者を『③ ①及び②に該当しない企業に勤務（n=59）』とした。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p17から加筆・修正した箇所)

2) 使用者からの通知等 (通知のタイミングと内容)

- 労働契約法第18条の無期転換ルールに関する通知の義務づけについては、無期転換が労働契約の期間に関わる重要な事項であることを踏まえ、労働基準法体系の中で措置することが適当ではないか。
- 通知のタイミングについては、
 - ① 無期転換申込権が初めて発生するより前のタイミング
 - ② 無期転換申込権が初めて発生する契約更新のタイミング
 - ③ 無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングが考えられるところ、
 - ・ ①については、無期転換申込権が発生する前の労働者に5年超の雇用継続の期待を生じさせ、無用な混乱を招く恐れがあること
 - ・ ②については、5年超となる更新の都度権利が発生することからも、無期転換申込権が初めて発生する契約更新のタイミングに限る理由がないこと
 - ・ ③については、5年超の有期契約労働者の無期転換希望割合が低いのが、無期転換申込みをすることができるのは5年経過時点だけと考えられている可能性もあるほか、契約更新のタイミングで行う労働条件明示の中で併せて通知を行うのであれば、使用者側の過度な負担とは考えられないことから、③のタイミングが適当ではないか。
- 無期転換後の労働条件が分からなければ、労働者は無期転換するか決めることができず、権利の行使をためらうと考えられることから、使用者から労働者への無期転換申込機会の通知の際には、無期転換後の労働条件も知らせるべきではないか。

この点、上記③の時点で無期転換後の労働条件を定めておく必要が生じる。もっとも、無期転換申込権を行使した場合には始期付労働契約の締結とみなされることから、採用内定時と同様に、現行においても、その時点で労働基準法第15条の労働条件明示が必要と解される。このため、それとほぼ同じタイミングとなりうる上記③のタイミングで無期転換後の労働条件を知らせることとしても、現行と比べても使用者に過大な影響を与えるものではないと言えるのではないか。なお、その内容としては、採用内定時の明示と同様に包括的なものでも差し支えないものと考えられるのではないか。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

3. 追加で議論いただきたい点

- 無期転換後の労働条件の通知は、具体的には、労働基準法施行規則第5条第1項に掲げられている事項（下表の内容全て）を通知するというだけでよい。また、通知する無期転換申込機会と無期転換後の労働条件のそれぞれについて、現行の書面明示と口頭明示の区分を踏まえ、書面明示事項とするのが妥当か、口頭明示事項とするのが妥当か。

労働基準法第15条（労働基準法施行規則第5条）	
書面の交付による明示事項	口頭の明示でもよい事項
<ul style="list-style-type: none">①労働契約の期間に関する事項②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項⑤賃金（退職手当及び右欄③の賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。）	<ul style="list-style-type: none">①昇給に関する事項②退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項③臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項④労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項⑤安全及び衛生に関する事項⑥職業訓練に関する事項⑦災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項⑧表彰及び制裁に関する事項⑨休職に関する事項

※**明示方法**：上記表の「書面の交付による明示事項」については、労働者に対する書面の交付。労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等による明示が可能（労働基準法施行規則第5条第3項・第4項）

※**罰則**：あり（30万円以下の罰金（労働基準法第120条））

※**明示時点**：労働契約締結時（契約期間満了後、契約を更新する場合や、出向の場合も含まれる。労働関係の継続中において労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外。）

【参考】第142回国会 衆議院 労働委員会 第14号 平成10年5月13日

○伊藤（庄）政府委員 私ども、例えば就業の場所、始業、終業の時間、所定外があるかどうか、退職に関する定めあるいは労働契約の期間、こういった基本的なものについては書面で明示することになるよう省令を定めていきたいと考えているところでございます。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p17から加筆・修正した箇所)

2) 使用者からの通知等 (通知以外の方法の検討)

- 令和3年6月の育児・介護休業法改正により、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置が事業主に義務付けられたことも参考に、無期転換申込権が発生した労働者に対して申込機会の通知とともに権利行使の意向確認を使用者の義務とすることも考えられるのではないかとの意見があった。
- しかしながら、育児・介護休業法では意向確認の段階で育休の申出を行うことが可能である一方、前記のとおり無期転換申込権が発生する契約更新の締結のタイミング (前の契約の終了直前) で申込機会の通知を行う場合、その時点での意向確認を行うとすると、その時点で労働者が無期転換申込みをしたとしても未だ5年超の要件を満たした申込みではないことから、その後、権利が発生し労働者から正式な申込みがされなければトラブルにつながる可能性もあるといった課題があり、意向確認を一律に使用者の義務とすることには慎重な検討が必要との意見もあった。
- 他方、意向確認は労働者が権利行使を躊躇させないことに資するため、無期転換申込権が発生した後、使用者から面談等の形で意向確認することが望ましいことを周知して取組を促していくべきではないか。
- 求職者が求人企業の無期転換ルールの取扱や実績を知った上で求人に応募できることや、有期契約労働者が現に働いている企業の無期転換ルールの取扱や実績を知った上で無期転換申込権を行使するかを検討することは有益であるため、企業が自社の無期転換ルールの取扱や実績について社内外に向けて公表等を行うことを促すことが適当ではないか。
- 社外への実績の公表の努力義務化も考えられるとの意見も努力義務化には慎重な検討が必要との意見もあったが、いずれにしても実績の公表を促せるように数字の示し方を検討し、例示する、又は、そうした実績を募集時に示すことが企業として人材募集時にアピールポイントになりうることについては、使用者に周知していくべきではないか。
- また、社外への公表はハードルが高いとしても、社内で雇用している有期契約労働者に対し、無期転換申込権や無期転換後の労働条件を通知するタイミングで、無期転換した労働者の実績や業務仕事内容についても周知することを促していくべきではないか。

2 (3) 無期轉換前の雇止め等

2 (3) 無期転換前の雇止め等

1. 現状

- 無期転換申込権が生じた労働者がいる企業の状況を見ると、無期転換申込権が生じた労働者のうち、無期転換申込権を行使しなかった労働者の多くは継続して雇用されており、自己都合により退職した労働者を除けば、雇止めや解雇が行われた労働者の割合はわずかと考えられる。
- 無期転換ルール導入前の状況と比べると、有期契約労働者の勤続年数の上限を設定している企業の割合はやや増加しているものの、15%未満にとどまっている。
- ただし、労働組合からのヒアリングや労働局への相談などで無期転換ルールに関連した雇止めや無期転換を回避する事例が見られるほか、無期転換回避等のための雇止めの裁判例も見られるところである。また、無期転換を躊躇してしまうような労働条件の不利益な変更等が行われた事例も見られた。

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p29から加筆・修正した箇所)

1) 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

○ 無期転換前の雇止めや無期転換回避策が見られる中、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし、問題があるケース等について、考え方を整理して周知していくべきではないか。周知すべき考え方はP21~23のとおり整理できる。

なお、無期転換ルールに関する裁判例について、無期転換をめぐる紛争の未然防止に資するよう、無期転換ポータルサイトに掲載するなどして周知していくことが適当ではないか。

○ 有期労働契約の更新上限の設定については、

－ 更新上限がある場合には、当該企業の有期労働契約の在り方として、使用者は雇用当初から労働者に対して上限がある旨を明確にしておくべきであること

－ 最初の契約締結後に更新上限を新たに設ける場合には、その時点で既に労働者に更新の期待がある場合に紛争の原因となりやすいこと

から、紛争の未然防止や解決促進のため、労使双方が納得の上で合意することを促す方策として、使用者に、

・ 更新上限の有無とその内容の労働条件明示の義務づけ

・ 最初の契約締結後に更新上限を新たに設ける場合、労働者からの求めがあった際に、上限を設定する理由の説明の義務づけ

を措置することが適当ではないか。

○ 上限明示を義務化することで更新上限を設定する方向に誘導されるのではないかと懸念もありうるが、それ以上に労使間の認識の齟齬を未然に防ぎ、納得を促すことを重視すべきと考えられるのではないか。

○ また、P21の②・③のように、契約更新のタイミングで更新上限が新たに設定された場合、多くの場合に労働者は同意せざるを得ないことも踏まえると、合意の認定は慎重となるべきではないか。そのような場合において、更新上限を明示したことや、更新上限に同意を表明したことのみで更新の合理的期待は消滅しないことを併せて周知する必要がある。また、使用者が、恣意的に個々の労働者によって更新上限の適用の有無を決める場合も、労働者の更新の期待は必ずしも消えないことを併せて周知すべきではないか。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

3. 追加で議論いただきたい点

- 上限を設定する理由の説明の義務づけに関して、その説明のタイミングについて検討すべきとの意見もあったが、どう考えるべきか（最初の契約締結後のタイミングに限定するか、最初の契約締結時のタイミングも含めるか）。

○ 関連規定

第8回資料1p35再掲

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）抄

（雇止めの予告）

第一条 使用者は、期間の定めのある労働契約(当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。)を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第二条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 2 有期労働契約期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

○ その他参考

労働政策審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」（平成23年12月26日労審発第641号）抄

「…有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結する理由」を明示させることについては、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。」

2 (3) 無期転換前の雇止め等

○ これまでのご意見を踏まえた無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方の整理

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例 (※)	考え方	関連裁判例
①無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で使用者が他に合理的な理由がなく、無期転換申込権の発生を回避することを目的として雇止めを行った場合、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。	公益財団法人グリーントラストうつつのみや事件 <ul style="list-style-type: none"> ・常用的な業務であったこと、雇用期間の定めも名目的なものであったこと、更新手続きも形式的なものであったことから、労契法第19条2号に該当。 ・使用者が無期転換権の発生を回避するため、通算契約期間内に有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではないとつつ、整理解雇法理が妥当とした上で、雇止め回避努力、雇止めの選定、手続の妥当性について何らの検討を加えた形跡がないことを理由に、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。 高知県公立大学法人事件 <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト終了まで雇用継続の期待には合理的な理由があることから労契法第19条2号に該当。 ・整理解雇法理が妥当とした上で、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。
②無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して当該条項を理由に雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で使用者が一方的に更新上限を設定しても合理的期待が失われることにはならず、当該上限のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。 ○合理的期待に関して、使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約に労働者が合意したことをもって直ちに合理的期待を放棄したと認められるものではなく、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しない場合には、更新に対する合理的期待が消滅したとは認められないと判断され得る。	博報堂事件 <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項のある雇用契約書に署名押印があることをもって雇用契約終了の合意があったと認めず、形骸化した契約更新が繰り返されていること等から契約更新の期待は相当高く、最長5年ルールが適用されても一定の例外も設けられ期待が大きく減殺されておらず、労契法第19条2号に該当。 ・更新申込みを拒絶したことは客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。 日本通運（東京地裁判決）事件 <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項等の契約書に署名押印したことをもって合理的期待を放棄したと認めることはできないが、業務が受注できず事業所閉鎖され、次期契約期間満了後の雇用継続がないことの複数回の説明等により合理的期待は打ち消されたといえ、労契法第19条1号・2号に該当しないと判示。
③無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定した上で、一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し不合格により雇止め	○また、契約更新について合理的な期待が生じている状況で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利益変更として労契法9条10条も適用されると考えられる。	地方独立行政法人山口県立病院機構事件 <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で既に契約更新の合理的期待が生じており、上記改正をもってその期待が消滅したとはいえず、労契法第19条2号に該当。 ・6年目以降の雇用継続審査について、合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みがなく、判断過程は合理性に欠け、本件雇止めには合理性・相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。

2 (3) 無期転換前の雇止め等

○ これまでのご意見を踏まえた無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方の整理

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例 (※)	考え方	関連裁判例
④再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用	○更新上限を設けた上でクーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことは、法の趣旨に照らして望ましくない。	-
⑤無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え	○無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法の趣旨を潜脱するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用者」と解され得る。	-
⑥無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制	○「別段の定め」をする場合においても、労契法7条から10条が適用されるものであり、不合理な定めをすることはできない。他に合理的な理由がなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。	-
⑦無期転換申込みの拒否	○無期転換申込権の行使により、現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期契約が成立しており、使用者が申込を拒否することは、既に成立した無期労働契約の解約（解雇）にあたり、客観的合理性・社会的相当性を欠く場合には、権利濫用に該当するものとして無効と解され得る。	-
⑧無期転換申込権の事前放棄の強要	○無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、法の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。	-

2 (3) 無期転換前の雇止め等

○ これまでのご意見を踏まえた無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方の整理

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連裁判例
⑨細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職	○無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましくない。	-
⑩当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め	<p>○当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることが、直ちに違法となるものではない（使用者と労働者の間で合意がなされた場合には、労働契約の内容となりうる）。ただし、雇用継続を期待させるような使用者側の言動があったなど、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。</p> <p>※ 下線箇所：第8回資料1から修正した箇所</p>	<p>日本通運（横浜地裁川崎支部判決）事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、それを認識の上雇用契約を締結している状況下では、雇用満了時までの間に、更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難いとし、19条2号該当を否定。 ・労契法18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期雇用契約を無期雇用契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。このような趣旨に照らすと、<u>使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から雇用上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。</u> <p>ドコモ・サポート事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社に採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるため、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとした。 ・労契法18条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合には、無期労働契約へ転換できる仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定であり、<u>5年を超える反復更新を行わない限度においては、有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されているのであるから、Yの有期労働契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定が同条の潜脱になるとはいえないとした。</u>

（※）過去の裁判例や労働局への相談事例等をもとに作成

雇止めに関する裁判例

○ 具体例⑩に関連する裁判例（当初の雇用契約締結時における更新上限条項に関する裁判例）

トコモ・サポート事件（東京地判令和3年6月16日労働判例ジャーナル115号2頁）

事案の概要：Y会社との間で有期労働契約を締結し、その後、4回目の更新期間満了時にYから雇止めされたXが、Xには労働契約法19条2号の有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的理由があり、かつ、当該雇止めは客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないため、従前の有期労働契約の内容で契約が更新され、退職後に同契約が終了したと主張して、Yに対し、同契約に基づき、未払賃金等の支払を求めた事案で、XとYとの間の本件契約の締結に至るまでの経過やYの契約期間管理に関する状況等からすれば、Xは、Yに採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識したうえで本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるから、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとして、Xの請求を棄却した事例。

判旨：「Yにおいては、有期契約労働者である契約社員等の契約期間は、平成20年12月1日以降、原則4月1日から翌年3月31日までの1年間であり、契約の更新回数の上限は4回、1年ごとの雇用契約で、契約期間は最長で5年間として運用されており、契約社員等の就業規則においても、契約社員等の契約の更新回数の上限は4回であり、契約期間は最長で5年間である旨明記されていることが認められる。…また、Yにおいては、旧雇用制度下では、契約社員は、4年目又は5年目に、正社員又はスタッフ社員の採用募集に応募することが可能であり、その選考試験に合格すれば正社員又はスタッフ社員として採用され〔事務局注：その選考においては、適性試験及び人事委員会による面談の結果や、雇用期間中の評価等を総合的に判断される〕、新雇用制度下でも、有期社員は、4年目又は5年目に、エリア基幹職社員の採用募集に応募することが可能であり、選考試験に合格すれば同社員として採用されるところ〔事務局注：その選考においては、適正試験及び雇用期間中の会社への貢献等を総合的に判断される〕、Yにおける有期契約労働者から無期契約労働者への採用率（合格率）は、年度によって異なるものの、旧雇用制度下では、おおむね15パーセント程度、新雇用制度下では、おおむね40パーセント弱から50パーセント程度であると認められる。一方で、上記各採用募集の選考試験に合格することなく更新限度回数に達した又は契約期間が5年に達した有期契約労働者は、期間満了によりYに雇止めされており、その数は年度によって異なるが、相当数に上ることが認められる。このようなYにおける有期契約労働者に関する雇用制度及びその運用状況に照らせば、Yでは、有期契約労働者については、無期契約労働者へのキャリアアップ（旧雇用制度下においては、契約社員からスタッフ社員へのキャリアアップ及びスタッフ社員からパートナー社員へのキャリアアップも含む。）の仕組みを設ける一方で、無期契約労働者の登用試験（旧雇用制度下においては、契約社員からスタッフ社員への登用試験及びスタッフ社員からパートナー社員への登用試験も含む。以下、この項において同じ。）に合格しない者については、長期雇用の適性を欠くものと判断し、更新限度回数又は契約期間の上限により契約を終了するという人事管理をしているものといえる。そうすると、Yの雇用制度においては、有期契約労働者は、無期契約労働者の登用試験に合格しない限りは、有期契約労働者として5年（更新限度回数4回）を超える長期間の雇用を継続していくことは予定されていないものといえる。

また、前記認定事実によれば、Xは、本件契約を締結する前に行われた入社説明会において、Yから、契約社員の制度について記載された資料を交付された上で、同資料の記載に基づき、本件契約の契約更新回数の上限は最大で4回であること、契約期間は最長で5年間であることを説明されている上、本件契約1の雇用契約書を示されながら具体的な労働条件について説明されている…以上のXとYとの間の本件契約の締結にXは、Yに採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるから、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえない。

…加えて、Xは、Yの有期契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定は、労働契約法18条の適用を免れる目的で設けられた規定であり、公序良俗に反する違法な規定である旨主張する。しかし、前記認定事実によれば、Yでは、遅くとも平成20年12月1日時点で、有期契約労働者については、雇用契約の更新限度回数は最大で4回であり、契約期間は最長で5年間であるものとして運用されており、Yの就業規則にもその旨明記されていたのであって、Yが、労働契約法18条（平成24年8月10日法律第56号により制定、平成25年4月1日施行）の適用を免れる目的で有期契約労働者の雇用契約の更新限度回数に関する規定を設けたものとはいえない。また、同条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合には、無期労働契約へ転換できる仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定であり、5年を超える反復更新を行わない限度においては、有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されているのであるから、Yの有期契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定が同条の潜脱になるとはいえない。よって、Xの上記主張を採用することはできない。

以上によれば、Xが、平成30年3月31日の本件契約の満了時点で、本件契約が更新されるものと期待することについて合理的理由があるとは認められない。したがって、Xの請求は、本件雇止めに客観的に合理的理由がありかつ社会通念上相当と認められるか否かという点について判断するまでもなく、労働契約法19条2号により、Xによる本件契約の更新の申込みをYが承諾したもののみなされる余地はない。」

○ 更新上限による更新の終了は雇止めとは別の終了原因を持つものではないとされた事案

日本郵便（更新上限）事件（最二小判平成30年9月14日労判1194号5頁）

事案の概要：郵便関連業務に従事する期間雇用社員について満65歳に達した日以後は有期労働契約を更新しない旨の就業規則の定めが、労働契約法7条にいう合理的な労働条件を定めるものであるとされた事例。正社員が定年に達したことが無期労働契約の終了事由になるのとは異なり、Xらが本件各有期労働契約の期間満了時において満65歳に達していることは、本件各雇止めの理由にすぎず、本件各有期労働契約の独立の終了事由には当たらないとした。

判旨：「X1ら…は、平成19年9月30日まで、旧会社の非常勤職員であったが、同年10月1日、Yとの間で有期労働契約を締結して、これを7回から9回更新し、X1・2・3・5・6・8は同23年9月30日まで、X7・9は同24年3月31日まで、それぞれ時給制の期間雇用社員として、郵便物の集配、区分け作業等の郵便関連業務に従事していた。なお、X1らが旧会社の非常勤職員であった当時従事していた郵便関連業務と、Yにおいて従事していた郵便関連業務との間に特段の差異はなかった。…」

Yは、平成19年10月1日、期間雇用社員就業規則（以下「本件規則」という。）を制定した。本件規則10条1項は、Yが必要とし、期間雇用社員が希望する場合、有期労働契約を更新することがある旨定めており、同条2項（以下「本件上限条項」という。）は、「会社の都合による特別な場合のほかは、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない。」と定めている。…」

原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断して、Xらの労働契約上の地位の確認及び本件各雇止め後の賃金の支払を求める請求をいずれも棄却すべきものとした。Yにおける期間雇用社員の契約更新手続は形骸化しており、XらとYとの間の各労働契約は、実質的に無期労働契約と同視し得る状態になっていたものと認めるのが相当である。Xらの勤務状況等に問題はなく、Xらに解雇事由を認めることはできない。したがって、Xらにつき期間満了を理由に雇止めをすることは合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるということもできず、本件各雇止めは、解雇に関する法理の類推によれば、無効になることとなる。ただし、本件上限条項に基づく更新拒否の適否の問題は、解雇に関する法理の類推により本件各雇止めが無効になるか否かとは別の契約終了事由に関する問題として捉えるべきものである。…しかしながら、原審の上記判断のうち、本件各雇止めが適法であるとした部分は結論においては是認することができるが、その余の部分は是認することができない。その理由は、次のとおりである。…原審は、本件上限条項に基づく更新拒否の適否の問題は、解雇に関する法理の類推により本件各雇止めが無効になるか否かとは別の契約終了事由に関する問題として捉えるべきものであるとしている。しかしながら、正社員が定年に達したことが無期労働契約の終了事由になるのとは異なり、Xらが本件各有期労働契約の期間満了時において満65歳に達していることは、本件各雇止めの理由にすぎず、本件各有期労働契約の独立の終了事由には当たらない。」

※判例タイムズ1457号48頁：「原判決は、①XらとYとの間の各有期労働契約が実質的に無期労働契約と同視し得る状態にあるとして、本件各雇止めが雇止め法理により無効になるとしながら、②本件各雇止めが本件上限条項により根拠付けられた適法なものであるとしている。原判決は、本件上限条項に基づく更新拒否の適否の問題は、本件各雇止めが無効になるか否かとは別の契約終了事由に関する問題として捉えるべきものであるとしており、上記①・②の判断を整合的に解釈するならば、原審は、本件上限条項を、雇止めとは別の契約終了事由たる定年制（定年退職制度）として位置付けているものと解される。しかしながら、定年制は、雇用期間の定めがないからこそ、契約終了事由として位置付けられるのであって、本件各雇止めの理由（根拠・動機）を規定するにすぎない本件上限条項が本件各雇止めと別個独立の契約終了原因であるということはできないものと解される。」

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p29から加筆・修正した箇所)

2) 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

- 無期転換申込を行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引き下げ、嫌がらせ等）について報復的な不利益取扱いや申込みを妨害する不利益取扱いは許されるものではなく、無期転換を希望する労働者の無期転換申込権行使の実効性確保や権利行使の妨害抑止につなげる観点から、立法で禁止規定を措置すべきとの意見があった。
- この点、無期転換については、「別段の定め」により無期転換後に労働条件を不利益に変更すること自体は禁止されていないことから、何が禁止される「不利益な取扱い」に該当するかという整理が難しく、また、どのような事例が無期転換申込を行ったこと等を「理由として」に当てはまるのかの認定も困難であり、立法措置をとった場合に法解釈に疑義が生じかねないことを懸念する意見も一方であった。
- また、無期転換申込を行ったこと等を理由とする不利益取扱いは、次頁のとおり、その内容に応じて労働契約法や一般条項、判例法理等により司法で救済されるものであり、現行法等の整理の周知徹底を図るべきではないか。
現行法の趣旨からしても、無期転換申込を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの中でも報復的な不利益取扱いや申込みを妨害する不利益取扱いは許されるものでないことから、権利行使の妨害抑止につながるように、法律とは別の規範等も視野に措置を検討すべきではないか。
- なお、有期契約労働者としては、その会社における無期転換者の活用実態を知らないために、無期転換申込みを行ったこと等を理由として不利益取扱いを受けたと誤解する可能性もあるため、そうした観点からも、社内向けに無期転換者を含めた無期契約労働者の働き方等について周知することが望ましいのではないか。

2 (3) 無期転換前の雇止め – 参考資料 –

○ 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いの整理

労働者が無期転換申込みをしたこと等を理由とする不利益取扱い

		不利益取扱が無期転換以前に行われたケース		不利益取扱が無期転換後に行われたケース		
		問題となるケース	現行法における対応	問題となるケース	現行法における対応	
不利益取扱いとなり得る行為(例)の具体的内容	(A) 解雇・雇止め	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が ①有期雇用契約の期間途中で当該労働者を解雇する場合 ②有期雇用契約の期間満了時点で当該労働者を雇止め/解雇する場合	①労契法17条1項の判断基準による。 ②労契法16条（∴無期転換申込みをした時点で始期付無期雇用契約が成立するため）の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が無期雇用の状態にある当該労働者を解雇する場合	労契法16条の判断基準による。	
	(B) 事実行為	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が有期雇用契約の期間中、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為（解雇・雇止めや配転・降格等）があれば、当該行為を争うことが可能。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為（解雇・雇止めや配転・降格等）があれば、当該行為を争うことが可能。	
	(C) 配転・降格 労働条件引き下げ	有期労働契約期間中	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期雇用契約の期間中、不当に当該労働者を配置転換や（人事権に基づき）降格する場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、配置転換や（人事権に基づき）降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。
		無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則による労働条件の不利益変更によって引き下げる場合	①個別合意（労契法8条）の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換した労働者に対し、使用者が、転換後の無期雇用契約の労働条件（賃金等）について、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則によって引き下げる場合	①個別合意（労契法8条）の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。
		無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換のタイミングで、不当に当該労働者を配置転換や（人事権に基づき）降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。	* 無期転換ルールに関して問い合わせ等をしたこと、無期転換申込みにより有期雇用契約から無期雇用契約に転換した（無期雇用契約の始期が到来した）こと等に対する不利益取扱いも問題となりうる。		
		無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換後の労働条件（賃金等）を ①個別合意によっての引き下げた場合 ②既に設定している就業規則や、就業規則の新設・変更によって、引き下げた場合	①個別合意の真意性によって判断することとなる。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、有期労働契約時の労働条件が存続することとなる。 ②就業規則による「別段の定め」の労契法7条又は9条・10条の判断基準による。			

無期転換後の労働条件の「別段の定め」による不利益変更

2 (4) 通算契約期間及びクーリング期間

2 (4) 通算契約期間及びクーリング期間

1. 現状 (下線箇所：第8回資料1p44から加筆・修正した箇所)

- 通算契約期間について、ヒアリングでは雇用の安定の観点から短くすべきという意見もあれば、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現行を維持すべきとの意見もあった。
- クーリング期間を設定している事業所の割合はわずかとなり、以前と比べてもクーリング期間を置いている事業所の割合に増加はみられない。ヒアリングでは悪用されている実態があり廃止すべきという意見もあれば、クーリングの仕組みがなくなると同じ企業に再度勤務したい労働者にとってエントリーの機会がなくなる等の影響があるとの意見もあった。

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

1) 通算契約期間について

- 制度が実質的に適用されてからまだそれほど長くないこと、特に変えるべき事情がないと考えられることから、制度の安定性も勘案すれば、通算契約期間について、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えない。

2) クーリング期間について

- 制度が実質的に適用されてからそれほど長くないこと、特に変えるべき事情がないと考えられること、同じ企業で働き続けたい労働者の雇用機会の確保する必要があることから、制度の安定性も勘案すれば、クーリング期間について、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えない。
- 一方で、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、期間経過後に再雇用することを約束して雇止めするなど、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えないことについて、さらなる周知を行うべきではないか。

2 (5) 無期轉換後の労働条件

2 (5) 無期転換後の労働条件

1. 現状 (下線箇所：第8回資料1p48から加筆・修正した箇所)

- 無期転換ルールによる無期転換後は、有期労働契約の時の職務タイプ別に見ると一定の違いがあるものの1割程度が正社員になっているが、大多数が業務量も労働条件も有期契約の時から変化がない状況。
- フルタイムの無期転換社員の約3割が無期転換にあたって労働条件の「別段の定め」が活用されているのに対し、パートタイムの無期転換社員について「別段の定め」が活用されているのは1割弱となっている。
- 「別段の定め」により改善される処遇がある企業の割合が5割弱であるのに対し、不利になる処遇がある企業の割合も5%程度見られた。
- 無期転換ルールによる無期転換者のうち、現在の働き方に満足していないと回答した者の満足していない理由としては、賃金水準の低さやステップアップが見込めないことが挙げられていた。
- 無期転換ルールに対応する上での課題として、企業からの回答では、「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」が多く挙げられている。

2 (5) 無期転換後の労働条件

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p49から加筆・修正した箇所)

1) 無期転換後の労働条件の「別段の定め」について

- 就業規則で別段の定めをするのであれば、基本的には、無期労働契約が成立するタイミングに着目した場合、無期労働契約成立前は労働契約法7条、成立後は10条の問題になると考えられるが、無期転換後の労働条件を巡る裁判例では、判断枠組みが7条であっても、従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だ判断がなされる場合があること、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うることに留意が必要であることを周知すべきではないか。
- 個別契約で別段の定めをするのであれば、
 - 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無期転換後の労働条件に労働者が合意しなければ、「別段の定め」は成立せず、有期労働契約の際の労働条件で無期契約が成立することとなること
 - 山梨県民信用組合事件の最高裁判決を踏まえれば、労働条件変更についての個別合意は、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必要があること
を労使双方に対して周知すべき。企業側から提示された別段の定めが労働者の意向と合わない場合、どう調整すればいいかイメージができない労働者は多いと考えられるため、労働者に必要な知識等を示していくべきではないか。
- このように、「別段の定め」に関し、就業規則で規定する場合には労働契約法7条や10条の合理性が求められるほか、個別契約の場合には合意が必要であるという原則を明確化した上で、その枠内で労働条件の変更が可能であることが明確になるよう施行通達の記載を修正することを検討すべき。その際、有期労働契約時には処遇が高く設定される有期プレミアムがあった上で「別段の定め」により労働条件の変更がなされる場合もあり得ることに留意しつつ、いずれにしても労働契約法7条や10条の合理性や合意が必要であることを周知していくことが考えられる。
- 「別段の定め」により、転換後の社員区分を正社員とすることや、職務の内容・責任の程度、配置の変更の範囲等の負担の増加に伴い相応に待遇を向上させることは、一般的に問題にならないと考えられる。ただし、多くの有期契約労働者が負担増をためらって無期転換申込をしないことも想定されるため、無期転換後の区分として多様な正社員等の多様な選択肢を設けることも考えられることを周知することが考えられるのではないかと。その際、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、一方で無期転換によって責任や負荷が増す可能性があることも改めて周知する必要があるのではないかと。

2 (5) 無期転換後の労働条件

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方 (下線箇所：第8回資料1p50から加筆・修正した箇所)

2) 無期転換後の労働条件の見直しについて

- 無期転換後に業務内容等が変わらなければ処遇が変わらないこともあり得るが、無期転換後に本人の希望も踏まえ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、労使の話し合いが重要。その際、労使で情報の非対称性や交渉力の差があることも踏まえて、労働者の納得や適切な労使自治につながるよう促すべきではないか。
- 今後、無期転換ルールを活用が進み、無期転換者が増えていくことを見据えて、企業の人事制度全体も鑑みて、正社員登用やキャリアコースの検討等、企業が無期転換者を活用していくに当たって有益な情報提供を政府から行うことが重要であるとの意見もあった。

3) 無期転換労働者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について

- パートタイムの無期転換労働者はパート・有期労働法の適用がある一方で、フルタイムの無期転換労働者には同法の適用がない中、無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡に関しては、原則として労使自治に委ねられるものだが、一般条項である労働契約法3条2項を踏まえた均衡の考慮は無期転換者にも求められるものであり、使用者が労働契約法3条2項も踏まえて均衡を考慮するよう措置を講ずべきではないか。
- また、無期転換労働者と他の無期契約労働者との待遇の相違について、不満がある労働者の中には説明が不十分であるため理解の相違があることも考えられ、使用者からの説明を求める者も一定存在していること、労働者の雇用区分のあり方も企業によって異なることから、労使コミュニケーションの前提として、まずは相違についての労働者の理解が重要であり、一般条項である労働契約法4条を踏まえて、使用者が無期転換後の労働条件を定めるにあたって考慮した事項の説明を行うよう措置を講ずべきではないか。
- なお、パートタイム・有期労働法第8条と同様の規定を設けることがヒアリングの中で意見として出されたが、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合理性がないものと考えられ、また、無期転換者も無期契約労働者も多様であることが想定されることから、慎重な検討が必要ではないか。他方、パートタイム・有期労働法第8条を無期転換に関する個別事案ごとに類推適用する余地もあるのではないかと意見もあった。

2 (6) 有期雇用特別措置法の活用状況

2 (6) 有期雇用特別措置法の活用状況

1. 現状 (下線箇所：第8回資料1p68から加筆・修正した箇所)

- 第1種の認定は1件、第2種の認定は約7万件。
- 有期雇用特別措置法について内容まで知っているのは2割以下であり、特に第2種について対象企業が特例を活用していない理由としては「特例の存在を知らなかったから」が多く挙げられた。
- ヒアリングにおいては、認定を受けているものの、実際には活用していないという例が見られた。また、有期特措法第1種を活用している会社にヒアリングしたところ、当該会社が雇用している弁護士と当該会社のスタイルがマッチするかわ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年を越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ため、第1種の制度の存在を評価していた。廃止すべきとの意見もある一方で、有効に活用されている例や、利用を狭める方向での改正は行うべきでないとの意見もあった。また、制度の普及・周知に関する措置が必要との意見があった。

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

1) 第1種（高度専門知識を有する有期雇用労働者）及び第2種（定年後継続雇用の有期雇用労働者）の活用について

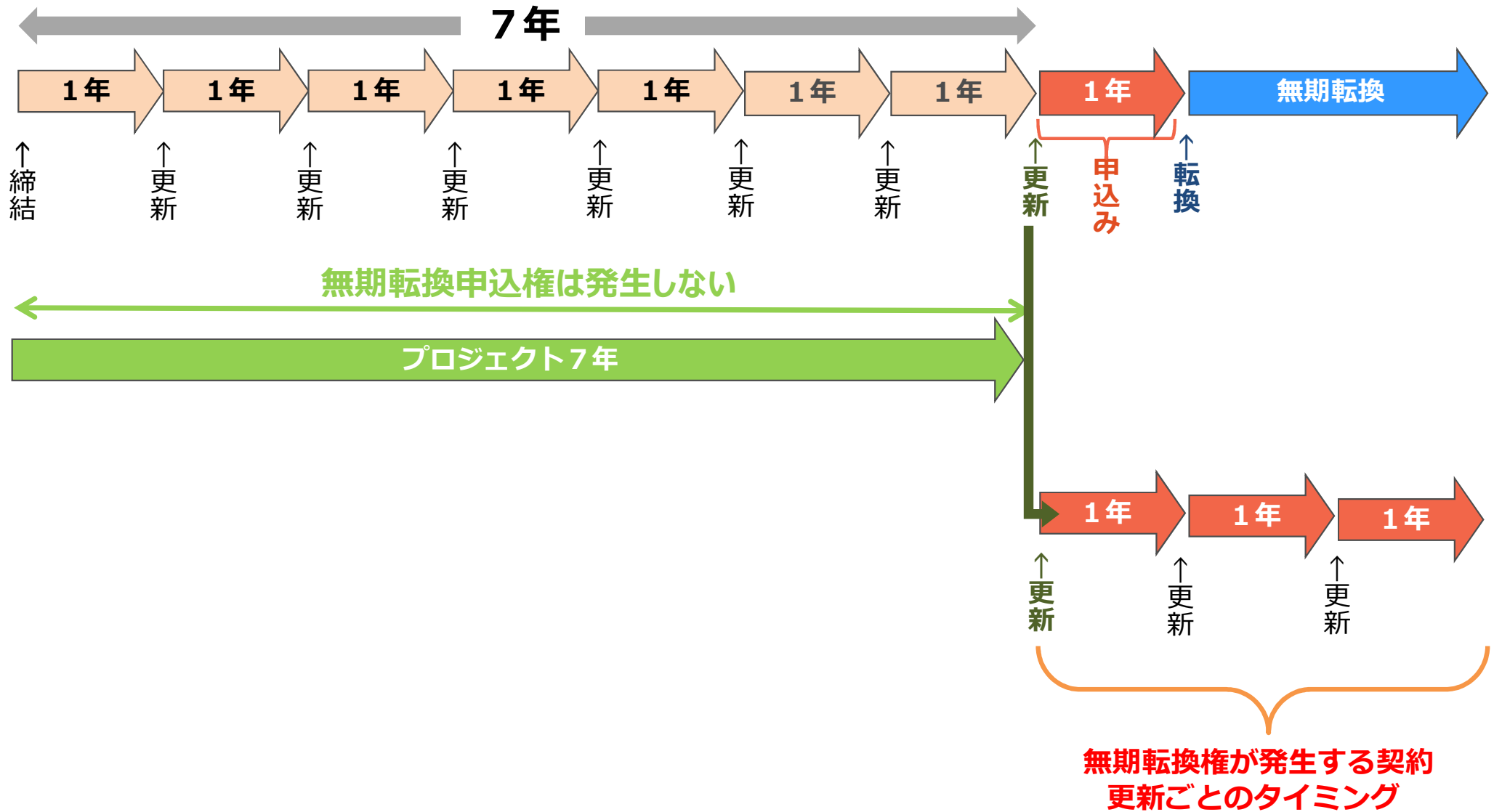
- 有期特措法がなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じて必要な高度専門職を雇用しにくくなるほか、65歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になると想定されるため、有期特措法があることで雇用が進んでいると言える。特に、高齢者雇用は過渡期にあるため、第二種の意義は大きくなっていると言える。有期労働契約として更新されるということは労働者にとっても利益があると言える。
- 他方、活用状況は十分とは言いがたく、特例の存在を知らないという課題はあるため、制度を周知して活用を促すべきではないか。

3. 追加で議論いただきたい点

- 有期特措法第1種の対象者についても無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングで無期転換申込機会等の通知が行われるよう、必要な措置を検討する方向でよいか。

2 (6) 有期雇用特別措置法の活用状況

○ 有期特措法第1種の場合の無期転換権が発生するタイミングの例



○ 関連規定

特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号） 抄

（計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例）

第一条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により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（以下「有期特措法」という。）第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者（第三項において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）に対して明示しなければならない労働条件（次項において「第一種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、前号の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の範囲に関する事項に限る。）

2 第一種特定有期労働条件に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、労働基準法施行規則第五条第三項に規定するもののほか、前項各号に掲げる事項とする。

3 前項に規定する事項に係る労働基準法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める方法は、計画対象第一種特定有期雇用労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。ただし、当該計画対象第一種特定有期雇用労働者が同項に規定する事項が明らかとなる次のいずれかの方法によることを希望した場合には、当該方法とすることができる。

- 一 ファクシミリを利用してする送信の方法
- 二 電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法（昭和五十九年法律第八十六号）第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下この号において「電子メール等」という。）の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（平成27年厚生労働省告示第69号） 抄

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

（1） 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も明示することが必要である。（後略）

2 (7) その他

1. 現状

- 労働組合への加入資格を就業形態別に見ると、「加入資格がある」割合は「いわゆる正社員」と「多様な正社員」が7割超、「無期転換社員」が5割超、「有期契約労働者」が4割超となっている。
- 加入資格がある労働者について労働組合への加入状況を就業形態別に見ると、「加入している」割合はどの就業形態でも8割超となっている。

2. これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方（下線箇所：第8回資料1p72から加筆・修正した箇所）

1) 無期転換に係る人事制度等に対する有期雇用労働者及び無期転換者の意見の反映について

- 労基法90条において、使用者が就業規則の作成等について意見聴取しなければならないのは、事業場の労働者の過半数代表であり、仮に無期転換者の就業規則を作成するとしても、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が聞かれるとは限らないため、無期転換に係る人事制度等を定めるにあたって関係する労働者の意見が反映されるよう、労使間及び労働者間でのコミュニケーションを促すべき。そうした役割を担う過半数代表が関係する当事者の意見を聞いて、使用者に伝えることも重要ではないか。
- このとき、過半数代表が意見を聴く対象者については有期契約労働者及び無期転換者が適当と考えられるものの、更新上限が定められている有期契約労働者がいることも考えられるので、こうした実情も踏まえながら適当な対象者から意見を聴くべきではないか。
- 無期転換に係る人事制度を就業規則で規定する場合、労働契約法7条又は10条の合理性が必要。この合理性の判断において、現在の労働基準法90条の過半数代表による意見聴取を行っているかどうかは、労働契約法10条で規定する合理性の判断要素にはなる。同法7条では考慮されないと考えるのが一般的と考えられる。他方、無期転換後の労働条件設定の場面では、同法7条の枠組みにおいても、一定の合理性の判断がなされることが確認できるため、同法7条の枠組みでも、対象労働者の意見をどれだけ聴いたか合理性の判断に影響を与える可能性があることを踏まえて、関係当事者の意見を聴くことが望ましいことについて、事業所に対して周知することで、関係する労働者の意見を酌み取ることを促進することが考えられるべきではないか。

2 (7) その他

1) 無期転換に係る人事制度等に対する有期雇用労働者及び無期転換者の意見の反映について

- また、企業内には多様な労働者がおり、企業ごとに雇用管理の考え方も様々である中で、企業全体の人事制度等の設計に当たって、労使及び労働者間の納得感を醸成するためにも、労使コミュニケーションだけでなく多様な雇用形態の労働者間の情報共有やコミュニケーションも重要である。
- 労働組合が労働者間の利害調整を行うこともあるが、無期転換者について、そもそも労働組合への加入資格のある者が半数程度、労働組合への加入希望も「分からない」が6割弱の中で、雇用形態間の待遇の納得感が得られるように、いかに声を吸い上げるかが必要であり、労働組合や過半数代表を活用した取組を促していくとともに、事業所に応じて様々な取組が考えられることから今後に向けて取組事例を把握していくべきではないか。
- なお、一つの企業内に様々な労働者が存在する中で、無期転換に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げることとともに、労働者全体の意見を調整するに当たっては、過半数代表者に関する適切な選出の確保等の制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使交渉促進を図る方策も中長期的な課題ではないか。
- さらに、有期契約時には更新の際に交渉する機会があり、正社員であれば人事評価がある一方で、無期転換者にはそうした機会がない可能性があるので、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、好事例とともに示していくべきではないか。

3. 追加で議論いただきたい点

- 過半数代表者がより適切に多様な労働者の意思を踏まえることができるよう使用者等はどのような工夫をすることが考えられるか。
- 派遣元の事業場における意見聴取（昭和61年6月6日基発333号）

「派遣中の労働者が異なる派遣先に派遣されているため意見交換の機会が少ない場合があるが、その場合には代表者選任のための投票等に併せて就業規則案に対する意見を提出させ、これを代表者が集約する等により派遣労働者の意思が反映されることが望ましいこと。」