

無期転換ルールに関する論点について

1 . 無期転換ルールに関する見直しについて

赤字は本日の議論において扱う論点

- (1) 総論
- (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- (3) 無期転換前の雇止め等
- (4) 通算契約期間及びクーリング期間
- (5) 無期転換後の労働条件
- (6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例
- (7) その他

2 . 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

- (1) 総論
- (2) 労働契約関係の明確化
- (3) その他

3 . その他

- (1) 労使コミュニケーション等
- (2) その他

【論点】

無期転換ルールの活用状況について、どう考えるか。

無期転換ルールは、有期契約労働者の雇用の安定や企業の雇用管理にどのような効果・影響があったと考えられるか。

無期転換ルールに関する見直しの方向性について、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論】

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。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。

無期転換申込権の行使を妨げる行為への対応強化や、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、労働者保護の観点から議論すべき。

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。

【対応の方向性（案）】

制度の活用状況を踏まえると、無期転換ルールの導入目的である有期契約労働者の雇用安定に一定の効果が見られ、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と考えられるが、制度が適切に活用されるよう、必要な取り組みを進め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

【論点】

無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・ 無期転換ルールの労使双方に対する更なる周知について
- ・ 使用者から個々の労働者に対して、無期転換申込権に関する通知を行うことについて（通知の方法やタイミング、内容等含む）

【参考：これまでの分科会における主な議論】

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。

無期転換権の効果的な活用事例についても情報の収集と周知をしていただきたい。

4割程度の労働者が無期転換ルールを知らないというデータがあるほか、特に中小企業では使用者側も含めて、無期転換ルールを知らないことが原因でトラブルになっているケースがある点を踏まえ、雇用契約の締結時を含め、契約更新ごとの周知を義務付けるなど、周知徹底を一層図っていくことが重要。

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。

【対応の方向性（案）】

無期転換ルールに関する労使の認知状況を踏まえ、無期転換ルールの趣旨や内容、活用事例について、一層の周知徹底に取り組むこととしてはどうか。

無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者への通知を義務づけることとしてはどうか。

(3) 無期転換前の雇止め等

【論点】

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のうち、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と考えられるケースへの対応について、どう考えるか。

更新上限設定に関する紛争の未然防止や解決促進のための方策について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。

- ・ 使用者から個々の労働者に対して、労働条件の明示の際に、更新上限の有無及びその内容を明示することについて
- ・ 使用者から個々の労働者に対して、最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者の求めに応じて上限設定の理由を説明することについて

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への対応について、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論】

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。

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。

上限設定自体が望ましくないが、少なくとも、上限設定をした場合の説明については、労働者からの求めの有無にかかわらず義務付けることが適当。

労働者からの求めがない場合については説明会等の集団的方法も可とし、個別説明については労働者からの求めに応じて行うという提案が適当。

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：これまでの分科会における主な議論】

無期転換申込を行ったことなどを理由とする不利益取扱いについては、現行法等の周知徹底にとどまらず、権利行使の妨害抑止に資するような具体的な方策を検討すべき。

一部の労働条件が転換前と比べて不利益となったとしても、それは無期転換申込みに対するものであるかは、明らかでない場合もあることから、不利益変更を禁止する措置を設けることは、多種多様な無期転換の方法を抑制する可能性があるため不適當。むしろ、労働条件の不利益変更は労働契約法の7条、10条、16条において、法的な救済措置が手当てされていることを周知していくことが重要。

【対応の方向性（案）】

無期転換前の雇止めや不利益取扱い等について、法令や裁判例に基づく考え方・留意点等を整理し、周知するとともに、個別労働紛争解決制度による助言・指導にも活用していくこととしてはどうか。

紛争の未然防止や解決促進のため、更新上限の有無及びその内容の労働者への明示の義務づけ、最初の契約締結より後に、更新上限を新たに設ける又は更新上限を短縮する場合には、その理由の労働者への事前説明の義務づけを行うこととしてはどうか。

(4) 通算契約期間及びクーリング期間

【論点】

通算契約期間及びクーリング期間について、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論】

通算契約期間を短くする、となれば雇用の柔軟性を損なうため、5年を維持することが妥当。

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。

有期労働者には長期雇用を望んでいない人など、働き手の就労ニーズが多様であることを考えると、クーリングの仕組みを見直す必要はない。

再雇用を約束して雇止めを行う等、立法趣旨からして不適當であり、望ましくない事例については周知が必要。

【対応の方向性（案）】

通算契約期間及びクーリング期間について、現時点で枠組みを見直すまでの必要性は生じていないと考えられるが、法の趣旨に照らして望ましいとは言えない事例等については、一層の周知徹底に取り組むこととしてはどうか。

(5) 無期転換後の労働条件

【論点】

無期転換時に労働条件()の「別段の定め」をする場合の留意点について、どう考えるか。その他、無期転換後の労働条件の見直しについて、どう考えるか。()労働条件：就業の場所及び従事すべき業務、労働時間、賃金、職業訓練に関する事項等

無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、どう考えるか。

具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策を含め、どう考えるか。

- ・ 使用者から個々の労働者に対して、無期転換後の労働条件に関して均衡を考慮した事項について説明するよう促していくことについて

【参考：これまでの分科会における主な議論（主に「無期転換後の労働条件」、「別段の定め」関係）】

別段の定めは労働条件の引上げという趣旨が念頭に置かれていると考えるが、無期転換の前後で別段の定めによる変化がない無期転換者が8割となっており、労働条件の引き上げがなされていないと言えるため、無期転換に伴って処遇改善がなされるよう、制度趣旨に沿った適切な活用がなされるよう周知徹底すべき。

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は、職務・職責に応じたものであるべきであり、労使が話し合った結果別段の定めを設定する、ということはあるが、いずれにしても各企業の実態に応じて判断すべきものである。

別段の定めによる労働条件の引き下げは司法により慎重に判断される可能性があることの周知や、個別労働紛争解決制度の利用促進を進めて行ってほしい。また、有期プレミアムの場合であっても、労働者の合意のない引下げは許されない旨周知徹底すべき。

無期転換後に労働条件を変更する場合の留意点について、行政による事例を含めた丁寧な周知をお願いしたい。労使間の話し合いにより、各企業の実情に沿った労働契約の締結に至ったような好事例とともに、変更にあたっての不適切な行為、不適切な変更として指摘される可能性がある事例などを分かりやすく提示いただきたい。

(5) 無期転換後の労働条件

【参考：これまでの分科会における主な議論（主に「待遇の均衡」関係）】

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。

職務職責等ではなく、均衡考慮の説明や、正社員転換等のプロセスが非常に重要であり、これらの推進のための取組をお願いしたい。転換後の労働条件について均衡を考慮した事項の説明を促すことは重要で、実効性を高めるためには、使用者に説明義務を課すことが適当。

均衡考慮について、パート・有期労働法を参考に、誰との比較であるのかを明確にすべき。

無期転換者のキャリアアップの土台となる教育訓練についても均衡が考慮されることを周知徹底してほしい。

【参考：これまでの分科会における主な議論（主に「キャリアアップ」関係）】

希望者の正社員転換支援は喫緊の課題であり、行政は労使の取組の後押しをすべき。キャリアアップ助成金の各種制度は非常に有用な支援策と考えられ、助成金の効果を高めるためにはどうすべきかを念頭に置き、行政は継続的な取組をしていただきたい。

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。

子育てが未だ女性に偏っている等の事情も背景に、無期転換後負荷が増えることを嫌がる方や、一時的な負荷軽減を求める方がいる。男性育児休業の更なる取得促進等男女の育児の平等の促進や、長時間労働の是正の取組、能力開発支援も含めた環境整備等を通じて、柔軟な働き方を可能とし、チャレンジできる環境を整備していくことが重要であり、無期転換権の在り方のみ議論するのではなく、こうした総合的な取組が必要ではないか。

(5) 無期転換後の労働条件

【対応の方向性（案）】

無期転換後の労働条件について、有期契約時と異なる定めを行う場合を含め、法令や裁判例に基づく考え方・留意点等を整理し、周知に取り組むべきではないか。

無期転換後の労働条件について、労働契約法第3条第2項を踏まえた均衡考慮が求められる旨を周知するとともに、均衡を考慮した事項について、使用者から労働者への説明を促す措置を講じることとしてはどうか。

(労働契約法(平成19年12月5日法律第128号)第3条第2項 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。)

正社員への転換をはじめとするキャリアアップの支援に一層取り組むこととしてはどうか。

【参考：裁判例に基づく考え方・留意点等について】

< 多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論 >

- 就業規則による「別段の定め」については、その効力に関して、基本的には、無期労働契約が成立するタイミングに着目するのであれば、当該規定が無期労働契約が成立する前から存在する場合は労働契約法7条、成立後に新設・変更された場合は同法10条の合理性が認められるかどうかの問題になると考えられる。
ただし、無期転換後の労働条件をめぐる裁判例の中には、労働契約法7条を適用しつつも、無期労働契約の締結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で判断したと解されるものもある。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。こうした点に留意が必要であることを明確にして周知することが適当である。
- また、個別契約により「別段の定め」をする場合には、以下を労使双方に対して周知することが適当である。
 - ・ 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労働条件に労働者が合意しない限り「別段の定め」は成立せず、転換前の有期労働契約と（契約期間以外は）同一の労働条件で無期労働契約が成立すること
 - ・ 最高裁判決等を踏まえれば、賃金や退職金等に関する労働条件の不利益変更についての個別合意が認定されるには、労働者が自由な意思に基づいて同意し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（なお、形式的には無期転換は新たな労働契約の締結だが、就業規則の場合と同様、実質的な継続性を踏まえて、不利益変更の際の合意に近い基準で判断されうること）
- 無期転換に際し、上記の枠内で労働条件の設定や変更が可能であり、労働条件の見直しが無制限に認められるわけではないこと、特に労働条件を引き下げる場合にはその効力が司法において慎重に判断される可能性が高いことが明確になるよう施行通達の記載を修正するとともに、こうした内容について個別労働紛争解決制度の助言・指導においても活用していくことを検討することが適当である。

< 裁判例：山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日労判1136号6頁） >

判旨：就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が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か否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である…。

(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

【論点】

有期雇用特別措置法に基づく、無期転換ルールの特例（第1種・第2種）について、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論】

無期転換ルールは全ての労働者に等しく適用されるべきであり、特別措置法は全て不要という認識。第1種の認定件数は1件であり、多様化検討会報告書において、更なる周知を行うことが適当とされているが、制度の必要性は乏しいのではないか。

第1種については、科技イノベ法等には設けられていない年収1075万円以上という厳しいルールが設けられており、また、計画の完了日を特定する必要があるところ、完了日が特定しづらい業務もあるなどの点から、制度利用が難しいという声も上がっている。こうした点についての改善をしていくべきであり、廃止すべきではない。

そもそも無期転換ルールの特例自体に強い違和感があり、さらなる要件緩和をすべきではない。

【対応の方向性（案）】

有期雇用特別措置法の特例について、特例の存在が十分に認知されていない現状があるため、更なる周知に取り組むこととしてはどうか。

【論点】

労使コミュニケーション等を通じた無期転換ルールの円滑な運用の促進について、どう考えるか。

【参考：これまでの分科会における主な議論】

使用者が無期転換ルールをしっかりと理解した上で、労働者の意見を十分に聞くことが必要であり、その観点からの制度理解の促進が不可欠。そのことが労使コミュニケーションの前提になるのではないか。

就業形態は多様化しており、意見集約の方法は多様であってもよいと考えている。有期の方の過半数代表を選出、という方法もあるが、例えばアンケート調査や、転換時の面談を利用するなど、様々な方策を検討すべき。また、様々な好事例の収集・周知に努めていただきたい。

労使の情報の非対称性、労働者の交渉力の低さに鑑みると、転換者の着実な処遇改善のためには、雇用形態に関わらず、転換者の意見集約を行うなど、集团的労使関係の労使コミュニケーションを軸に据えることが必要であり、行政としても労使コミュニケーションに必要な周知や情報提供をより一層お願いしたい。

【対応の方向性（案）】

行政は、無期転換ルールが円滑に運用されるよう、好事例の周知など、多様な労使コミュニケーション等を促していく方策の実施に一層取り組むべきではないか。