

## 無期転換ルールに関する見直しについて

### 労働条件分科会におけるこれまでの主なご意見

※第 173 回及び第 174 回の労働条件分科会における委員の意見を事務局でまとめたもの。共通認識に至っているもの、対立しているもの等を特に区別していない。

#### (1) 総論に関するご意見・全般的なご意見

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

が必要ではないか。

- 調査結果を分析、評価等する際は、無期転換ルールにより転換した人のみか、企業独自制度で転換した人も含むのかなど、何を母数にしたものか留意が必要ではないか。
- 無期転換ルールに関するデータを見る際には、パートタイム労働者とフルタイム労働者で分けてみる切り口もあるのではないか。例えば、パートタイム労働者が無期転換を希望する理由として、「雇用不安がなくなるから」と答えている割合が全体に比べて高い。また、パートタイム労働者が無期転換した後の労働条件について、正社員や有期契約労働者と比較した場合の処遇改善の状況を検証していくことが重要ではないか。

## (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保に関するご意見

- 企業規模が小さいほど企業の無期転換ルールの認知状況が低いことは課題であり、調査結果のない 30 人以下の規模の企業ではさらに認知状況が低いことが想定されるため、更なる周知に取り組むべきではないか。
- 無期転換ルールの施行を機に、労働者の納得を得た上で雇用契約を締結することが、多くの企業で徹底されたと認識している。無期転換後の労働条件を明示することは、労働者の納得を得た上で契約を交わすことにつながるため、違和感ない。

## (3) 無期転換前の雇止め等に関するご意見

- 無期転換前の雇止めやクーリング期間の濫用防止のため、判例等の周知にとどまらずさらなる対策が必要ではないか。特に、最初の契約締結後に使用者が一方向的に更新上限を定めるケースでは更新上限の設定が不利益変更となり得ることを周知徹底するとともに、労働者の求めがない場合でも使用者に上限を設定する理由の説明義務を課すべきではないか。
- 使用者としては更新上限を設定する際に違法ではないかという懸念が生じうる。紛争が生じないような通知の方法等を整理する必要があるのではないか。
- 有期契約労働者の勤続年数の上限の設定を行う事業所が増加した状況は、雇用の安定を図るという無期転換のルールの趣旨に反する状況ではないか。
- 中小企業でも男性の有期契約労働者は 60 歳以上の割合が高いが、定年後再雇用

者を有期雇用しているケースが多いのではないか。こうしたことから、雇止めの中には、年齢を理由とする本人希望の雇止めも一定数想定されるのではないか。

- 無期転換申込機会や無期転換後の労働条件の案内を進めるべきではあるが、案内する転換後の労働条件が無期転換を抑制するような内容になっていないか注意が必要ではないか。

#### (4) 通算契約期間及びクーリング期間に関するご意見

- クーリングについて、クーリング期間を置いていないと回答した事業所の割合が減少しており、また、検討会のヒアリングでクーリング期間が悪用されている実態があり廃止すべきとの意見があったことを踏まえ、クーリングの運用実態を丁寧に確認していくべきではないか。

#### (5) 無期転換後の労働条件に関するご意見

- 無期転換後の労働条件は見解が分かれる難しい論点もあるため、今後、裁判例や学説の発展も見ながら、周知していくことが必要ではないか。
- 無期転換者の処遇改善は課題であり、パート・有期労働法の同一労働同一賃金の施行前に無期契約に転換した者も含め、無期転換者の処遇改善や正社員転換の促進に係る取組を強化すべきではないか。
- 正社員としての働き口がなかったから有期契約労働者になった者は、正社員転換やキャリアアップ、処遇改善を重視している傾向があるのではないか。無期転換ルールの活用を促進する上で、転換後の処遇改善、正社員転換の促進を含めた検討を行っていくことが重要ではないか。
- 「別段の定め」により有期契約時から改善される処遇がある企業の割合が半数程度ある一方、労働者に不利になる処遇がある企業の割合が 5.2%となっている調査結果は注視すべきではないか。
- 無期転換者の処遇改善は、各企業の経営環境、労使での議論、産業全体での生産性向上、職業能力の向上支援や正社員転換の枠組み増加等、様々なアプローチが考えられるため、各社の実態に応じて対応されるべきではないか。仮に無期転換者の処遇改善を強く迫ることとなれば、正社員と同様の職責や配置転換の範囲等を設定せざるを得なくなり、かえって多様な働き方の流れに反し、雇用のミスマッチを生じさせ、結果的には雇用機会の減少につながりかねないとも考えられる

ため、無期転換ルールが雇用の安定を図ることを目的とする制度であることを前提に、現状の課題やその課題への適切な対応を検討していきたい。

- 無期転換後の労働条件については、本人が無期転換を希望しない場合もあることや、また処遇については働き方や職務の範囲・責任の程度と併せて考える必要があることを踏まえて議論していきたい。
- 無期転換後の労働条件等について、パート・有期労働法の適用外であるフルタイムの無期転換者についても、不合理な待遇差の是正に向けて、行政による実効性のある取組が可能となるよう検討が必要ではないか。

以上