

無期転換ルールに関する論点 (後半) について

第7回検討会資料1から追加・修正した主な頁
P.5、6、35、45、46

目次

2	(5) 無期転換後の労働条件.....	2
	(6) 有期雇用特別措置法の活用状況.....	34
	(7) その他.....	44
3	その他	52

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. 論点

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。

○ 論点ア・イ関連：「別段の定め」の方法別・事項別にどう考えるか。

＜有期労働契約時から労働条件を見直すための「別段の定め」の方法＞

- ①就業規則：「別段の定め」が規定されている就業規則と労働契約法第7条、10条の合理性判断の規定との関係をどう考えるか。
- ②個別契約：使用者が、無期転換の申込をした労働者に対して、就業規則に規定されていない労働条件であって、有期労働契約時とは異なるものを無期転換後の労働条件として提示した場合、労働者としてはどのような対応が考えられ、その場合どのような効果が生じるのか。

＜「別段の定め」で有期労働契約時から労働条件を見直す事項として考えられるケース＞

- a. 待遇向上とともに、職務の内容・範囲や責任の程度の変更や、時間外労働の増加、勤務地・配置転換の範囲の変更のような負担が増加する事項が定められている場合（いわゆる正社員と同水準又は準ずる労働条件に引き上げられる場合等）。
- b. 契約期間の定めがなくなることや長期雇用となることに着目して定められた事項（例えば、定年制など）が追加される場合。
- c. 多くの有期契約労働者が無期転換を躊躇するような事項（著しく負担が増加する、賃金を実質引き下げになる等）が定められている場合。

2（5）無期転換後の労働条件

- 論点ウ関連：例えば以下のケースでフルタイムの無期転換労働者と他の無期契約労働者との処遇の均衡についてどう考えるか ※過去の裁判例や労働局への相談事例やヒアリングから把握したケース

①有期労働契約の時点で通常の労働者の待遇との間で不合理と認められる相違があり、均衡が図られないまま無期転換した場合

①'パート・有期法の同一労働同一賃金の規定が施行された令和2年4月（中小企業は令和3年4月）以前に均衡待遇が図られないまま無期転換した場合

②いわゆる正社員の待遇改善がなされた際に、有期契約労働者の待遇はパート・有期法の同一労働同一賃金の規定に則して見直しが行われる可能性があるものの、無期転換労働者の待遇は（パート・有期法の適用がないため）見直しが行われない場合

③有期契約労働者がすべて無期転換して企業内に存在しないため、いわゆる正社員の待遇見直しの際に、パート・有期法を踏まえた見直しの契機もないため、無期転換労働者の処遇の見直しが行われない場合

④有期契約労働者は同一労働同一賃金の観点から均衡が図られていたものの、無期転換後に業務の内容や責任の程度などが変更された（重くなった）にもかかわらず、待遇の見直しが行われない場合

⑤有期労働契約の場合は必ずしも不合理と認められなかった相違が、無期転換労働者といわゆる正社員との間では問題にされる場合

2（5）無期転換後の労働条件

2. 前回の委員からの主な意見等

- 現在の施行通達は、別段の定めによる労働条件の変更が可能であることを記述した上で、次の段落で望ましいものではないことの記載をしているが、伝え方として、施行通達のなお書きにあるような「別段の定め」を就業規則で規定する場合には労契法7条や10条の合理性が求められること、個別合意の場合、特に労働条件を引き下げる場合には、合意の成立に慎重な判断が必要であること、合意が成立しない場合については、従前どおりの労働条件が維持されることといった、現在存在している労働条件の設定や変更に係るルールに即して判断をするものであることが、まずは分かるように記載を見直してはどうか。その方がルールを守って労働条件を見直していくということが一般的に周知されるのではないか。
- 就業規則であれば、基本的には無期転換権行使前に定められた場合には労契法7条、行使後は10条の問題になると考えるのだろう。ただし、実質的に有期雇用ときの労働条件を変更することと等しいということを考慮すると、10条類推適用すべきという学説もある。裁判例では、無期転換権行使前であれば7条で判断している。ただ、判断枠組みは7条かもしれないが、労契法3条2項や18条の趣旨も考慮されているのか、ある程度踏み込んで合理性の判断をしているのではないか。つまり、それなりに合理性の審査がされることを明確にした上で、こうした裁判例の動向を周知するということがあるかと思う。
- 個別合意であれば、不利益な労働条件変更合意については自由な意思に基づく合意であるかを慎重に判断する枠組みが示されている、山梨県民信用組合事件の最高裁判決がある。射程の議論はあるが、労働条件の変更について比較的広く用いられている考え方であり、権利行使前であれば新たな労働契約の締結になるかもしれないが、従前の使用者との雇用関係が続くということで、当該裁判例の自由な意思に基づく同意があるかを慎重に判断する考え方が及ぶ可能性もある。少なくとも、個別合意も慎重に判断していくという整理、周知をすべきである。また、無期転換権行使後の個別合意による変更であれば、この判決の考え方がそのまま妥当すると考えられる。
- 7頁のa～cの事項は、事項の内容にかかわらず、それぞれを合理性や合意の判断枠組みで判断していくものである。bのうち、定年制の導入に異論はないが、長期雇用を前提とした配置転換の導入は判断が難しく、個別の合理性判断の問題になるかと思う。
- 無期転換すると雇用保障の分の待遇が下がること受け入れることにも一面ではメリットはあると思う。また、特別に高い労働条件である代わりに有期雇用である事例であれば、無期転換の際に労働条件が引き下がることもあると考える。他の無期雇用に労働条件を合わせるといふものであれば許容可能かと思う。有期雇用者が無期雇用者よりも低い労働条件であることのみを前提としてはいけない。少なくとも、選択肢としてそういうケースは考慮しておかないといけないと感じた。

2（5）無期転換後の労働条件

2. 前回の委員からの主な意見等

- 転換後の労働条件は正社員と同等のものが適用されることで負担が増える場合、就業規則の合理性がないとは判断されないだろう。しかし、結果として多くの人が負担増をためらって転換しないことはあるかと思う。無期転換後の選択肢が多様であると望ましいというメッセージを出していくことが考えられる。
- 無期転換ルールは、有期契約は期間満了後、雇用が終了することが原則であり、更新されないことをおそれて、労働者の権利行使を抑えるという抑止に対応するため、解雇権濫用法理が適用される無期化を政策的に推進したものである。その観点から、無期化したから雇用保障の分の労働条件を下げるということは法的に認めがたいのではないか。現実的には、企業は全体として、将来の雇用保障が増大することを見込んだ対応をするのかもしれないが、当該有期雇用者からのみ雇用保障を取るというやり方は、無期化を促すという法政策との関係で望ましいものではないと考える。
- 明らかに有期であることでプレミアムがついているという場合に例外が認められないわけではない。労働条件の引き下げが望ましくないというメッセージを出す場合には、ある程度典型的な場合分けをした上で、そういう場合もあることを踏まえ、誤解のないメッセージが必要。
- 別段の定めを個別契約で定める場合、労働者の合意がなければ適用されないが、労働者が個別契約の対象であり、合意しない場合には有期雇用時の労働条件が維持されることについて、労働者がどこまで理解しているのか、労働者の理解促進が重要だと改めて感じた。
- 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、まだ調整を進めていくイメージができる状況ではないと考えると、労働者側にも必要な知識やスキルなどを示していく必要があると考える。また、転換後、均衡についての検討がされにくくなると同時に、変更がなければ雇用側が労働条件のやり取りをしなくてよいとなっていくのではないか。労使間でやり取りや見直し、発言の機会が少なさも一つの論点になるのではないか。
- 労使の力関係がどういう状況かで各ケースの受け取り方が異なってくる。情報の非対称性や労働組合の機能が弱いところもある中で、労働者がどうやって労働条件を理解し、交渉していくか、交渉力のある労働者と交渉力や情報の非対称性のある労働者が一緒にならないようにメッセージを出していく必要があり、使用者だけではなく労働者にも伝わるようにしないといけない。
- 無期転換者と正社員等その他の労働者とを比べた不利益については、無期パート労働者はパート・有期法 8 条の適用があるが、無期フルタイム労働者は同条の適用がないので、当事者の自治に任されるべきか、パート有期法 8 条の類推適用か、同一労働同一賃金原則に立脚した公序法理か、どう考えるかという論点がある。

2（5）無期転換後の労働条件

3. 第5回までの委員からの主な意見等

- 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。
- 処遇格差について、パート・有期労働者はパート・有期法14条上の説明義務等があるが、色々な雇用区分が増えることを法が推進するのであれば、説明の仕組みをパート・有期労働者以外の区分の労働者に対しても新たに考えるべきということを、検討対象とする可能性はある。
- 不合理な賃金差に不満がある労働者が多いが、客観的に不合理があることへの問題もあるが、説明が不十分であるために理解の相違があることも問題である。情報が正確に伝わっていないのだろう。問題として顕在化する部分のみならず、見えにくい部分の不満や納得感にきちんと対処していく必要がある。その点については、労使間の情報共有やコミュニケーション、また、力関係が関連しているのではないか。

2 (5) 無期転換後の労働条件

4. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 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)
- 有期雇用として雇用し、必要に応じて正社員化することが労使にとっては合理的である。人事担当は雇用区分が増えることへの抵抗感がある。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)
- 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)
- 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)
- 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、同一の使用主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)

2（5）無期転換後の労働条件　－参考資料－

○ 関連法令

労働契約法（平成19年法律第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。

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。

（就業規則違反の労働契約）

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年7月6日法律第71号）による改正前の労働契約法 抄

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより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の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「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を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

2 (5) 無期転換後の労働条件

○ 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。

ク 有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えないと解されること。

また、無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものであるが、一般的には、勤務地や職務が限定されている等労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されること。

○ 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。

○ 正社員に適用されている定年制や配転命令の根拠規定の導入

「詳説 労働契約法【第2版】」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著）p198

「就業規則による無期転換後の労働条件の設定としては、正社員につき適用されているものと同様の定年制の導入…や配転命令の根拠規程の導入などが考えられる。これらの条項についての労契法7条や10条の合理性は個々の事案に応じて判断すべきものであるが、定年制や配転命令が無期労働契約のもとでの長期雇用に通常伴うものであることが、合理性の判断において考慮されることとなろう。」

○ 契約更新時の定期的な労働条件の見直し

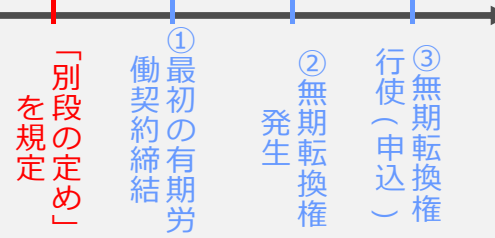
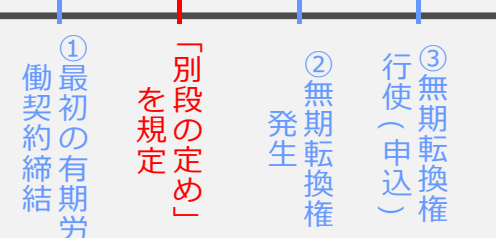
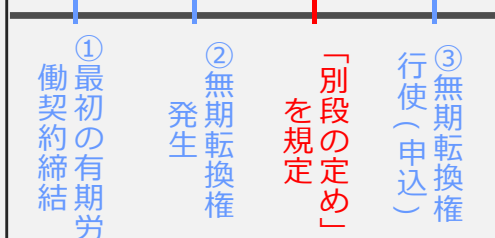
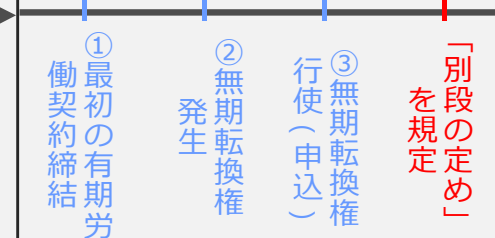
「詳説 労働契約法【第2版】」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著）p198-199

「…有期労働契約の管理の実務においては、同契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件を定期的に見直し、適宜変更を行うことが少なからずみられる…。こうした取扱いに関し、改正法施行通達は、「有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えない」としている。

この施行通達は、従前から定期的に労働条件の見直しが行われてきた実態がある場合につき、無期転換後も同様の取扱いが許容されることを示したものであるが、有期労働契約のもとでの労働条件の変更はあくまで更新時に合意に基づき行われてきたものであるから、無期転換後においても、合意による労働条件の変更を行うのが原則と考えられる。他方、就業規則において使用者が定期的に労働条件変更をなしうるものとする条項を設ける場合には、その条項の合理性は、それが変更権限を定めたものか、合意による変更のイニシアティブを定めたものかにより異なることとなり、前者であれば特に慎重な判断が求められよう。たとえば、従前の労働条件の変更と実質上同視できるプロセスが定められる必要がある、労働条件の変更の必要性や内容につき労働者に説明を行うことの他、変更の内容も必要性に照らして相当なものであることが求められるであろう…。」

2 (5) 無期転換後の労働条件 – 参考資料 –

○ 論点ア・イ①関連：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ー学説と裁判例のまとめ

類型・ 制定時期	(a)	(b)	(c)	(d)
	○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 	○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 	○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 	○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  「別段の定め」を規定
詳説労働契約法	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」)	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。」)		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」)
労働契約法 土田		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」)		
裁判例 (井関・ハマキョウ)		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、一審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。)		

※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。

○ 論点ア・イ①関連：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 – 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) p199-200

「まず、①使用者と労働者が有期契約を新規に締結する前に、使用者が無期転換後の労働条件を定めた就業規則を作成しておいた場合 [注：類型(a)] には、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ので、労契法7条が適用されるといえる。

他方、②無期転換がなされた後 [注：類型(d)] …については、…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ので、それを就業規則によって不利益に変更することは、労働条件の不利益変更に該当する。…無期契約労働者を適用対象とする就業規則がそれまでには存在しなかったとすると、…労契法10条の類推適用により契約内容規律効の有無を判断することになる…。

やや微妙な問題となるのが、③すでに無期転換申込権は発生しているが無期転換の申込みはしていない労働者に対して、就業規則により、無期転換後に適用される現在よりも不利益な労働条件を定めた場合 [注：類型(c)]である…。この場合は、一方では、無期労働契約が締結される前にその労働条件を就業規則で定めたことになるので、労契法7条の適用場面となるとの見解が成り立ちうる…。他方で、同一の使用主との労働契約はすでに存在しており、形式上は新規契約の締結という形がとられているものの、実質的には同一使用主との間で存続している労働契約の契約内容が変更されたものと考え、労契法10条を適用するとの見解が考えられる。

この点に関しては、労契法10条は、同法9条の定める、現在存在する労働契約の内容は契約当事者の合意によらなければ変更できないという原則に対する例外として位置づけられるものではあるが、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ことを直視して、同法10条を適用ないし類推適用することが妥当である…。なお、無期転換申込権が発生していない段階 [注：類型(b)]についても基本的には同様と考えられるが、変更の合理性の判断においては差異が生じよう。」

「労働契約法 [第2版]」(土田道夫著) p789-790

「使用者は、無期契約転換労働者に関する「別段の定め」(就業規則)によって、労働条件を有利変更のみならず不利益に規定することもできる…。問題は、この不利益な労働条件決定の合理性を労契法7条…によって判断するのか、それとも10条…によって判断するのかである。10条適用説が有力であるが、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から、新規労働契約の締結に関する7条を適用すべきであろう。 [注：類型(b)(c)と考えられる]」

○ 論点ア・イ①関連：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 — 裁判例 —

井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁）

Xらは、平成19年7月16日に契約期間を6か月とする有期契約労働者としてYに入社し、その後もYとの間で有期労働契約を更新していたが、当該契約期間内である平成30年6月29日、Yとの間で、契約期間を同年7月1日から同年8月31日までとする有期労働契約を締結した。これにより、Xらは、労働契約法18条1項に定める無期労働契約の締結の申込みをする権利を得て、Yに対する上記申込み及びYの承諾の擬制により、平成30年9月1日を始期とする無期労働契約が成立した。

Yは、平成30年3月1日、…無期転換社員就業規則…を制定し、同日から実施した。

→事案：類型(b)

Yは、Xらは…無期労働契約に転換し、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則の規定を受ける以上、不法行為に基づく損害賠償請求…については理由がないことになるため、…本手当等に相当する損害金の支払義務を負わない旨主張する。

…本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、X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、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）…同規則は、…本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であることなどから、同規則の制定のみをもって、Yが支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難いとされた。

ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日労判1237号5頁）

X1は、平成20年10月、X2は、平成22年9月、それぞれ被告と有期労働契約を締結し、以後更新を重ねた。最終の更新による契約期間の満了日は、平成30年9月30日であった。…Xらは、平成30年4月1日、Yに対し、労契法18条1項に基づき、有期労働契約の契約期間満了日の翌日である同年10月1日を始期とする無期労働契約の締結を申し込み、Yは、同条項に基づき、これを承諾したものとみなされた。

Yは、平成25年4月1日から施行された労契法18条により平成30年4月1日には無期転換申込権の行使が可能となる有期の契約社員が現れること等を踏まえ、契約社員就業規則に無期契約社員規定を追加する等の改定を行うことを予定し、…平成29年10月1日付けで、契約社員就業規則に無期契約社員規定を追加する等の改定を行った。

→事案：類型(b)

Xらは、無期転換後のXらに契約社員就業規則を適用することは、正社員より明らかに不利な労働条件を設定するものとして、均衡考慮の原則（労契法3条2項）及び信義則（同条4項）に違反し、合理性の要件（同法7条）を欠く旨主張する。しかし、…無期転換後のXらと正社員との労働条件の相違も、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性の要件を満たしているといえることができる。

○ 論点ア・イ①関連：正社員就業規則との関係に関する裁判例

ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日労判1237号5頁）

Xらは、無期転換後のXらに契約社員就業規則を適用することは、正社員より明らかに不利な労働条件を設定するものとして、均衡考慮の原則（労契法3条2項）及び信義則（同条4項）に違反し、合理性の要件（同法7条）を欠く旨主張する。

しかし、・・・職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、・・・将来、Yの中核を担う人材として登用される可能性があるのに対し、有期の契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがあることが認められる。そして、無期転換の前後でXらの勤務場所や賃金の定めについて変わるところはないことが認められ、Yが無期転換後のXらに正社員と同様の就業場所の変更や出向及び人材登用を予定していると認めるに足りない。したがって、無期転換後のXらと正社員との間にも、職務の内容及び配置の変更の範囲に関し、有期の契約社員と正社員との間と同様の違いがあるといえる。そして、無期転換後のXらと正社員との労働条件の相違も、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法7条の合理性の要件を満たしているといえる。

なお、無期転換後の原告らと正社員との労働条件の相違が両者の就業実態と均衡を欠き労契法3条2項、4項、7条に違反すると解された場合であっても、契約社員就業規則の上記各条項に違反する部分が原告らに適用されないというにすぎず、原告らに正社員就業規則が適用されることになると解することはできない。すなわち、上記部分の契約解釈として正社員就業規則が参照されることがありうるとしても、上記各条項の文言及び被告において正社員就業規則と契約社員就業規則が別個独立のものとして作成されていることを踏まえると、上記各条項の効力として、原告らに正社員就業規則が適用されることになると解することはできない。

さらに、Xらは、無期契約社員規定の追加により無期転換後のXらに契約社員就業規則を適用することは、無期転換後は正社員としての地位を得るとのXらの合理的期待を侵害し、労働条件の実質的な不利益変更に当たるから、労契法10条の類推適用（なお、無期契約社員規定は、Xらの無期転換前から実施されている。）により無効である旨主張する。しかしながら、そもそも労契法18条は、期間の定めのある労働契約を締結している労働者の雇用の安定化を図るべく、無期転換により契約期間の定めをなくすることができる旨を定めたものであって、無期転換後の契約内容を正社員と同一にすることを当然に想定したものではない。

2 (5) 無期転換後の労働条件 – 参考資料 –

○ 論点ア・イ②関連：個別契約による「別段の定め」のあり方 – 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

「…別段の定めとは、労働者と使用者の個別合意による場合もあろうし、就業規則の規定が労契法7条や10条によって契約内容を規律する場合や、労組法16条によって労働協約の規範的効力が及ぶ場合もありうる。

したがって、労契法18条の要件に合致した無期転換申込みがなされる以前において、使用者が労働契約法の要件を満たす就業規則の規定によって無期転換後の労働条件に関する定めを整えておけば、それが合理的である場合には、無期転換後の労働条件は当該就業規則の規定によることとなる。また、同条によって無期転換が行われた後において就業規則で無期転換者の労働条件を整える場合には、当該無期転換者の労働条件は従前のままで展開しているので、就業規則による労働条件の変更の要件を満たす必要がある。」

「…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。

個別的な合意や就業規則、あるいは労働協約における別段の定めが強硬法規に反する場合や、個別合意が労働協約や就業規則に違反する場合（労組法16条、労契法12条）には、当該定め効力が認められないことはいうまでもない。」

2 (5) 無期転換後の労働条件 — 参考資料 —

○ 論点イ関連：無期転換後の労働条件に関する無期転換ルール創設時の国会答弁

第180回国会 参議院 厚生労働委員会 第9号 平成24年7月31日

- 石橋通宏委員：「…この法案の趣旨は、今回の法案が成立した暁には、これはやはり労使できちんと無期化に際しての転換ルール、さらには、より望ましい形でいえば正社員化のルールを含めて、より安定的な雇用がしっかり、そして処遇もより公正公平な処遇が実現をされるように、是非労使でしっかりと協議をして、そしてルールをきちんと定めてほしいと、そういう趣旨でこの別段の定めがある場合という規定が置かれているんだということがそもそもの立法趣旨で、政府の思いだというふうに理解をさせていただきたいと思いますが、この点を是非、政府の見解をお願いをいたします」
- 津田弥太郎政務官：「…恐らく、無期化になると同時にいわゆる中途採用と似たような形で位置付けをして、一定の期間を設けて正社員の労働条件との整合性を図っていく、当然職務の内容もスキルアップをしていくということになるだろう、これが常識的なやり方になっていくのではないのかなということを想定をするわけでございます。今、石橋議員が御指摘をされたように、無期化に伴って労働者の職務や職責が増すように変更される、これは当然そういう流れになることが、働く側も、それから使用者側も期待をしているというふうに思うわけでございますが、当然それに伴って当事者間あるいは労使で十分な話し合いが行われて、この新たな職務や職責に応じた労働条件を定めていただくことが望ましいことであるというふうに考えているわけでございまして、十八条のこの別段の定めという条文も、こうした趣旨に沿った規定であるというふうに考えております。」
- 秋野公造委員：「…若年者雇用は非常に深刻な状況であります。今回の法律改正が若年者雇用、そして正規雇用化に大きくつながっていただきたいと願うわけですが、厚労省に伺いたいと思います。無期労働契約への転換が、特に若年者に対して正規雇用へのステップとなると考えていますか。なるとするならば、どのような理由で正規雇用のステップとなるとお考えになっているか、まずは厚労省の見解を確認したいと思います。」
- 金子政府参考人：「…改正後の第十八条のいわゆる無期転換ルールに関する規定でございますが、これにつきましては、有期労働契約を長期にわたり反復更新をしている場合に、無期転換をすることによりましていつ雇い止めになるか分からないという雇用不安をなくして、労働者にしても、そういった雇い止めを恐れずに権利行使が適切にできるというようなことで安心して働き続けることができるようになるものと考えております。この無期転換により雇用が安定した結果、継続的な能力形成も容易になるものと考えてございまして、また、使用者との交渉力も向上することになるだろうということで、処遇の改善、ひいては正社員に向けたステップアップにつながるものであって、この無期転換ルールはまさに正社員化推進の基盤になるものと考えております。特に若い方への問題でございまして、この無期転換ルールは、新卒時に思うように就職がかなわなかった学卒未就職の方や、最初に就職をしたけれども早期に辞職してしまったという若年の方などにとりましても、この有期労働契約をステップとして無期雇用、正社員への道を広げることに寄与し得るものでございまして、若年層の非正規への固定化を防ぐ意味も有するものと考えているところでございます。」

2（5）無期転換後の労働条件　－参考資料－

○ 論点イ・ウ：関連法令

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。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

（賃金）

第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（中略）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第十一条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（中略）既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（福利厚生施設）

第十二条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

2（5）無期転換後の労働条件　－参考資料－

○ 論点イ・ウ：関連法令等

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。

（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

第1 総則（法第1章）

2 定義（法第2条関係）

（3）法第2条の「通常の労働者」とは、社会通念に従い、比較の時点で当該事業主において「通常」と判断される労働者をいうこと。当該「通常」の概念については、就業形態が多様化している中で、いわゆる「正規型」の労働者が事業所や特定の業務には存在しない場合も出てきており、ケースに応じて個別に判断をすべきものである。具体的には、「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者（略）をいうものであること。

また、法が業務の種類ごとに短時間労働者を定義していることから、「通常」の判断についても業務の種類ごとに行うものであること（略）。

この場合において、いわゆる正規型の労働者とは、労働契約の期間の定めがないことを前提として、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金体系等（例えば、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、退職金、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。また、無期雇用フルタイム労働者は、その業務に従事する無期雇用労働者（略）のうち、1週間の所定労働時間が最長の労働者のことをいうこと。このため、いわゆる正規型の労働者の全部又は一部が、無期雇用フルタイム労働者にも該当する場合があること。

2 (5) 無期転換後の労働条件 – 参考資料 –

○ 論点ウ関連：無期転換労働者その他の無期契約労働者との処遇の均衡 – 裁判例 –

井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁）

有期契約労働者…には、賞与と同様の性質を有する寸志が一季5万円のみ支給され、家族手当、住宅手当及び精勤手当は支給されていないところ…、無期契約労働者には賞与支給基準に従い賞与が支給され、その平均賞与額は一季35万円を超え、家族手当、住宅手当及び精勤手当が支給されており…、本件手当等の支給に関して、…無期契約労働者の間で相違がある（以下この相違を「本件相違」という。）。本件相違は、有期契約労働者…と無期契約労働者で適用される就業規則が異なることによって生じていることは明らかであるから…、各考慮要素を考慮して不合理であると認められる場合には、労働契約法20条に違反することになる。

Yは、平成30年3月1日、…無期転換社員就業規則…を制定し、同日から実施した。本件無期転換就業規則は、Yと無期労働契約を締結したものとみなされた労働者の労働条件等を定めたものであるが、上記労働者に家族手当、精勤手当及び住宅手当を支給するとの定めはなく（22条）、賞与は支給しない旨の明文の定め（27条）が置かれている。」

→論点ウ関連：類型①'（同一労働同一賃金の規定施行以前に均衡待遇が図れないまま無期転換）

Yは、Xらは…無期労働契約に転換し、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則の規定を受ける以上、不法行為に基づく損害賠償請求…については理由がないことになるため、…本手当等に相当する損害金の支払義務を負わない旨主張する。

…本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、X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、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）…同規則は、…本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であることなどから、同規則の制定のみをもって、Yが支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難いとされた。

ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日労判1237号5頁）

Yにおいて、正社員就業規則には、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、賞与、定期昇給及び退職金の定めがあるのに対し、契約社員就業規則には、これらの定めがない…。

無期転換後の労働条件を無期転換前のそれと同一とすることを定めた契約社員就業規則2条2号及び10条3項（以下「無期契約社員規定」という。）は、平成29年10月1日改正により追加された…。

→論点ウ関連：類型①'（同一労働同一賃金の規定施行以前に均衡待遇が図れないまま無期転換）

※本件訴訟に先立ち、Xは無事故手当、作業手当、給食手当、通勤手当、皆勤手当等の支給について正社員と扱いが異なることが労契法旧20条に違反していると主張し、正社員に支給された諸手当との差額の支払請求等を提訴した。上告審（最判小二平成30年6月1日）は、無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当（一定の期間）の支給の相違は労契法旧20条に違反するとして原審の判断を是認し、また、差戻審（大阪高判平成30年12月21日）は、皆勤手当についての請求を認容する旨の判決をした。

○ 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」といっ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

目的	コース名・内容		助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額
正社員化支援	正社員化コース （一部新規）	有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算 （注）令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象とします（令和3年度限り）。 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合 ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算
	障害者正社員化コース （新規）	障害者を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規：1人当たり90万円（67.5万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり120万円（90万円） ②有期→無期：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円） ③無期→正規：1人当たり45万円（33万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円（45万円）
処遇改善支援	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	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 4人～6人：1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） 7人～10人：1事業所当たり28.5万円＜36万円＞（19万円＜24万円＞） 11人～100人：1人当たり2.85万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞） ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 4人～6人：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 7人～10人：1事業所当たり14.25万円＜18万円＞（9.5万円＜12万円＞） 11人～100人：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞（0.95万円＜1.2万円＞） ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円＜1.2万円＞さらに加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円＜0.6万円＞さらに加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算
	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	1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ※ 対象労働者1人当たり、2万円＜2.4万円＞（1.5万円＜1.8万円＞）加算
	諸手当制度等共通化コース （一部新規）	有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用労働者等を対象に法定外の健康診断制度を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） ※ 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円＜1.8万円＞（1.2万円＜1.4万円＞）加算 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円＜19.2万円＞（12万円＜14.4万円＞）加算
	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	1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算 2%以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.4万円＜1.8万円＞） 3%以上：2.9万円＜3.6万円＞（2.2万円＜2.7万円＞） 5%以上：4.7万円＜6万円＞（3.6万円＜4.5万円＞） 7%以上：6.6万円＜8.3万円＞（5万円＜6.3万円＞） 10%以上：9.4万円＜11.9万円＞（7.1万円＜8.9万円＞） 14%以上：13.2万円＜16.6万円＞（9.9万円＜12.5万円＞） ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組（研修制度や評価の仕組みの導入）を行った場合に、10万円（7.5万円）加算
	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延長し、社会保険を適用	1人当たり22.5万円＜28.4万円＞（16.9万円＜21.3万円＞） ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成（上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可） 1時間以上2時間未満：4.5万円＜5.7万円＞（3.4万円＜4.3万円＞） 2時間以上3時間未満：9万円＜11.4万円＞（6.8万円＜8.6万円＞） 3時間以上4時間未満：13.5万円＜17万円＞（10.1万円＜12.8万円＞） 4時間以上5時間未満：18万円＜22.7万円＞（13.5万円＜17万円＞）

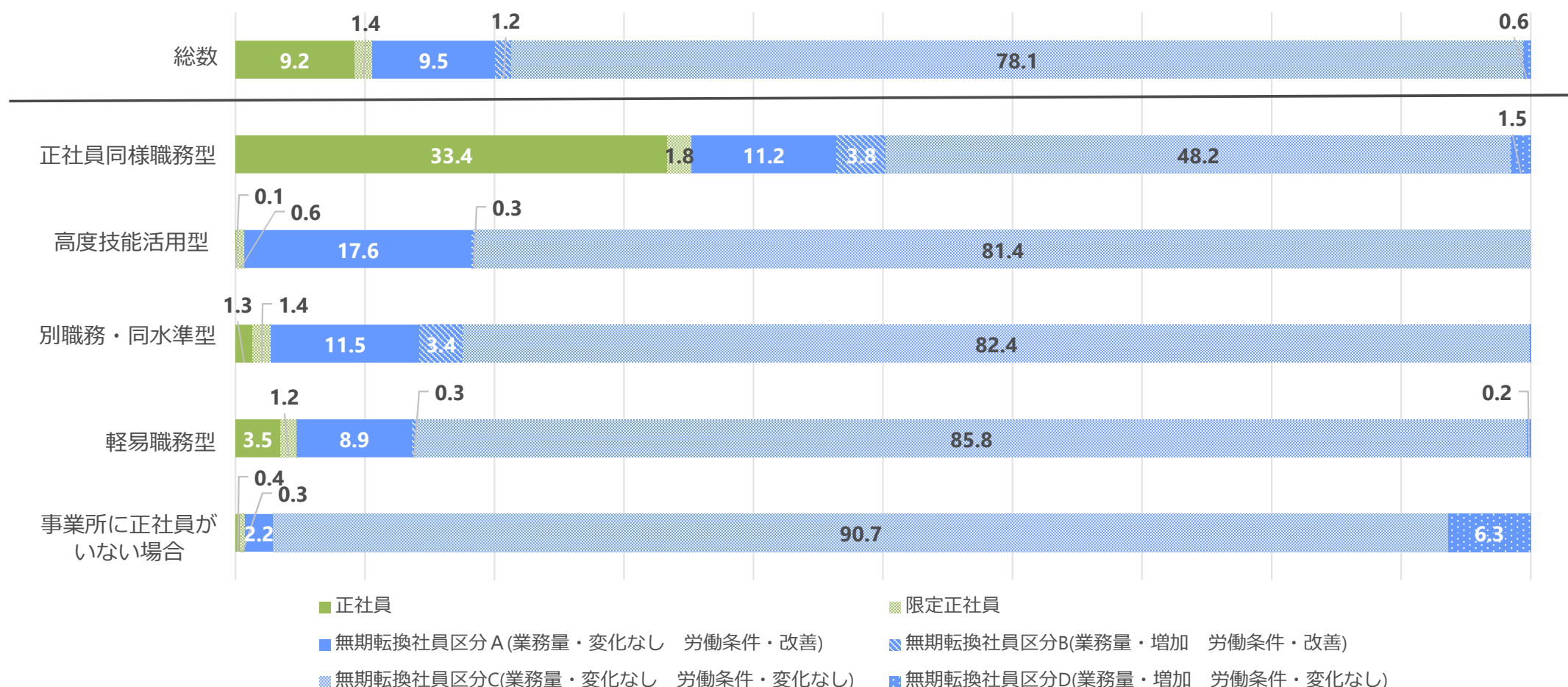
無期転換に関する現状 – 無期転換者の転換後の状況 –

第5回多様化する労働契約
のルールに関する検討会
資料1 (P55)

- 無期転換者の無期転換後の状況について、「業務量・労働条件ともに変化なし」の割合が最も高く、8割近くとなっている。
- 有期労働契約時の職務タイプ別にみると「正社員同様職務型」の有期契約労働者から無期転換した無期転換者については、「正社員」に転換した割合が高くなっている。

○有期労働契約の時の職務タイプ別無期転換後の労働条件等の変化（有期／事業所・2020年4月時点）

【n=無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人、単位：％】



※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

※2 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

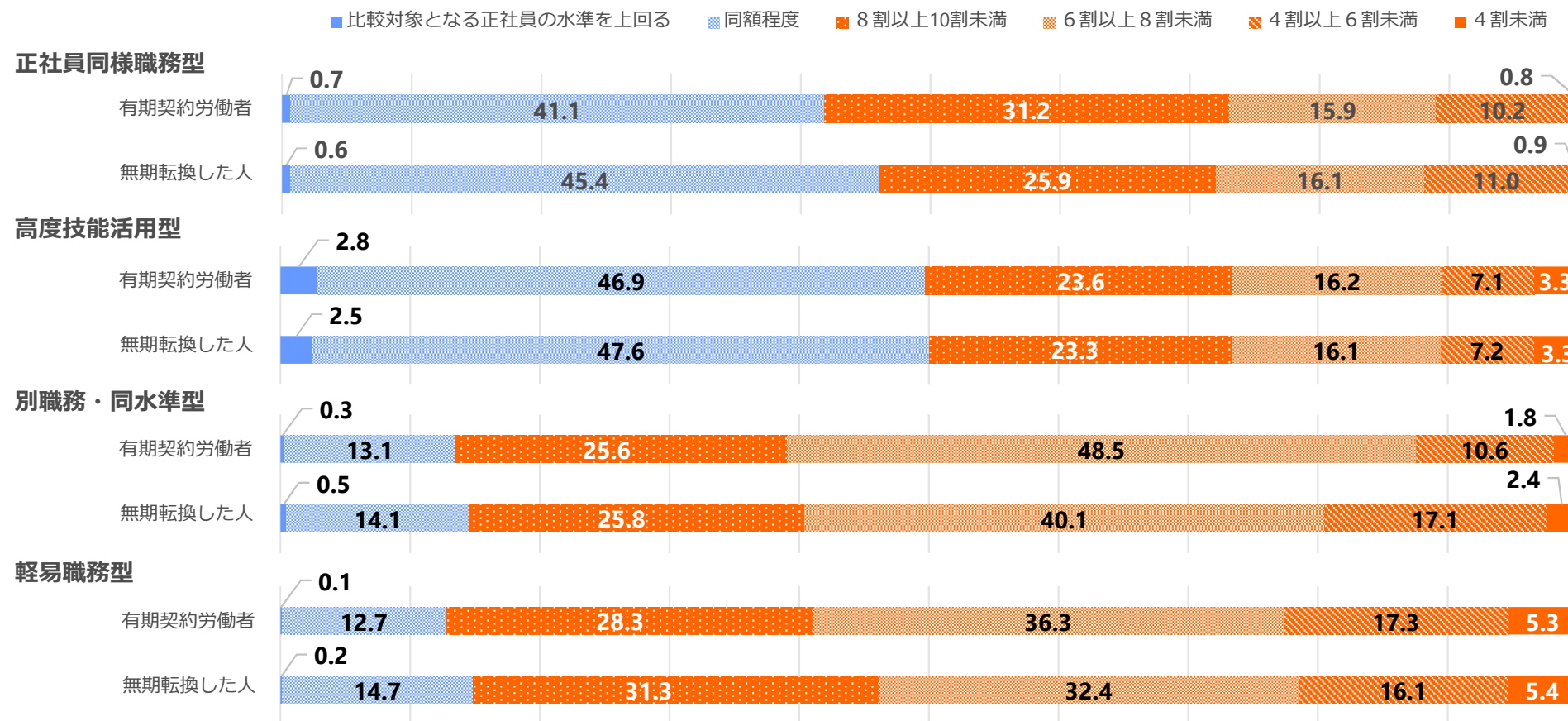
資料出所 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）

- 職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「正社員と比較した基本給の水準」について、同じ職務タイプの有期契約労働者とほぼ同様の結果、又は、無期転換した人について「正社員と同程度」の割合が若干多い結果となった。

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した基本給の水準の状況

(有期／事業所・2020年4月時点)

【n=職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人、同じ職務タイプの有期契約労働者のいずれも回答がある、有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計、単位：％】



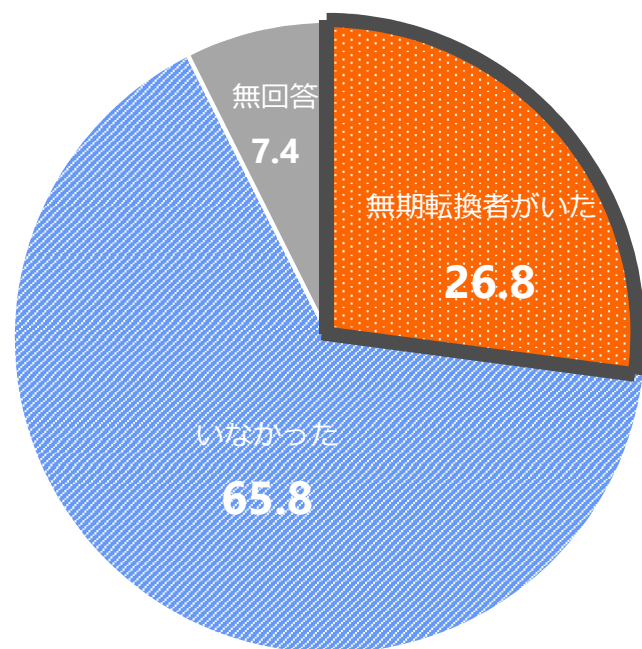
※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

※2 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

- フルタイムの有期契約労働者及びパートタイムの有期契約労働者の無期転換後の形態について、いずれも「有期労働契約時と比べて、働き方や賃金・労働条件が変化しなかった無期転換社員」が最も多いが、フルタイムの有期契約労働者は「正社員」の割合も高くなっている。

○無期転換ルールの施行から2018年3月末までの無期転換者の有無(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】



※通算勤続年数のみを要件として無期転換できる機会を設けている企業に限った場合、無期転換者がいた企業は25.9%

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○無期転換後の形態(企業・2018年11月時点)

【n=2,017年度中までに無期転換した者がいる企業等、単位：％】

	フルタイムの有期契約労働者	パートタイムの有期契約労働者
正社員	27.2	1.6
限定正社員	8.1	0.3
無期転換社員A	47.7	95.6
無期転換社員B	0.8	0.2
無期転換社員C	16.2	2.3

※各社員区分の定義は以下のとおり。

- ・正社員：「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」
- ・限定正社員：仕事や責任、勤務地等の限定がもっとも少なく、労働時間がもっとも長い「正社員」に比べて「働き方に何らかの限定がある正社員」（一般にはその分、賃金や労働条件が低減。有期契約労働時と比べて、働き方が変化し、賃金・労働条件は改善。）
- ・無期転換社員A：有期労働契約時と比べて、働き方や賃金・労働条件が変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員B：有期労働契約時と比べて、働き方は若干負担増となったものの、賃金・労働条件は変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員C：有期労働契約時と比べて、働き方は変化しなかったものの、賃金・労働条件は若干改善した無期転換社員

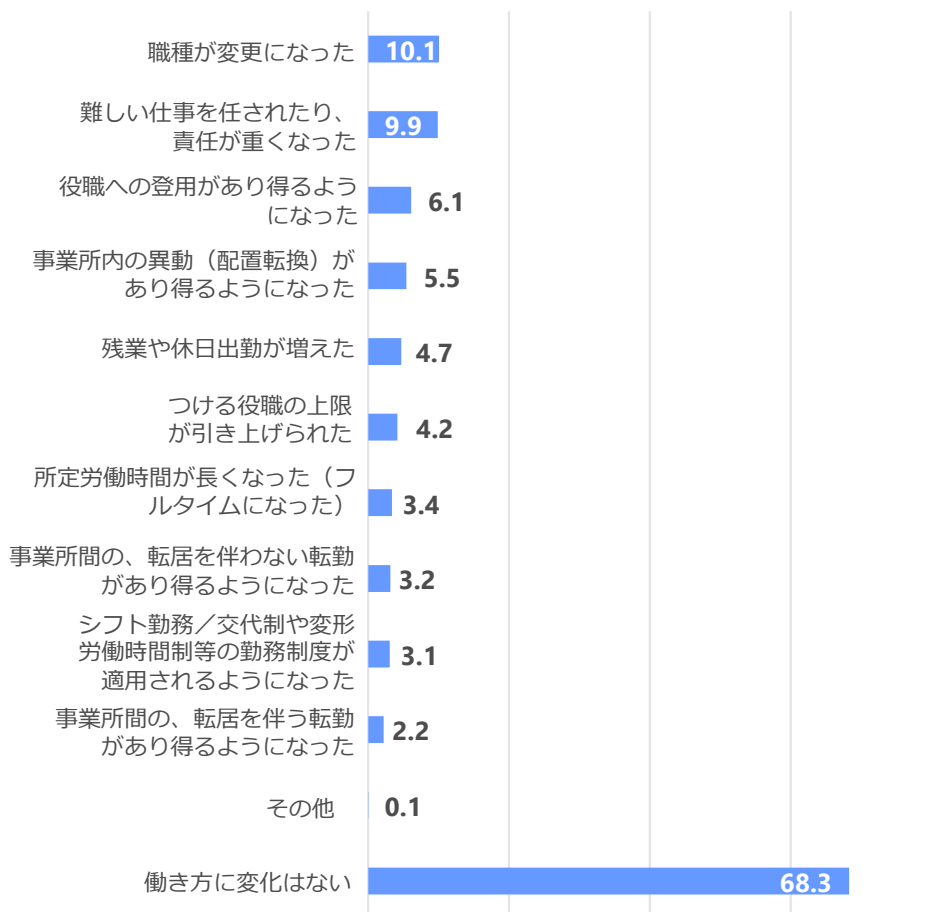
資料出所) JILPT「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」（2018年11月1日調査時点）

- 無期転換後の働き方の変化について、「働き方に変化はない」の割合が最も高くなっている。
- 無期転換者の無期転換後の賃金や労働条件の変化についても、「賃金や労働条件に変化はない」の割合が最も高くなっている。

○無期転換後の働き方や処遇の変化（多様化／個人・2021年1月時点）

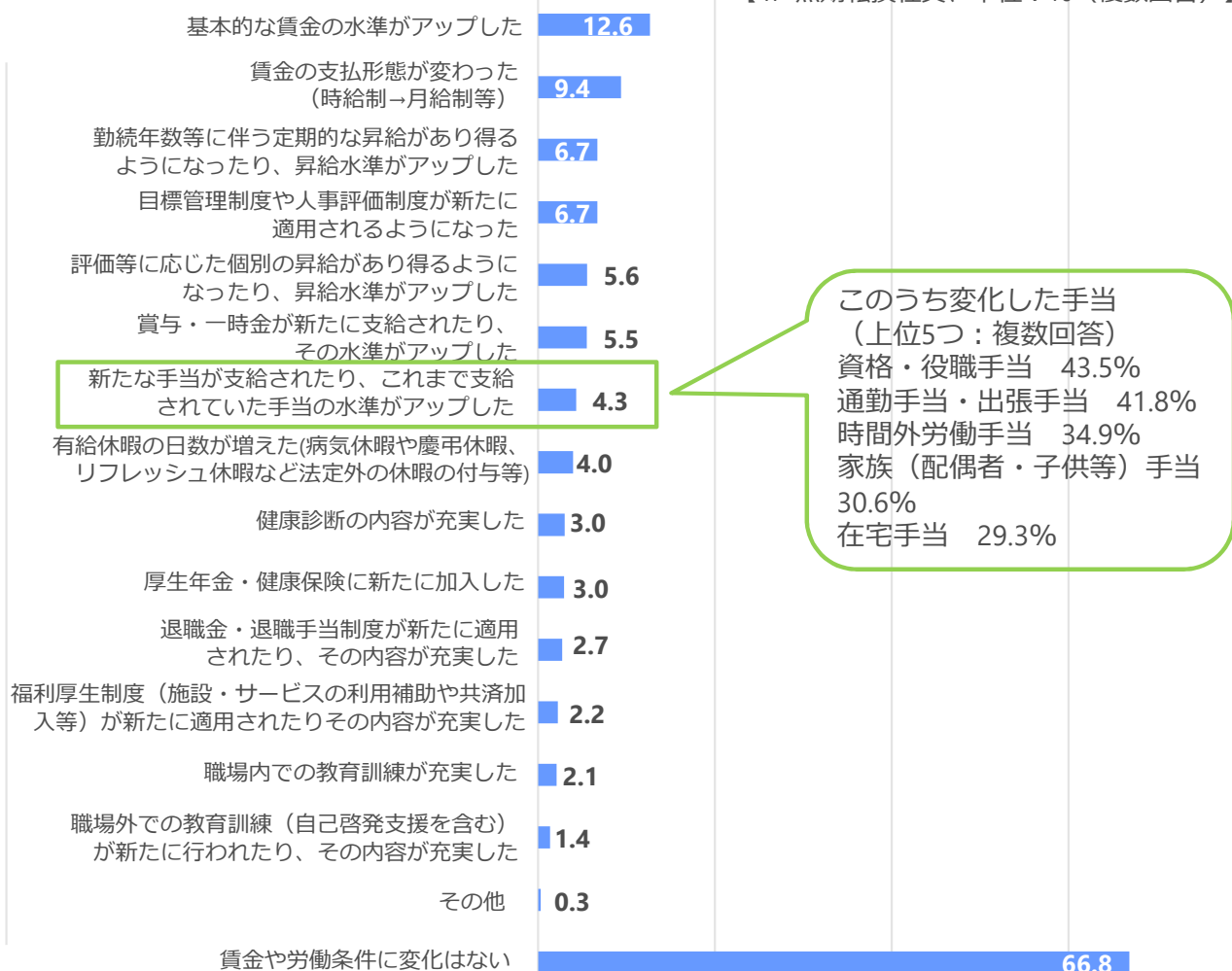
<無期転換後の働き方（契約内容）の変化>

【n=無期転換社員、単位：％（複数回答）】



<無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）の変化>

【n=無期転換社員、単位：％（複数回答）】



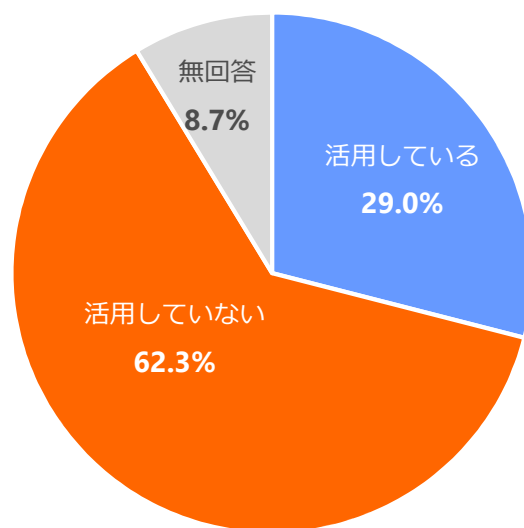
このうち変化した手当
（上位5つ：複数回答）
資格・役職手当 43.5%
通勤手当・出張手当 41.8%
時間外労働手当 34.9%
家族（配偶者・子供等）手当 30.6%
在宅手当 29.3%

- フルタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は29.0%となっている。
- パートタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は9.2%となっている。

○無期転換に当たって別段の定め（※）の活用状況（多様化／企業・2021年1月時点）

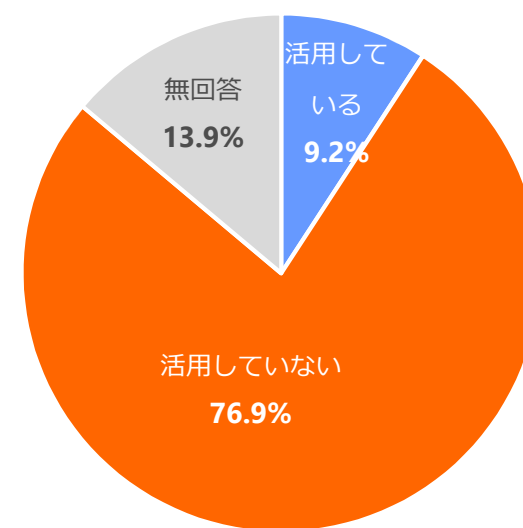
＜フルタイムの無期転換社員に係る 別段の定め活用状況＞

【n=フルタイムの無期転換社員がいる企業、単位：％】



＜パートタイムの無期転換社員に係る 別段の定め活用状況＞

【n=パートタイムの無期転換社員がいる企業、単位：％】



※1 別段の定めとは、労働契約法第18条第1項において、無期転換後の労働条件は原則契約期間以外に直前の有期契約と同一になるが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ労働条件の変更が可能であること。

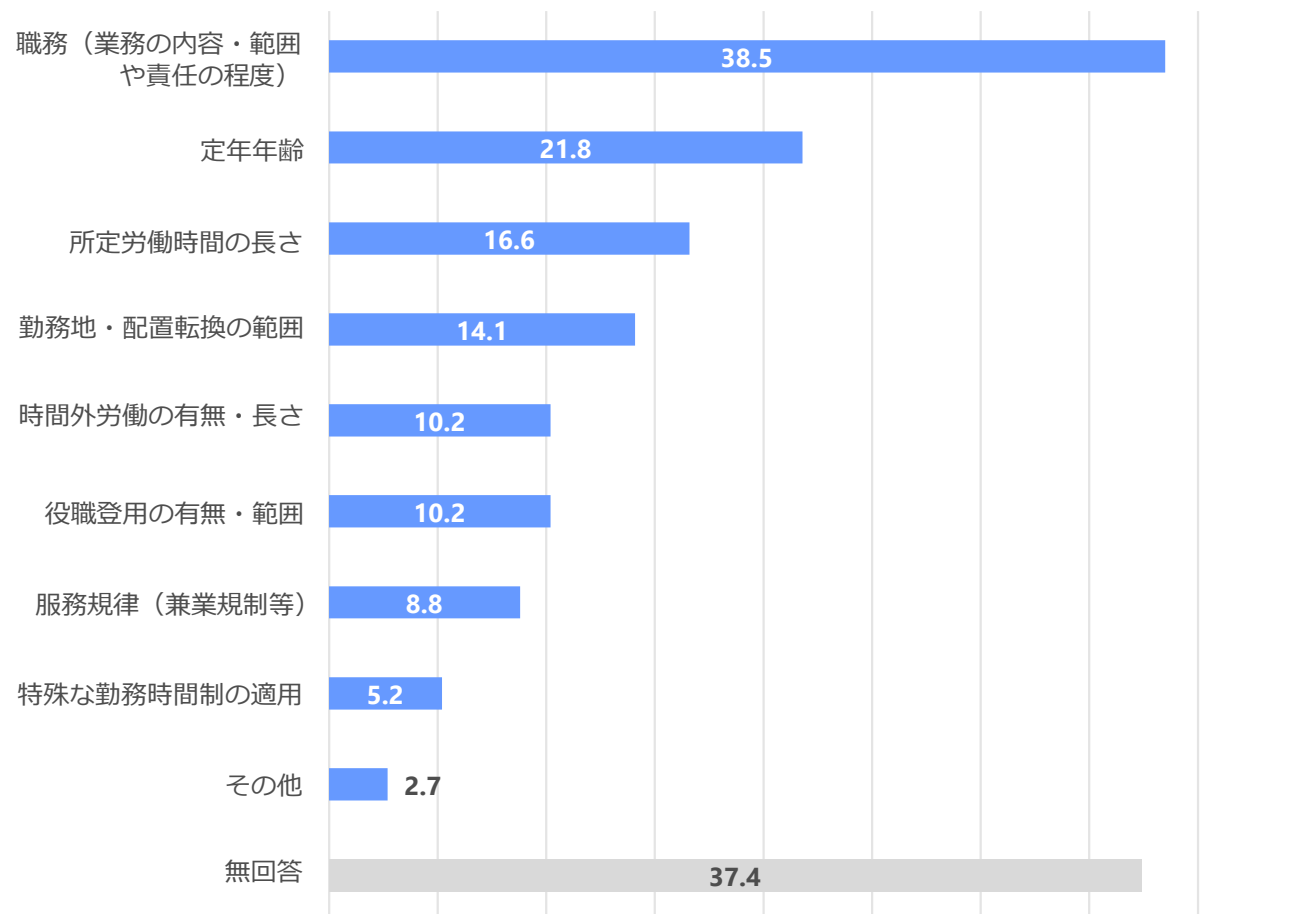
※2 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

- 別段の定めを活用している企業のうち、別段の定めにより変更を求める労働条件としては、「職務」の割合が最も高く、次いで「定年年齢」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は46.2%、労働者に不利になる処遇がある企業の割合は5.2%となっている。

○別段の定めによる変更の状況（多様化／企業・2021年1月）

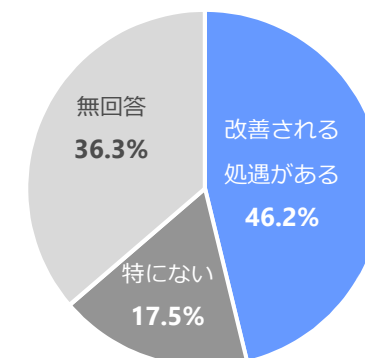
<有期契約時から変更を求める労働条件>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：％（複数回答）】



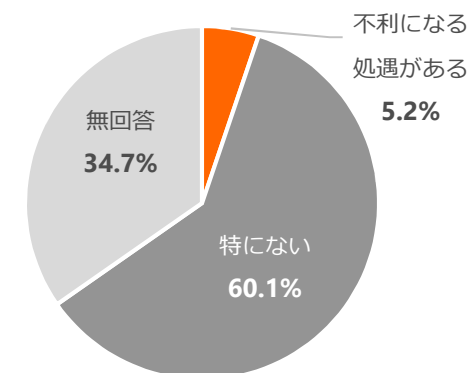
<有期契約時から改善される処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：％】



<有期契約時よりも労働者に不利になる処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：％】



- 別段の定めにより有期契約時から改善される処遇の内容について、最も割合が高いのは「基本給」、次いで「賞与」となっている。
- 有期契約時よりも労働者に不利になる処遇については、「特にない」の割合が約6割と最も高くなっている。

○別段の定めによる変更の状況

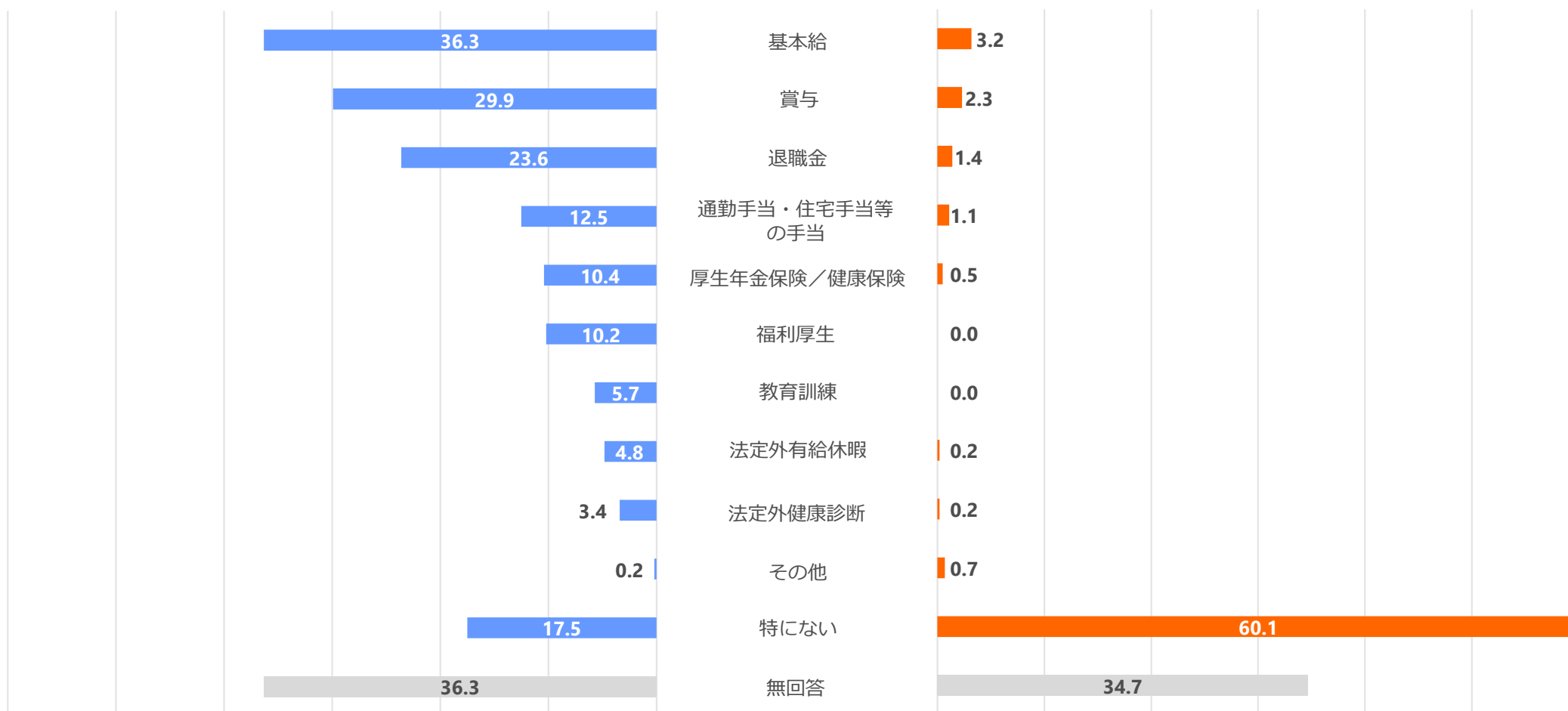
(多様化／企業・2021年1月時点)

<有期契約時から改善される処遇>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用していると回答した企業、単位：％（複数回答）】

<有期契約時よりも労働者不利になる処遇>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用していると回答した企業、単位：％（複数回答）】



※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

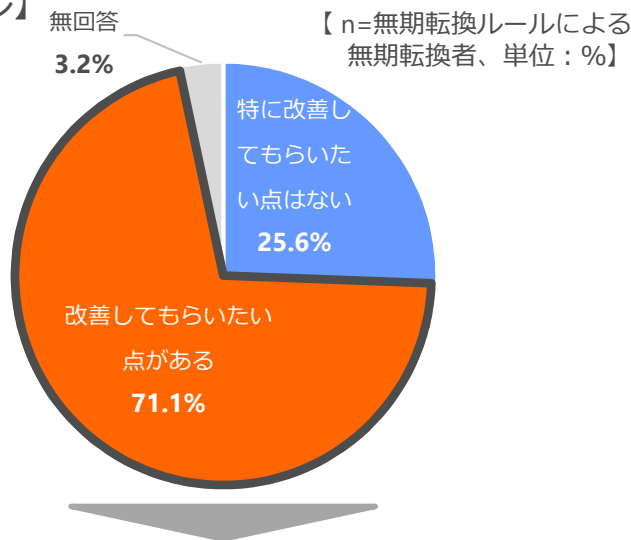
資料出所) JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査(企業)」(令和3年1月1日調査時点)【速報値】を基に作成。

- 無期転換ルールによる無期転換者について、現在の労働契約に「改善してもらいたい点がある」割合は71.1%であり、その内容としては、「賃金等の労働条件を改善してほしい」割合が最も高い。
- 無期転換ルール以外の会社独自の制度等による無期転換者について、現在の労働契約に「改善してもらいたい点がある」割合は48.8%であり、その内容としては、「賃金等の労働条件を改善してほしい」の割合が最も高い。

○無期転換後の労働契約について改善してほしい点の内容（有期／個人・2021年1月時点）

<無期転換後の労働契約について改善してほしい点>

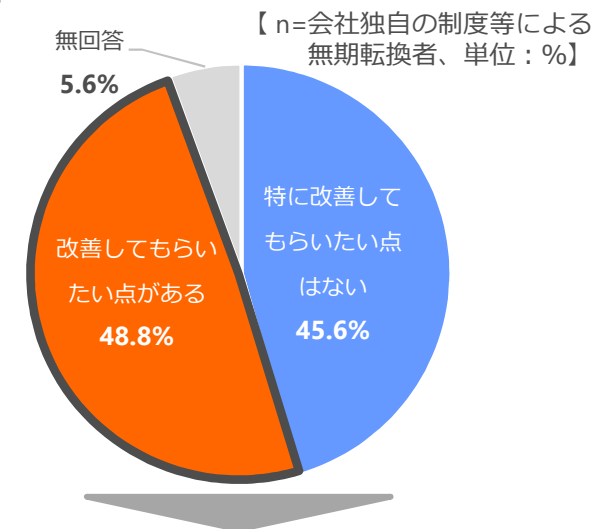
【無期転換ルール】



【n=現在の労働契約について改善してもらいたい点がある無期転換ルールによる無期転換者、単位：%（複数回答・最大3つ）】

最も改善してほしいと思う点	
賃金等の労働条件を改善してほしい	73.3
正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	26.2
正社員として雇用してほしい	20.5
契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい	11.8
会社の職業訓練を充実させてほしい	8.4
その他	7.0

【独自制度】



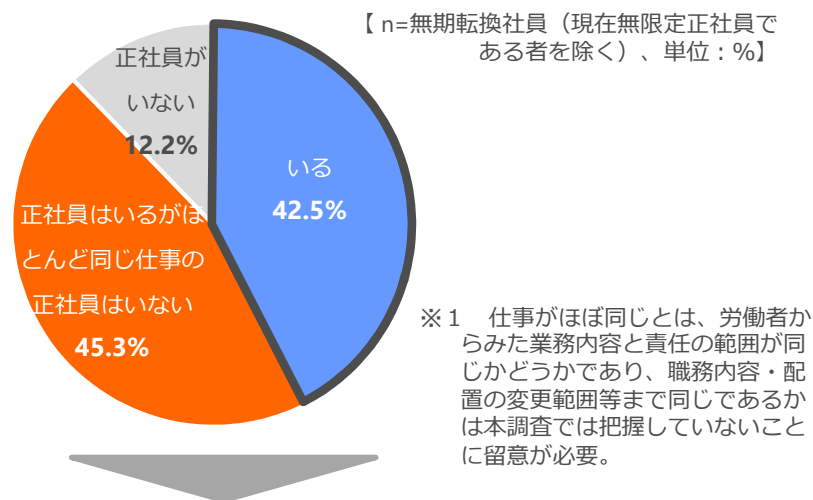
【n=現在の労働契約について改善してもらいたい点がある会社独自の制度等による無期転換者、単位：%（複数回答・最大3つ）】

最も改善してほしいと思う点	
賃金等の労働条件を改善してほしい	68.2
会社の職業訓練を充実させてほしい	21.1
正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	17.8
正社員として雇用してほしい	10.4
契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい	8.1
その他	6.9

- 無限定正社員である者を除いた無期転換社員のうち、現在の会社にほとんど同じ仕事をしている正社員がいる無期転換社員の割合は42.5%。
- そのうち、そうした正社員より賃金水準が低いという無期転換社員の割合は28.5%、手当等の処遇にも差があると回答した無期転換社員が一定の割合でいた。

○仕事がほぼ同じ正社員の待遇と比較した際の無期転換社員の処遇

＜仕事がほぼ同じ（※）いわゆる正社員の有無＞

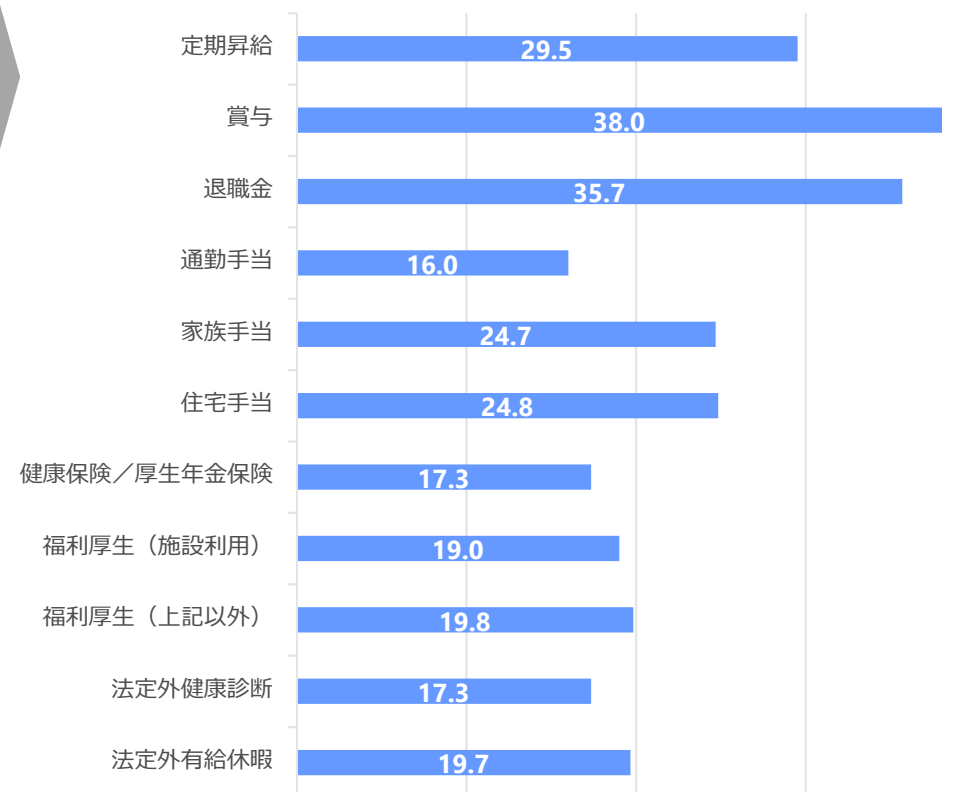


（多様化／個人・2021年1月時点）

＜いわゆる正社員との処遇の差の有無＞

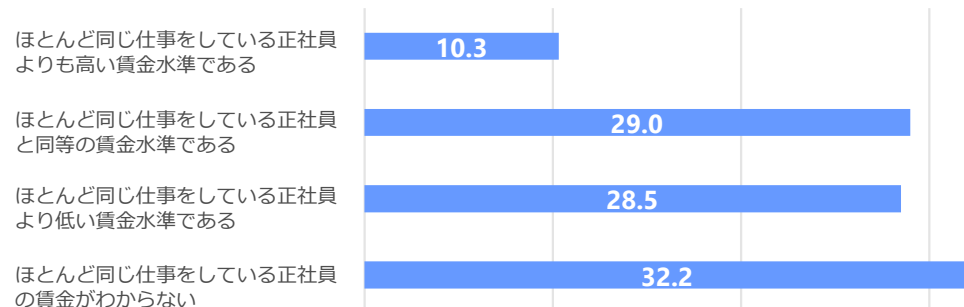
※2 正社員にのみ適用がある、又は、適用はあるが待遇が低いと回答した無期転換社員の割合を抽出。

【n=仕事がほぼ同じ正社員がいる無期転換社員、単位：%】



＜基本的な賃金（基本給）の水準＞

【n=仕事がほぼ同じ正社員がいる無期転換社員、単位：%】



※3 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

資料出所) JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）【速報値】を基に作成。

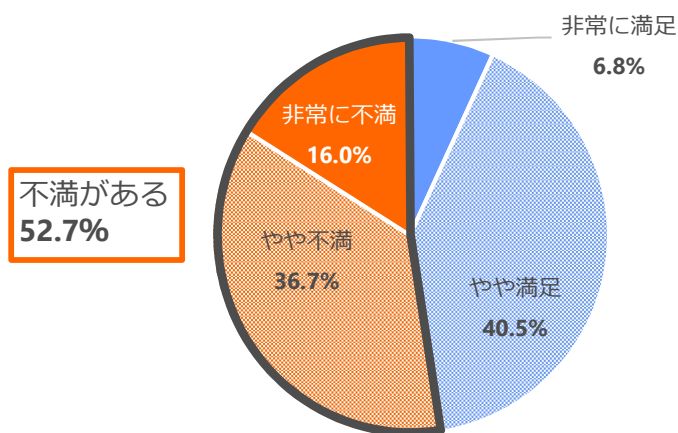
- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという無期転換社員の割合は52.7%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- また、正社員と比較した待遇差について、会社から説明があったという無期転換社員は15.7%、説明がなかったのは62.0%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等を比較した際の無期転換社員の満足度

(多様化／個人・2021年1月時点)

＜仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等を比較した満足度＞

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】



※1 仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

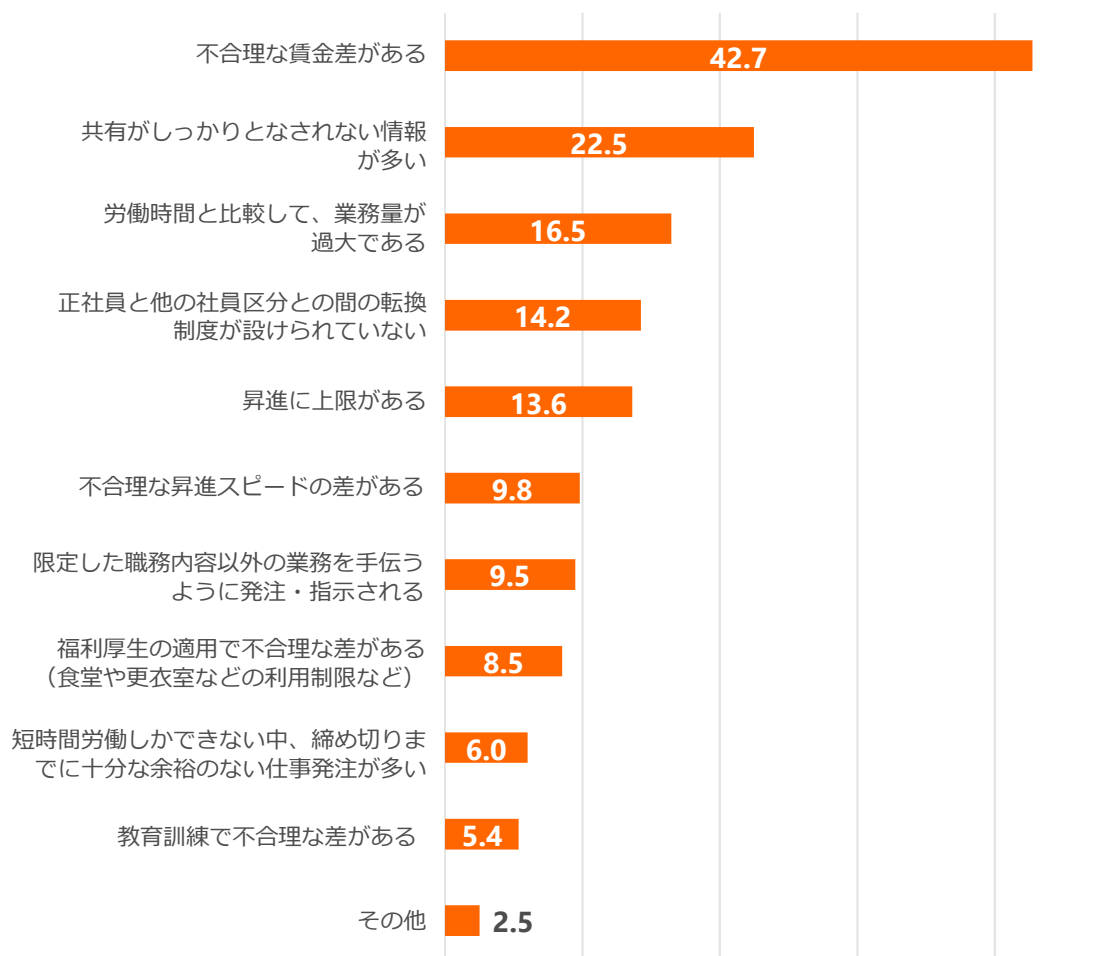
不満があると回答した者のうち会社の説明を求めたい：30.4%、必要ない：27.2%、分からない：42.4%

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】

正社員と比較した待遇差への説明があったか	
ある	15.7
ない	62.0
分からない	22.3

＜不満を感じた具体的な事柄＞

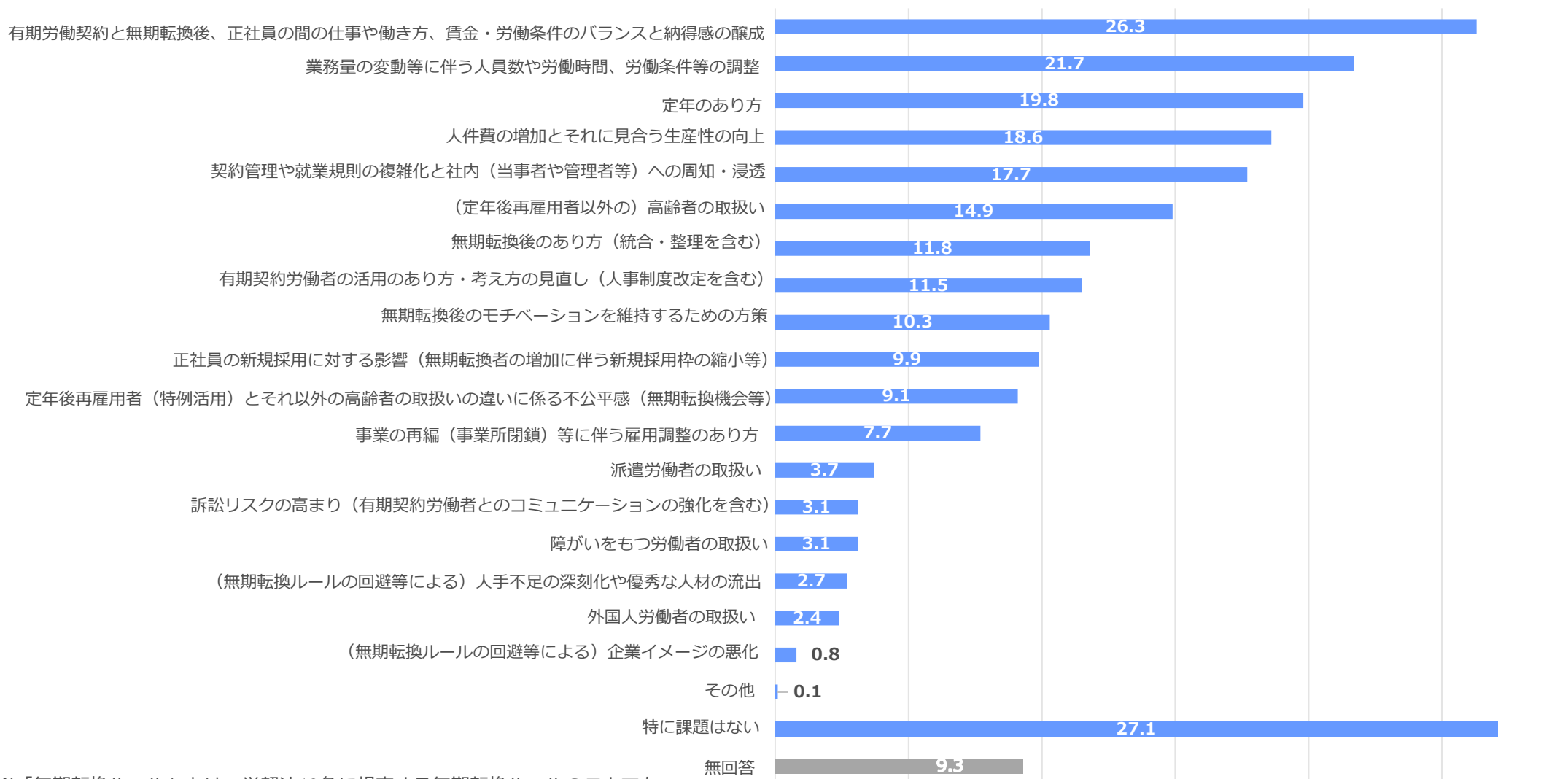
【n=左図でやや不満又は非常に不満とした無期転換社員、単位：%（複数回答）】



- 企業の無期転換ルールに対応する上での課題としては、「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」「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」の割合が高くなっている。

○無期転換ルールに対応する上での課題（企業・2018年11月時点）

【n=有期契約労働者を雇用している企業等（定年後再雇用者のみを除く）、単位：％（複数回答）】



※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

資料出所）JILPT「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」（2018年11月1日調査時点）

- 60歳以上の嘱託を除き、無期転換することを希望する有期契約労働者の無期転換することを希望する理由について、最も割合が高いのは「雇用不安がなくなるから」、次いで「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」「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」となっている。
- 60歳以上の嘱託を除き、無期転換することを希望しない有期契約労働者の無期転換を希望しない理由についてみると「現状に不満はないから」の割合が最も高く、次いで「高齢だから、定年後の再雇用者だから」、「契約期間だけ無くなっても意味がないから」、「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」となっている。

○無期転換を希望する理由

（有期／個人・2021年1月時点）

【n=有期契約労働者のうち無期転換することを希望する者（60歳以上の嘱託を除く）、単位：％（複数回答・最大3つ）】

60歳以上の嘱託を除く	
雇用不安がなくなるから	81.8
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	56.1
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	34.5
法定された権利だから	12.5
社会的な信用が高まるから	7.3
他者にすすめられたから	2.7
会社の中核メンバーになれるから	2.1
その他	2.4
無回答	0.7

○無期転換を希望しない理由

（有期／個人・2021年1月時点）

【n=有期契約労働者のうち無期転換することを希望しない者（60歳以上の嘱託を除く）、単位：％（複数回答・最大3つ）】

60歳以上の嘱託を除く	
現状に不満はないから	36.6
高齢だから、定年後の再雇用者だから	24.7
契約期間だけ無くなっても意味がないから	20.5
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	18.8
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	16.7
頑張ってもステップアップが見込めないから	16.2
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	8.7
学生だから（他の会社に就職するから）	7.0
他に本業や副業があるから	4.5
制度や手続がよく分からないから	2.7
会社側に希望を伝えにくいから	2.1
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.5
その他	11.6
無回答	2.3

※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

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. 論点

- 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。

2. 前回の委員からの主な意見等

- 活用されていないから不要という議論ではなく、特措法の対象は特殊性を要しており、特例があることで雇用が進むことにつながると考える。高齢者雇用は、現在、過渡期にあり、特例の規定がないと、高齢者雇用に躊躇するということがあり得るので、本来の趣旨に逆行した現象が生じかねない。ただ、存在を知らない、理解されていないという課題はあるため、周知しながら活用されるように進めていくべき。
- 労使の主張が乖離していることは気になるが、労側の弁護士の意見として高齢者について不安定化を招くとあったが、特例を廃止したときにどうなるかを考えるべき。定年という仕組みがないということ、つまり、労働者が高齢となり働けなくなった際には普通解雇をするとなると、企業側も負担が大きく、労働者にとってもよい結果とならない。第2種の無期転換の特例の仕組みがないとすると、その企業における再雇用高齢者も5年を超えて更新され、無期転換すると、その後、働けなくなったときの線引きが難しい。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思う。

2（6）有期雇用特別措置法の活用状況

3．本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 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）

○ 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）抄

（目的）

第一条 この法律は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であつて、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいう。

2 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結している労働者をいう。

3 この法律において「特定有期雇用労働者」とは、次の各号のいずれかに該当する有期雇用労働者をいう。

一 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であつて、当該専門的知識等を必要とする業務（五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ものに限る。以下「特定有期業務」という。）に就くもの（次号に掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）

二 定年（六十歳以上のものに限る。以下同じ。）に達した後引き続いて当該事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第九条第二項に規定する特殊関係事業主にその定年後に引き続いて雇用される場合にあっては、当該特殊関係事業主。以下同じ。）に雇用される有期雇用労働者

（労働契約法の特例）

第八条 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「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（平成二十六年法律第百三十七号）第五条第二項に規定する第一種認定計画に記載された同法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が十年を超える場合にあっては、十年）」とする。

2 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続いて当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。

2 (6) 有期雇用特別措置法の活用状況 – 参考資料 –

○ 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施行通達

(平成27年3月18日基発0318第1号) 抄

第1 法制定の背景及び趣旨等

…平成25年12月13日に公布された国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）附則第2条においては、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点の形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者等について、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成26年の通常国会に所要の法案の提出を目指す旨が規定された。

このような経緯を踏まえて制定された「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。以下「法」という。）は、高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者が、その能力を有効に発揮し、活力ある社会を実現できるよう、これらの有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が行われる場合に、無期転換ルールに関する特例を設けるものであること。

なお、法は、労働契約法第18条の規定の趣旨を変更するものではないこと。

○ 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案に対する附帯決議

(参・平成26年10月28日) 抄

六、(略) 六十歳未満から有期労働契約を反復更新しており、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象外となる労働者については、引き続き無期転換ルールにより雇用の安定が図られることが重要であることに十分留意すること。

○ 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案審議時の国会答弁

第187回国会 参議院 厚生労働委員会 第5号 平成26年10月28日

- 山本香苗副大臣：「…こうした特例等を通じまして、高度な専門能力の有効な発揮や高齢者の労働参加の拡大を通じて活力のある社会の実現につながると思っておりますし、また、この特例が設けられなければ、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ったり、六十五歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になるなど、そういった問題があることも労政審で指摘をされていたところでございます。こうした不都合が生じる前に、この本法案を是非とも成立させていただきたいと考えております。」

第186回国会 衆議院 厚生労働委員会 第25号 平成26年6月4日

- 高橋千鶴子委員：「…なぜ、労働契約法の一部改正ではなく、特措法として提案されたのでしょうか。」
- 中野雅之政府参考人：「…本法案では、対象となる労働者について、労働契約法十八条の特例を設けるだけでなく、労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画を事業主が作成し、厚労大臣が定める基本指針等に照らして適切なものとして厚労大臣の認定を受けた場合、特例の対象となる仕組みとしているところでございます。こうした内容を一体的に規定するため、労働契約法の改正ではなく、対象となる有期契約労働者に関する特別措置法という法形式をとったものでございます。」

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

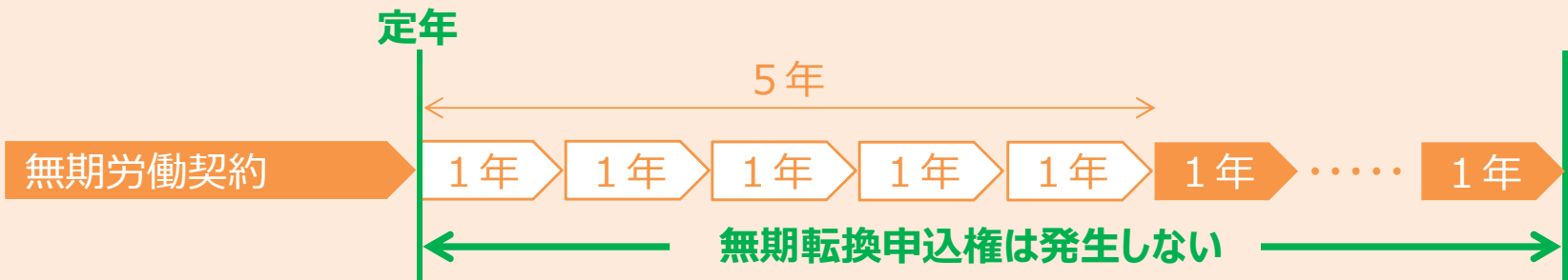
特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- 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】



○ 有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数の推移は以下のとおり。

○有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数（累計）

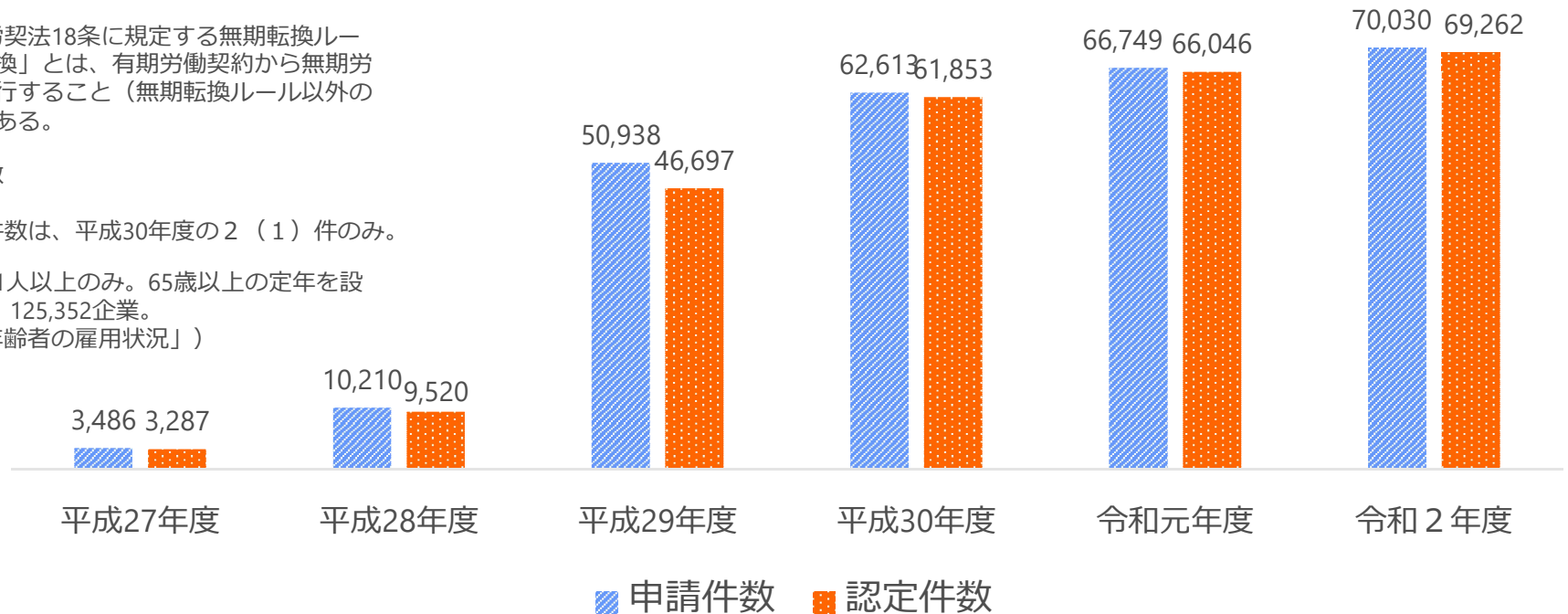
（※）専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行）

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

※変更申請の件数を除いた件数

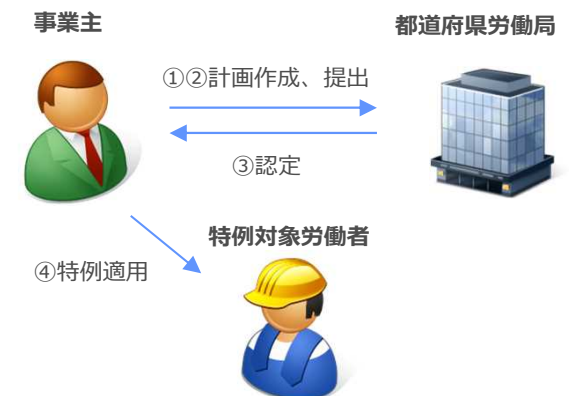
※第一種計画の申請（認定）件数は、平成30年度の2（1）件のみ。

※継続雇用制度の導入企業（31人以上のみ。65歳以上の定年を設けている企業は除く。）は、125,352企業。
（厚生労働省「令和2年高齢者の雇用状況」）



（参考）有期特措法に基づく無期転換ルールの特例適用の流れ

- ① 特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての**計画を作成**
※高度専門職については第一種計画、継続雇用の高齢者については第二種計画を作成
- ② 事業主は、都道府県労働局に作成した**計画を提出**
- ③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が**適切であれば認定**
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について**特例適用**



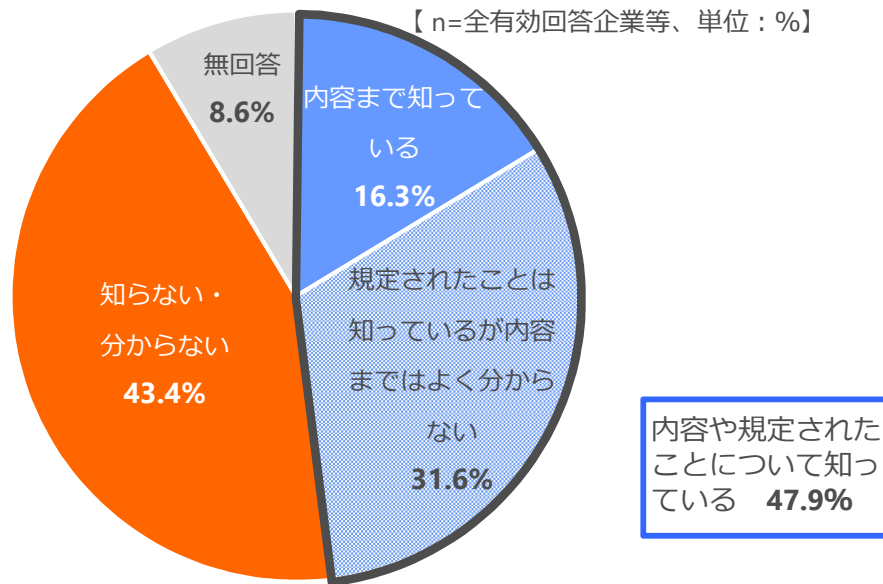
- 有期特措法(※)に基づく特例について、「高度な専門的知識等を持つ有期労働者に関する特例」について知っている企業、「定年後引き続いて雇用される高齢者に関する特例」について知っている企業の割合はともに5割弱となっている。

○「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

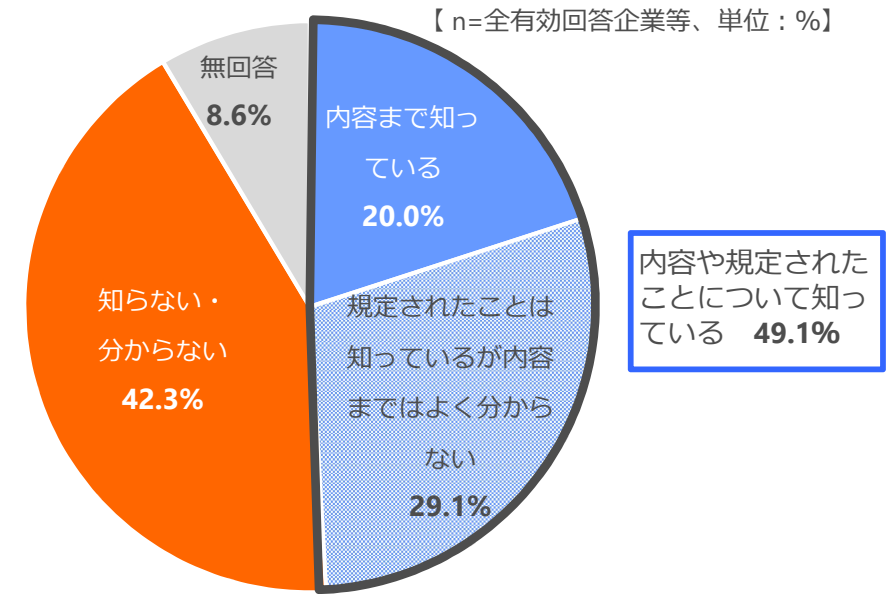
(多様化／企業・2021年1月時点)

※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

<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

- 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を有する有期契約労働者
- II) 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。

- 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)
- IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

- 有期特措法（※）に基づく高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例を「今後活用する予定である」割合は2.3%となっている。
- 特例を活用する上での課題としては、「対象の要件に該当する労働者がいない」が最も多く、次いで「5年を超えるプロジェクトがない」となっている。

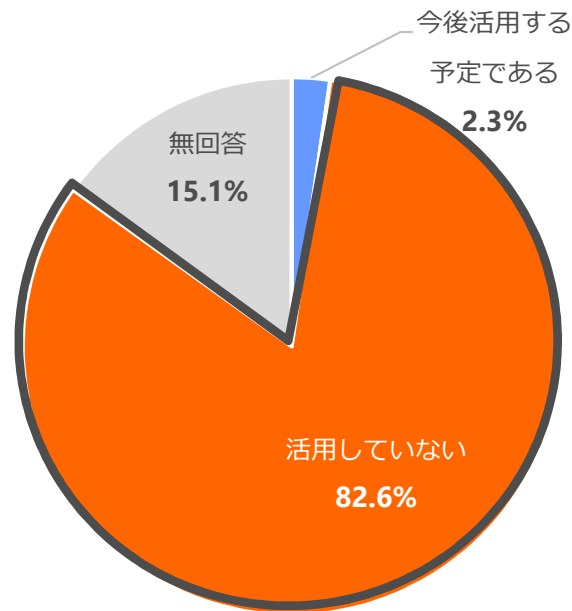
（※） 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行。）に基づき、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間を延長する特例を設けるもの。

○高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例の活用状況

（多様化／企業・2021年1月時点）

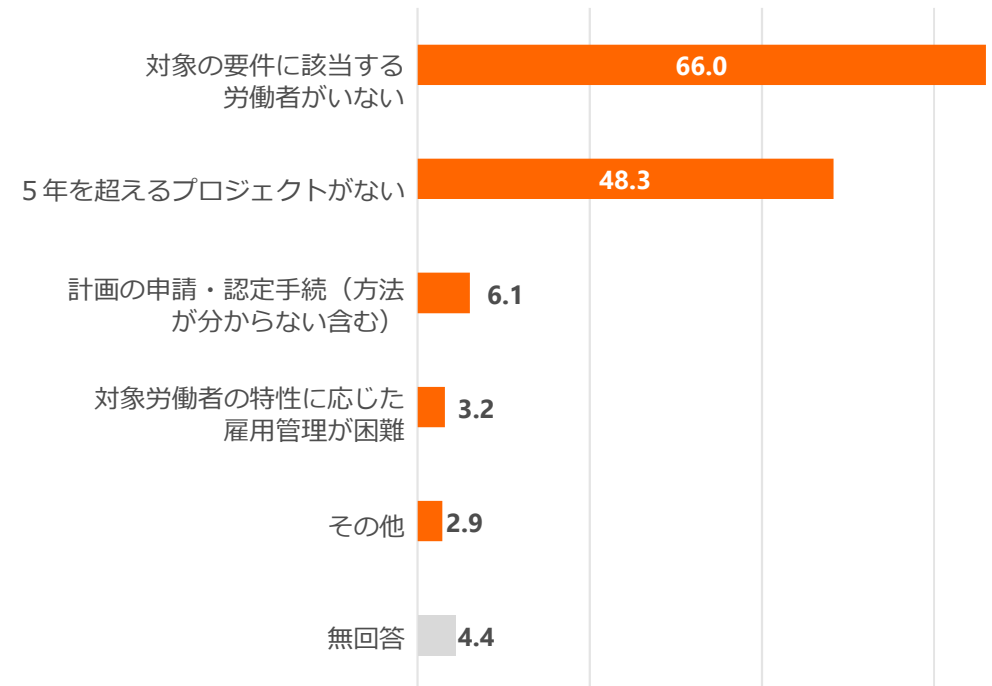
＜高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例の活用状況＞

【n=全有効回答企業、単位：％】



＜特例を活用する上での課題＞

【n=左図で活用していないと回答した企業、単位：％】



※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

資料出所) JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和3年1月1日調査時点）【速報値】を基に作成。

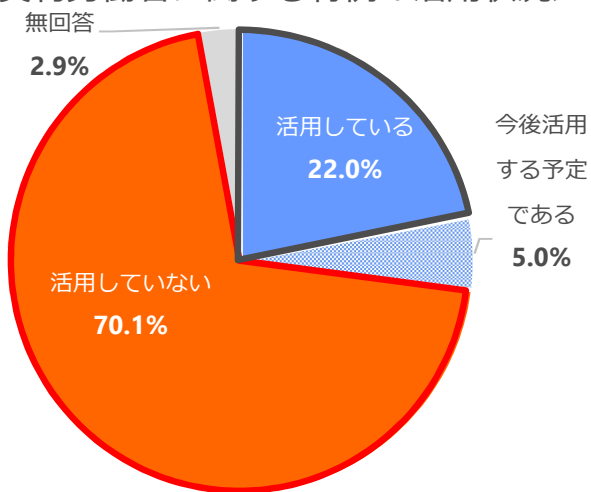
- 有期特措法（※）に基づく定年後再雇用高齢者の有期契約労働者に関する特例を「活用している」割合は22.0%となっている。
- 活用している場合の更新上限について、一定の年齢で更新上限を定めている割合は61.8%。

（※） 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。）に基づき、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を延長する特例を設けるもの。

○定年後再雇用の有期契約労働者に関する特例の活用状況（多様化／企業・2021年1月時点）

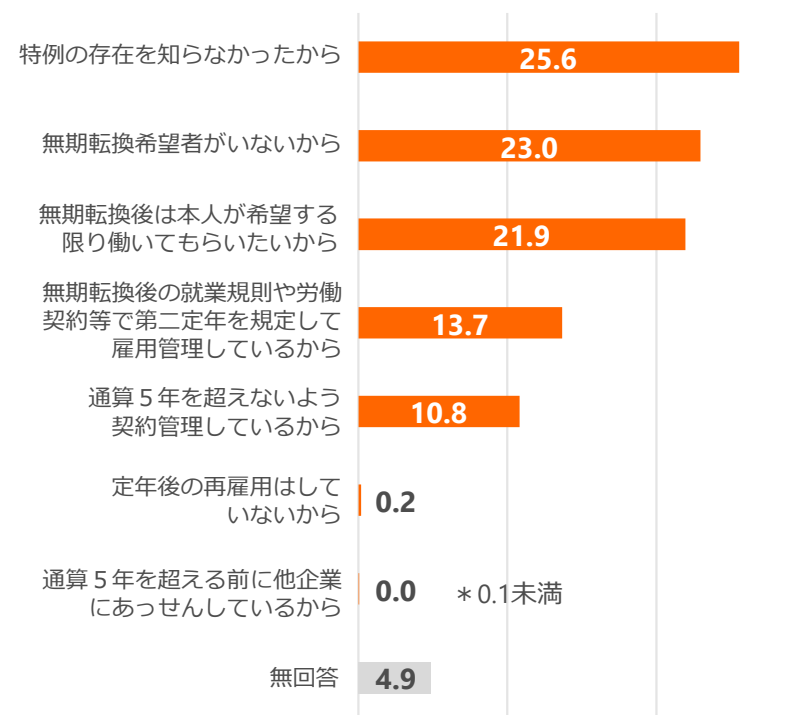
<定年後再雇用の有期契約労働者に関する特例の活用状況>

【n=定年制があり、かつ、再雇用した満60歳以上の有期契約労働者がいる企業、単位：％】



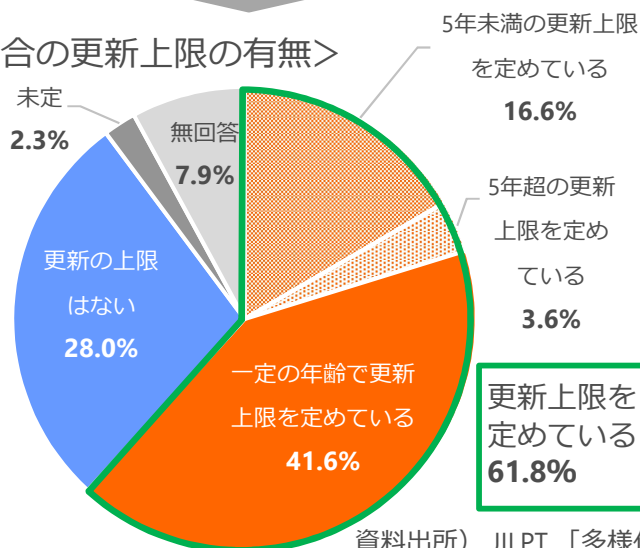
<特例を活用していない理由>

【n=左図で特例を活用していないと回答した企業、単位：％（複数回答）】



<特例を活用している場合の更新上限の有無>

【n=上図で特例を活用していると回答した企業、単位：％】



※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

2 (7) その他

2（7）その他

1. 論点

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. 前回の委員からの主な意見等

- 無期転換者の人事制度の設定について、無期転換候補者を含めた該当者の意見が反映される仕組みにすることが適切。労基法90条による意見聴取義務がある過半数代表とは、制度対象労働者の過半数ではなく、事業場の労働者の過半数であり、対象の労働者の意見を聞けるとは限らないため、パート・有期法7条にならった形で、無期転換候補者の意見聴取に努めるという規定を設けることが考えられる。一方で労基法90条のような義務化は難しいであろう。労使でコミュニケーションを取ることを促し、労使でより良い方法を模索してもらうため、努力義務で労使のコミュニケーションの枠組みを促してはどうかと考える。就業規則の規定・変更のときの仕組みは労基法90条で規定されているが、無期転換者についても過半数代表の意見聴取の努力義務を課すことで、その対象者と労働者全体という二重の意見聴取の方法を法的に定めることになるかと思う。ただし、対象の労働者について、有期労働契約は更新上限を定められていても、運用によっては5年を超えた更新の期待が生じることになるため、有期契約労働者全員の過半数に意見聴取せざるを得ないのではないかという考えもあり、対象者について検討する必要がある。
- 有期契約労働者の過半数から意見を聞くとしても、その中で立場の違いがある際に、どのように代表者を選んでいくのだろうか。過半数組合がないときの過半数代表の決め方でやっていく方法しかないのかもしれないが、過半数代表者が本当に有期契約労働者全体の代表してよいのか、全ての有期契約労働者の代表であるとの認識でやっていただく仕組みを考えないとワークしないと感じた。
- キャリアに関わる人への意見を聞く仕組みも必要であるが、他方で、無期転換後の人事制度について、一つの企業としてみた場合、様々な労働者がいる中で、相互に関連づけつつ全体の調整も合わせて必要になるのではないか。制度の対象の意見を吸い上げると同時に、従業員全体での意見を反映していくための従業員代表制のようなことも立法政策的に中長期的な課題であるとの考え方を出すことは有益と考える。パート・有期法の7条のように当事者の意見を聞くべきときはどういうときか、労働者全体の代表の意見を聞くときはどういうときか、両方必要なのかということ考えていく必要がある。

2（7）その他

2. 前回の委員からの主な意見等

- 一つの企業に多様な状況や利害の労働者がいた場合、代表者の選出や利害調整をどうするのかという問題は、現行の労働法制における労働者代表制度自体の問題でもある。
- 無期転換者が増えることで職場のマネジメント上で起こりうる課題について、企業側が検討すべきポイントとして示すことが必要と考える。有期契約時には更新の際に労働者からの発言や選択の機会があるが、無期転換後はそういう機会がなくなってしまう可能性が高い。一方で正社員としての評価もなされないというように、マネジメントで対象にならなくなるリスクが高いという問題がある。企業が人事制度や職場のマネジメントでカバーしていくものだろうが、抜け落ちてしまう存在になりがちな人たちを企業としてどのようにマネジメントするか検討する必要があると指摘していくことが必要。
- 過半数代表について将来的に対応が必要な課題とは別に、強制的な仕組みの導入の意見はあまりなかった。努力義務とした場合に、何がグッドプラクティスかヒアリング等で把握できれば、メッセージを示していくことは有益と感じたが、まだ制度が始まったばかりで運用上の蓄積があまりないのだと思う。人事制度についても同様。
- 労働組合が把握している労働者が正社員の中でも限られており、有期契約労働者や無期転換者となると、加入資格のある人が半分くらいとなり、加入希望についても「分からない」と回答した人が6割程度いる。これまで労働組合が様々な雇用形態間の利害調整を行うべきと考えられていたが、現実問題として役割を果たせておらず、労働者は労働組合の役割や意味も分からない中で、雇用形態間の納得性のある処遇をどうやってつくっていくかというときに、声を吸い上げていくことが大事で、そうした仕組みを今後考えていかななくてはならない。その際、グッドプラクティスに加えバッドプラクティスも注視していく必要がある。労働者の全体像を見ていく仕組みが薄いため、そうした問題を考慮した形で声をあげていく仕組みができればよいと考える。

2（7）その他

3．第5回までの委員からの主な意見等

- 無期転換あるいは多様な正社員の両方通じて、使用者と労働者の間のみならず、労働者間を含めて労働条件に係る情報の共有やコミュニケーションを充実させることが重要。それぞれの立場の人がそれぞれ不満を持っており、それぞれの人たちのコミュニケーション不足が大きい。使用者と労働者、労働者間におけるコミュニケーションが一つの重要な課題である。
- 不合理な賃金差に不満がある労働者が多いが、客観的に不合理があることへの問題もあるが、説明が不十分であるために理解の相違があることも問題である。情報が正確に伝わっていないのだろう。この点は企業規模によっても違いがあると思う。大企業は転勤が問題になり、労働組合があるところもあり、交渉がしやすい一方、中小零細企業では、無期転換について特に問題は聞いていないとのことだったが、職務の守備範囲やキャリアは表に出づらく潜在的な不満となっているのではないか。問題として顕在化する部分のみならず、見えにくい部分の不満や納得感にきちんと対処していく必要がある。その点については、労使間の情報共有やコミュニケーション、また、力関係が関連しているのではないか。

4．本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 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）

○ 関連規定

労働基準法（昭和22年法律第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。

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）抄

第六条の二 法第十八条第二項、…並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

2 略

3 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

4 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。（以下略）

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

（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。

（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。

○ 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告書（平成26年7月）

Ⅱ 多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策

8 制度の設計・導入・運用に当たっての労使コミュニケーション

「多様な正社員制度が労働者の納得性を得られるようにするとともに、円滑に運用できるようにするためには、制度の設計、導入、運用に当たって、労働者に対する十分な情報提供と、労働者との十分な協議が行われることが必要である。

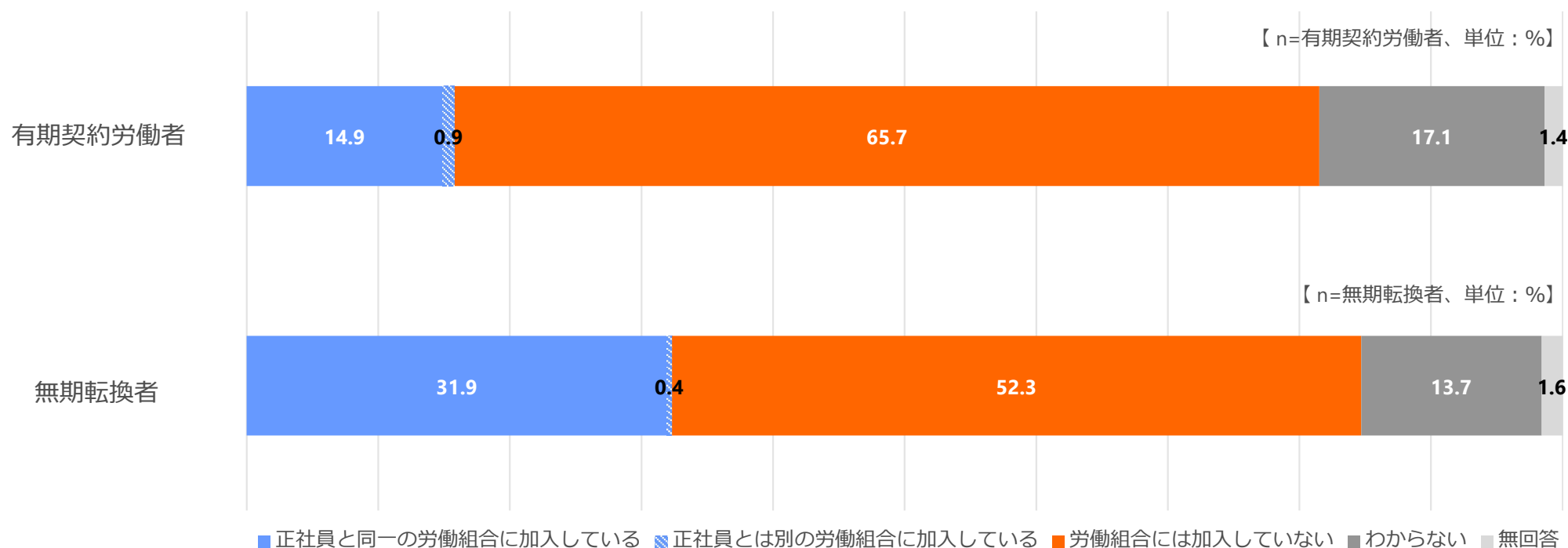
労働組合がある場合には労働組合との間での協議を行い、また、労働組合がない場合であっても、少なくとも労使委員会による決議、過半数代表との協議を行うなど、その実情に応じて、様々な労働者の利益が広く代表される形でのコミュニケーションを行うようにすることが重要であると考えられる。

過半数代表については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること、全ての多様な正社員又は労働者の利益を代表するように努めること等が考えられる。

なお、多面的な働き方を労使双方にとって円滑に進める上で、職場における管理職のマネジメント能力が不可欠である。近年、企業の経営環境が変化する中で、管理職のプレイングマネージャー化が進展しているが、あらためて十分なマネジメントが実現するような対応能力の向上を図るよう各職場の実情に即した検討が求められる。」

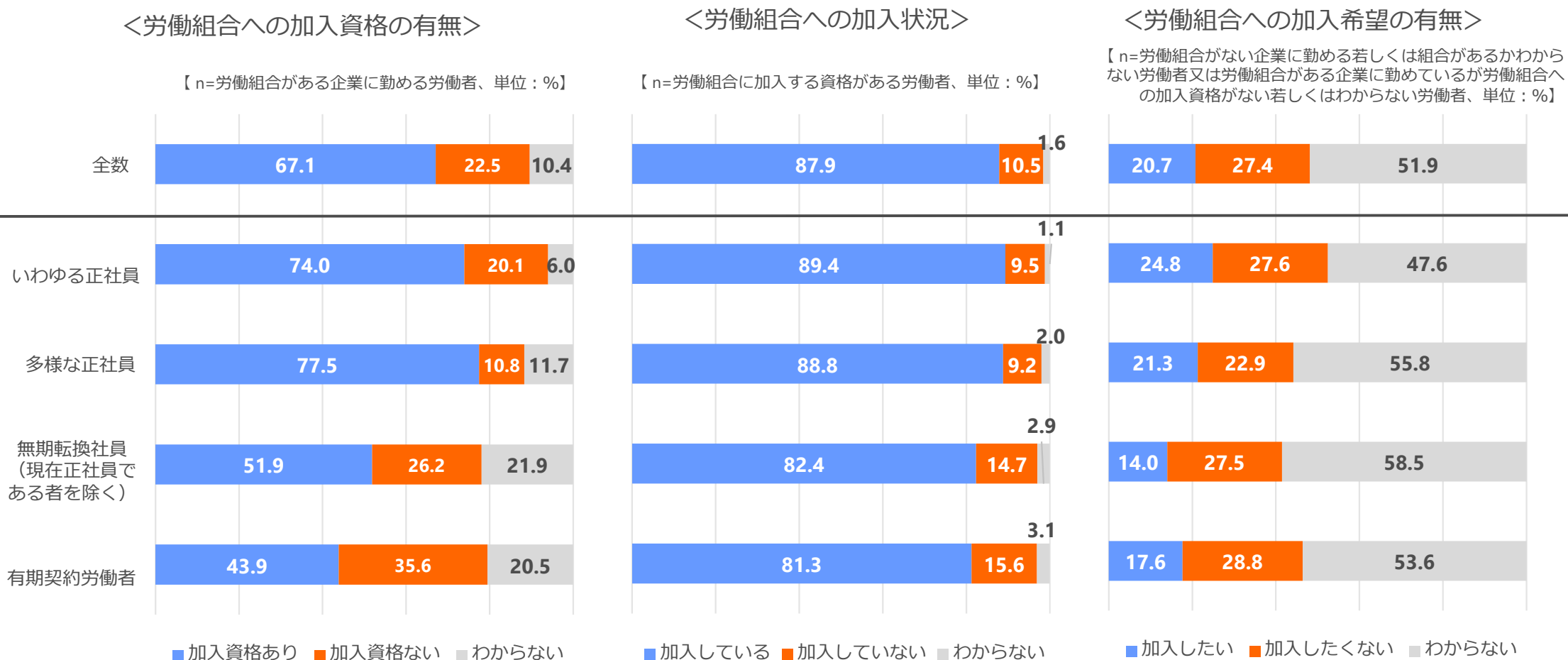
- 労働組合への加入状況について、有期契約労働者、無期転換者のいずれについても「加入していない」の割合が最も高いが、有期契約労働者と比べ無期転換者の方が「正社員と同一の労働組合に加入している」割合が高くなっている。

○有期契約労働者及び無期転換者の労働組合への加入状況（有期／個人・2021年1月時点）



- 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。

○就業形態別・労働組合への加入資格の有無等（多様化／個人・2021年1月時点）



※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

資料出所) JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)【速報値】を基に作成。

3 その他

3 その他：無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較

	無期転換（諸外国は無期みなし等）	勤続年数・更新回数の上 限、 通算契約期間	クーリング期間	無期転換後の労働条件	有期雇用と無期雇用の 均等・均衡待遇等
日本	有期雇用契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者からの申込みによって有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（労契法18条1項1文）。 ※有期特措法等による例外有り。	勤続年数や更新回数に上限なし。 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が5年を超える場合、すなわち更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合に生じる（労契法施行通達第5の4(2)ウ1文）。	空白期間が6ヶ月以上であるときは、前の契約期間は通算されない（労契法18条2項）。	「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、「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約をいう（労契法施行通達第5の4(2)カ1段）。	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、差別的取扱いを禁止（均等待遇、パ有法9条）、不合理な待遇差を禁止（均衡待遇、パ有法8条）。
EU	EU有期労働指令（1999/70/EC）加盟国は有期雇用契約又は関係の反復継続的な利用から生ずる濫用を防止するための措置をとることとされている（5条1項）。				
イギリス	有期雇用契約が4年以上継続した場合、有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（英・有期雇用規則8条(2)項(a)号）。ただし、有期雇用契約に基づく雇用が客観的に正当化される場合は、転換は生じない（8条(2)項(b)号）。 なお、転換により無期雇用契約に変わったと考える従業員は無期雇用契約への変更を確認する書面の交付請求が可能（9条(1)項）。	最長4年まで。 その間更新回数に上限なし。 なお、有期雇用契約の期間の上限、更新の回数の上限等について、労働協約等による例外設定が可能（8条(5)項）。	新たな有期雇用契約に基づく再雇用の場合の中断期間について、継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱う。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用従業員は、契約条件等に関して、無期雇用従業員と比べて不利益な取扱いを禁止（英・有期雇用（不利益取扱い禁止）規則3条）
ドイツ	①客観的事由がある場合（独・パート有期労働契約法14条1項で例示列举（※当該事由については次頁））か②客観的事由がない場合は新規雇用に限り（14条2項）有期雇用契約を締結可能。 <u>労働関係が、約定された期間が経過した後、又は、目的達成後使用者がこれを知りながら継続したときは、使用者が遅滞なく異議を述べず、又は、労働者に目的達成を遅滞なく通知しなかった場合には、当該労働関係は期間の定めなく延長されたものとみなす（15条5項）。</u>	①客観的事由がある場合…期間上限・更新回数上限無し（14条1項） ②客観的事由がない+新規雇用の場合…2年の期間上限・3回の更新回数上限（なお、当該上限について労働協約による例外設定が可能）（14条2項）	客観的事由のある有期契約と客観的事由のない有期契約の相互連鎖、また、空白期間を挟む客観的事由のない有期契約の連鎖は、共に不可能。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用労働者について、正当化理由がない限り、無期雇用労働者と比べて不利益な取扱いを禁止（4条2項）。
フランス	明確かつ一時的な業務の遂行を目的とする場合で、法律に（限定）列举された事由（※当該事由については次頁）がある場合に限り、有期雇用契約を締結可能（仏・労働法典L1242-2条）。 <u>有期雇用契約の期間満了後も契約関係が継続している場合、期間の定めのない契約になる（L1243-11条）。</u>	原則として最長18ヶ月まで（一定の場合には例外的に9ヶ月に短縮又は24ヶ月に延長）。なお、産業別労働協約による例外設定が可能（L1242-8条） 更新は2回まで可能（L1243-13-1）。	<u>同一職務に対して有期雇用契約が継続する場合のクーリング期間：</u> 合計契約期間が14日以上：契約期間の1/3、14日未満：契約期間の1/2 なお、産業別労働協約による例外設定が可能。 （L1244-3条・L1244-3-1条）	（確認した限りでは規定無し。）	無期雇用労働者に適用される法律・協約上の規定等は、雇用の終了に関するものを除き、有期雇用労働者にも適用（L1242-14条）。 有期雇用労働者の報酬は、同じ格付で同じ職務に就く無期雇用労働者の報酬を下回ってはならない（L1242-15条）
韓国	2年を超えない範囲で期間制労働者を使用することができる（韓・期間制・短時間勤労者保護法4条(1)項本文）。 4条(1)項各号の事由（※当該事由については次頁）に当たる場合は2年を超えて期間制労働者を使用することができ（4条(1)項但書・各号）、各号の事由がない等にもかかわらず2年を超えて期間制労働者を使用する場合、 <u>期間の定めのない雇用契約を締結したとみなす（4条(2)項）。</u>	最長2年まで。 その間更新回数に上限なし。	使用者は雇用契約期間の間、不合理な空白（クーリング）期間を設定することを禁止されている（2020年11月19日付改定「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」）。	使用者と労働者が、労働協約、就業規則等の規定を考慮して決め、また、使用者は、同種または類似業務を行う別の期間の定めのない労働者と比べて、差別的取扱いをしないように努めることとされている（同ガイドライン）。	期間制労働者と、同種又は類似の業務に従事する期間の定めのない労働者や通常労働者との間で、差別的処遇を禁止（韓・期間制・短時間勤労者保護法8条）。

※出典）厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ。フランスについては青山学院大学 細川良教授監修。フランス以外の国についてはJILPT監修。

3 その他：無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較

○ 前頁記載の各事由の詳細

ドイツ：独・パート・有期労働契約法14条1項に列挙されている事由

- ①労働に対する経営上の需要が一時的に存在する場合
- ②職業訓練もしくは大学課程から引き続き雇用に移行することを容易にするため期間を設定する場合
- ③ある労働者が他の労働者の代理で就労する場合
- ④労働給付に固有の性質が期間設定を正当化する場合
- ⑤試用のため期間を設定する場合
- ⑥労働者の個人的事由から期間設定が正当化される場合
- ⑦公的な財政法で有期雇用のため定められた予算措置により労働者に報酬が支払われている場合
- ⑧期間設定が裁判上の和解に基づく場合

フランス：仏・労働法典L1242-2条に列挙されている事由

- ①以下の労働者の代替である場合
 - ・欠勤労働者
 - ・一時的にパートタイム労働に移行している労働者
 - ・労働契約停止中の労働者
 - ・廃止予定の職に就いていた労働者が廃止前に離職した場合の残期間
 - ・期間の定めのない契約で採用された労働者が実際に就労を開始するまでの期間
- ②事業活動が一時的に増加する場合
- ③季節的な雇用の場合
- ④その他、職業訓練目的の雇用の場合、エンジニアや高度の技術を有する者を雇用する場合、長期間失業している者や障害者を雇用する場合等

韓国：韓・期間制・短時間勤労者保護法4条(1)項に列挙されている事由

- ①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合
- ②休職・応援等により欠員が発生し、当該労働者が復帰するまで当該業務を代わって行う必要がある場合
- ③労働者が学業、職業訓練等の履修に伴い、それに必要な期間を定めた場合
- ④「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者〔注：55才以上の者〕と労働契約を締結する場合
- ⑤専門的知識・技術の活用が必要な場合〔注：建築士、公認会計士、弁護士等〕と政府の福祉政策・失業対策等に伴い提供される雇用として大統領令で定める場合〔注：国民の職業能力開発、就業の促進及び社会的に必要なサービス提供等のために雇用を提供する場合等〕
- ⑥そのほか、第1号から第5号までに準ずる合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合〔注：他法で期間制労働者の使用期間を「2年を超過して」とは異なる期間とするか、別途の期間を定めて労働契約を締結できるようにした場合、大学で講義する者、研究機関で研究業務に従事する者、所定労働時間が極めて短い労働者、高所得の者等〕

3 その他：無期転換後の労働条件

○ 韓国に関する参考資料

「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」（韓国雇用労働部、2020年11月19日改定発表、同日より施行）

3. 期間の定めのない労働者への転換

ダ. 期間の定めのない労働者に転換される労働者の労働条件および福利厚生等に対しては、使用者と当該労働者が期間の定めのない労働者に適用される労働協約、就業規則等を考慮して決める。

ラ. 上記のダ項にもかかわらず、使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、定期的に支給される賞与（定期賞与、お正月・お盆の賞与など）、経営成果に応じて支給される成果給、そのほか労働条件および福利厚生等に関する事項において、他の特別の事情がない限り、同種または類似業務を行う既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。

マ. 上記のラ項にもかかわらず、業務の内容と関係のない労働条件および福利厚生等に関する事項に対しては、他の特別な事情がない限り、同種または類似業務の遂行をするかどうかと関係なく、期間の定めのない労働者に転換される労働者に、既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。

バ. 使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、年次有給休暇、昇進・昇給、福利厚生の水準等を定めるに当たり、担当業務の内容、期間制労働者としての勤続年数および業務経験等を考慮するなど合理的に算定するように努める。

和訳：JILPT作成