

## 多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書

(本日の論点関係抜粋)

### 2. 無期転換ルールに関する見直しについて

#### (1) 総論

##### 無期転換ルールの活用状況

- 日本の雇用は長期雇用システムを基本としつつも、企業の競争激化等を背景に、「雇用の調整を弾力的に行う」「人件費の削減」等のため有期契約労働者が増加していた中、平成20年末以降に雇用情勢が急激に悪化したことによる雇止めなど有期契約労働者の「雇用不安」が大きな問題となった。また、有期契約労働者は、雇止めへの不安から労働条件改善や権利行使の主張が困難となるなどの現状や待遇の低さも指摘されていた。こうした状況を踏まえ、有期契約労働者の雇用の安定等のための有期労働契約法制整備の一つとして、無期転換ルール<sup>1</sup>が制度化された。

- 常用労働者5人以上の事業所において、平成30年度及び平成31年度に無期転換ルールにより無期転換した労働者は、約118万人と推計される<sup>2</sup>等、無期転換ルールにより雇用安定が一定程度図られたと言える。

ヒアリングの中では、無期転換ルール導入の効果として、企業側から社員の安心感や定着率の向上につながっている点等が挙げられたほか、労働者側から雇用が安定する点、無期労働契約になったことで様々なキャリアを展開できる点等が挙げられた。

他方、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割である等、権利を行使していない労働者も多く、制度が必ずしも十分に活用されていないことを窺わせる実態も見受けられる<sup>3</sup>。無期転換ルールに関して

<sup>1</sup> この報告書を通じて、「無期転換ルール」とは、労働契約法18条に規定する無期転換ルールのことである。また、この報告書を通じて、特に断りがない限り、「無期転換」は、無期転換ルールによる無期転換を指し、断りを入れた箇所においては、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(企業独自の制度による無期転換を含む。)を指すものとする。

<sup>2</sup> 「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)から推計。なお、企業独自の無期転換制度等で無期転換した人も含めれば、約158万人と推計される。景気変動等の影響もあり無期転換ルールの影響度合いは明確には言えないが、総務省統計局「労働力調査結果(基本集計)」によれば、有期契約労働者数(括弧内は役員を除く雇用者数を分母とした有期契約労働者の割合)は、平成30年4月時点で1651万人(29.6%)のところ、令和2年4月時点で1426万人(25.5%)であった。

<sup>3</sup> 「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)。なお、同調査において、

内容について知っていることがある者の割合は、有期契約労働者のうち約4割<sup>4</sup>にとどまっており、こうした制度の不知は現在の活用状況の一因と考えられる。

その他、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、企業規模による状況の相違<sup>5</sup>にも注意する必要がある。

また、そもそも無期転換ルール自体の目的は有期契約労働者の雇用の安定であり、法制度上必ずしも労働条件の改善を求められているものではないところ、多くの無期転換者の契約期間以外の労働条件は有期労働契約時と変わらないが、無期転換の後に正社員として登用される者も一定数存在する<sup>6</sup>。

- 以上とも関連して、企業においては、労働契約法上の要件に従って実施されている法律上の無期転換制度に加えて、企業独自の無期転換制度が設けられている場合も少なくなく、後者においては、一定の選抜を行ったり、他方で転換に要する期間を短縮したりする一方で、無期転換後の待遇や責任等も従前とは異なるなど、正社員登用としての色彩が強まるなどの特色も見受けられる<sup>7</sup>。

#### 有期労働契約をはじめとした雇用への影響

個人調査<sup>8</sup>によれば、労働者側において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、という回答が多くなっており、無期転換は、長期雇用を希

---

無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換の申込みをせずに継続して雇用されている者の割合は65.5%であった。

<sup>4</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

<sup>5</sup> 「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）では、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人がいる事業所のうち、無期転換を申込み権利を行使した人がいる事業所の割合は、1,000人以上規模で最も高く57.7%、5～29人規模で最も低く18.6%であった。

<sup>6</sup> 「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）によれば、無期転換ルールにより無期転換を申し込む権利を行使して無期転換した人の9.2%が正社員（限定正社員は含まれない。）となっている。

<sup>7</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）における独自の無期転換制度の内容（複数回答）としては、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」が7割弱、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」が3割超であった。また、同調査において、独自の無期転換制度等による無期転換者のうち66.9%が正社員であった。

<sup>8</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

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。

- 制度導入以降、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高まっていくのではないかとの意見もあった。

他方、有期契約労働者のうち無期転換を希望しない者が一定数を占める<sup>9</sup>等、有期雇用のまま働き続けたい者もいることが見受けられ、その理由として業務内容の拡大・責任の増加・全国転勤等を避けたいという声がヒアリングで把握された。この点について、労働者が希望する無期転換後の労働条件と各社の無期転換制度にギャップがある可能性や、労働者が自社の無期転換制度を正確に把握出来ていないがために無期転換を希望していない可能性があることにも留意が必要と考えられる。

- 企業の対応や運用の実態についてみると、最初から期間を定めずに採用する企業、1回目の契約更新時に自動的に無期転換する企業、通算5年より前に無期契約社員に登用する企業独自の制度を設ける企業、無期転換ルールに沿って対応する企業、通算5年の更新上限（更新年限や更新回数の上限をいう。以下同じ。）を設ける企業と様々であるが、無期転換ルールによって、「5年」が、企業が有期雇用の活用について判断をするための明確な「区切り」としての効果を持つという指摘もあった。
- 当初は無期転換ルール導入による雇止めの誘発が懸念されていたところ、更新上限の導入は無期転換ルール導入前と比べて今のところ大きく増加はしていない<sup>10</sup>が、今後も引き続き注視することが必要である。また、法の趣旨に照らして望ましくない雇止めがされた事例や、無期転換の権利行使を抑止する事例等も見られたことを踏まえ、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定を図るといふ制度趣旨を踏まえた権利行使の実効性確保・紛争の未然防止の観点からの検討が必要である。

## 日本の雇用・労働環境の現状と無期転換ルールに関する見直し検討の重要

---

<sup>9</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）における有期契約労働者の無期転換希望状況は、希望する18.9%、希望しない22.6%、分からない53.6%であった。

<sup>10</sup> 有期契約労働者の勤続年数の上限を設定している事業所の割合は、「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（平成23年7月1日調査時点）においては12.3%、「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）においては14.2%であった。

性

- 制度検討時から、中長期的には労働力人口の低下が見込まれることから、日本経済の維持発展のためには労働者の能力向上・発揮及び幅広い人材活用が必須であり、また、労働者の充実した職業生活のためにも、有期契約労働者の公正な処遇の下での職業能力形成の重要性が指摘されていた。
- 無期転換ルール導入後も、一時的な景気変動の時期を除いては、企業の人手不足はますます深刻化し、多様な人材の労働参加や労働者の能力向上・発揮が一層求められている。そのための環境整備として、労働者の希望・特性に応じた就業形態の整備や、正社員化や公正な待遇の確保が推進されている。更に、多様な人材が活用される中、ワーク・ライフ・バランスの確保や労働者による自律的なキャリア形成も重視されてきている。なお、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、無期転換ルールに関する特例が設けられている。

無期転換により雇用の安定性が増す結果、企業による教育訓練も含めた継続的な能力形成も容易になるほか、雇止めの不安がない状態で使用者と労働条件等について交渉することが可能になる<sup>11</sup>と考えられることから、無期転換ルールは労働者の能力向上・発揮、処遇改善ひいては正社員に向けたステップアップにもつながるものと考えられる。

- こうした状況を踏まえ、無期転換ルールも、労働者のキャリア形成、多様な人材活用に資する方向で、労働者、使用者に一層活用されるよう促していくことが適当である。具体的には、無期転換後の労働条件や人事制度等（キャリアコースや教育訓練制度を含む。）のあり方を企業において労使で情報共有し、議論を深めつつ確認、協議することを促すことが考えられる。

無期転換ルールに関する見直しの検討に際しての基本的な考え方

- 前記2(1)～を踏まえると、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ような大きな問題が生じている状況ではないが、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」<sup>12</sup>ことがより適切に実現されるための対応を行う必要がある。
- このために、個々の企業の実情に応じた有期労働契約や無期転換制度の活用方法について、各企業の全体的な人事管理制度等における位置づけも踏ま

---

<sup>11</sup> ヒアリングの中では、交渉にあたっては、個別的労使関係のみならず、集团的労使関係が重要との指摘があった。

<sup>12</sup> 「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)。

えた上で、労使双方が理解し適切な判断ができるように、無期転換制度の明確化をはじめ円滑な活用の促進を図っていくことが適当である。具体的には、

- ・ 無期転換申込権が発生していても行使しない有期契約労働者の割合が多いこと、また、無期転換ルール自体を知らない労働者も多いことから、労働者がこの制度を知り正しく理解した上で、無期転換申込権を有する者のうち、無期転換を希望する者が確実に権利行使できるような方策を検討することが適当であるほか、
- ・ 無期転換をめぐる紛争の未然防止や無期転換後の労働条件の明確化等に関する方策を検討することが適当である。

そうした無期転換ルールの円滑な活用の促進を図るにあたって、各企業における有期労働契約や無期転換制度の活用方法について、労働市場に対しても積極的に情報を開示することが長期継続して働きたい人材の確保につながるほか、労使の間で情報を共有することが納得感の醸成につながると考えられるため、これらの取組を促進することが重要である。この点は企業の人事制度の設計や運用全体にも関わりうるため、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もなされるように促すことが望ましい。

こうした問題意識の下、次の6つの各論について検討することとした。

- ・ 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- ・ 無期転換前の雇止め等
- ・ 通算契約期間及びクーリング期間
- ・ 無期転換後の労働条件
- ・ 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「有期雇用特別措置法」という。）の活用状況
- ・ 労使コミュニケーション<sup>13</sup>

このうち、労使コミュニケーションについては、多様な正社員の労働契約関係の明確化等においても類似の論点設定があったことから、まとめて後述することとする。

なお、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）や大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）において、研究者等に対して無期転換ルールの通算期間の5年を10年とする特例が規定されているが、当該特例を設けた研究開発システムの改革の推進等に

---

<sup>13</sup> 本報告書における労使コミュニケーションは、労働者と使用者が意思疎通を図ること全般を意味するものとし、専ら課題解決を目的とする組織や会議での労使の交渉や協議のほか、労使の意見交換、意見収集、情報共有等を念頭に置いている。

よる研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律（平成 25 年法律第 99 号）の附則に、国は研究者等の雇用の在り方について検討を行う旨の規定が定められている。

この特例については、特例対象の研究者等に無期転換ルールが適用される施行後 10 年を超過した後、適切な時期に、その実態等を踏まえて研究者等の雇用の在り方と併せて検討されるものである。

また、現時点で無期転換ルールを根幹から見直す必要性は生じてはいないとしても、今後、無期転換ルールが更に活用されるに当たって、制度の認知度、転換権行使の割合とその理由、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に関する見直しについて改めて検討する機会が設けられることが適当であろう。

## （２）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

労使の制度認知の状況と更なる周知について

- 有期契約労働者のうち、無期転換ルールに関して内容について知っていることがある者は約 4 割にとどまる（これらの労働者の無期転換に関する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）<sup>14</sup>。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<sup>15</sup>。無期転換を希望するか否か分からないという者も少なくないが、そうした労働者は無期転換ルールについて知らない傾向が強い<sup>16</sup>。無期転換申込権が発生してもそれを行わない労働者の割合が高い要因の一つには、こうした無期転換ルールの認知度の低さがあると考えられる。
- 企業に対する調査では、無期転換ルールに関して何らかの形で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高くなる。

労働者の転換申込機会の確保を促進するとともに、企業に無期転換ルールに対応した人事制度設計を促進するためには、「雇用の安定を図る」という無

---

<sup>14</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

<sup>15</sup> なお、無期転換申込権は、特例を除き、同一の使用者との間における 2 以上の有期労働契約を通算し、通算期間が 5 年を超えることとなる契約の開始時点で発生し、その行使が可能となる。また、労働者が無期転換申込権を行使した場合には、使用者は、当該有期労働契約の期間満了日の翌日から労務が提供される無期労働契約の締結の申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約の成立という効果が発生する。

<sup>16</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）。

無期転換ルールの趣旨や内容の理解を促進することが不可欠と言える。

行政は、制度導入時から無期転換ルールの周知に取り組んでいるものの、労使双方の制度の認知状況を踏まえ、無期転換ルールの趣旨や内容について更に効果的な周知に取り組むことが適当である。

- その際、労働者が、自分が雇用されている企業の無期転換ルールへの理解状況等に関わらず、無期転換ルールについて一般的な情報を得られるように、労働者に対する更なる周知に取り組む必要がある。
- 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考えられるか事例なども含めて周知するとともに、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（昭和22年4月7日法律第49号）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、無期転換に関するモデル就業規則とともに周知することが適当である。

使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知等

（総論）

- 労働者が無期転換申込権の行使について検討するためには、一般的な無期転換ルールの内容に加えて、自らの権利の有無や転換後の労働条件等を知っておくことが有益かつ重要であることから、無期転換に関する個々の労働者への通知等に関する方策について検討した。
- 現状の企業の取組みを見ると、6割超の企業は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。また、5割超の企業が、通算期間等の要件を満たした労働者に対して無期転換ルールにより無期転換できる機会があることを案内しており、そのうち9割弱の企業が同時に転換後の労働条件も案内している<sup>17</sup>。

以上のデータも含め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の情報を入手する労働者の割合が高いこと<sup>18</sup>
- ・ 使用者から無期転換ルールの利用が可能である旨の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、無期転換権を行使するか否かを定めることができているとみられること<sup>19</sup>
- ・ 無期転換後の労働条件は各社により異なりうること
- ・ 無期転換申込権の行使をためらう労働者には、転換後の労働条件の予想と実際との間にギャップがあるものが相当程度存在し、転換後の労働条件が不

<sup>17</sup> 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）。なお、企業規模ごとに状況は一定程度異なる。

<sup>18</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

<sup>19</sup> 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）。

明確であることがその原因となっている可能性があるので、転換後の労働条件を労働者にとって明確なものにすることが、労働者の選択を容易にし、無期転換ルールの活用につながると考えられること<sup>20</sup>

- ・ 労使間で、無期転換ルールや運用方法に関する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、個々の労働者が自社の無期転換制度を理解した上で無期転換申込権を行使するか否かを主体的に判断しやすくするとともに、紛争の未然防止を図るためには、使用者が要件を満たす個々の労働者に対して、労働契約法 18 条に基づく無期転換申込みの機会の通知を行うよう義務づけることが適当である。

(通知のタイミング等)

- 上記の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 15 条に基づく労働条件明示の明示事項とすることが適当である<sup>21</sup>。
- 通知のタイミングについては、
  - 無期転換申込権が初めて発生するより前のタイミング
  - 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
  - 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。
  - ・ については、無期転換申込権が発生する前の労働者に、5 年を超える雇用継続の期待を生じさせる可能性があり、雇止めに関して無用な混乱を招くおそれがあること
  - ・ については、5 年超となる更新のなされた契約ごとに無期転換申込権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
  - ・ 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背景には、無期転換申込みをすることができるのは契約期間が 5 年を超えた時点だけと考えられていることによる可能性もあるところ、更新の都度申込みの有

---

<sup>20</sup> 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)を元に JILPT が集計したデータによれば、「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のうち、43.5%の労働者については、その方の働いている企業では無期転換後の働き方に変化がない。

<sup>21</sup> 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)において、有期雇用特別措置法に基づく労働契約法の特例の適用対象者に対して、無期転換申込権が発生しない期間について、労働基準法 15 条に基づき明示することとされている。



無について労働者が判断する契機となることから、 のタイミングが適当である。

無期転換申込権が生じる有期労働契約の更新時点で明示した無期転換後の労働条件について、無期労働契約が成立する前までの時点において当該労働条件が変更されたケースについては、後記3(2) の取扱いによることが考えられる。

なお、契約更新の際に行う労働条件明示の中で併せて通知を行うこととするのであれば、使用者側にとって負担は軽減されると考えられる。

また、労働契約法4条の趣旨を踏まえ、 のタイミングで使用者から無期転換制度の説明を行うことが望ましい旨、周知することが考えられる。

#### (通知内容)

- 無期転換後の労働条件、すなわち無期転換申込権の行使により成立する無期労働契約の労働条件は各社各様である一方、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どうかを決めることができず、権利の行使をためらうことが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等と共に、無期転換後の労働条件も併せて通知することが適当である。

通知すべき無期転換後の労働条件の具体的な内容は、労働基準法15条1項の労働条件明示の対象について規定した労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令23号)5条の1項各号全て(ただし、無期労働契約になることに伴い不要となる事項を除く。)の事項とすることが適当である。ここでは、後記3(2)

で新たに明示の対象に加えることが適当としている就業の場所・従事すべき業務の変更の範囲も通知の対象に含まれるものである。また、無期転換申込権発生前に、無期転換後の労働条件に関して「別段の定め」<sup>22</sup>を設けた場合又は既存の「別段の定め」を変更した場合、通知する無期転換後の労働条件は、当該設けた又は変更した「別段の定め」の内容を反映した労働条件とすることが適当である。他方、無期転換申込権発現時で「別段の定め」がない場合は、契約期間以外の労働条件について現に締結している有期労働契約の労働条件と同一となる旨を通知することが適当である。

通知内容のうち、労働基準法15条1項において書面で明示することとされ

---

<sup>22</sup> 労働契約法18条1項の規定により、労働者の無期転換申込権の行使により無期労働契約が成立した場合、当該無期労働契約の労働条件は、契約期間を除いて、現に締結している有期労働契約の労働条件と同一となることが原則であるが、労働協約、就業規則及び個々の労働契約による「別段の定め」がある場合は、それが契約内容を規律しうるものである限り当該「別段の定め」によることになる。「別段の定め」については、後記2(5) に詳細を記載している。

ているものは、無期転換後の労働条件の通知にあたっては書面事項とすることが適当である。なお、現行においても、労働者が無期転換申込権を行使した場合には使用者による承諾みなしによって始期付の無期労働契約が成立することになり、当該無期労働契約の成立時点で労働基準法 15 条 1 項の労働条件明示が必要と解される<sup>23</sup>。そのため、無期転換申込権が発生する契約更新のタイミングで無期転換後の労働条件を知らせることが、現行と比べて使用者の労働条件明示の実務に大幅な追加の負担になるものではないと考えられる。

- また、転換後の労働条件について、「別段の定め」を設けて就業の場所や従事すべき業務の変更の範囲等を変更する場合、また、就業の場所や従事すべき業務自体を変更する場合には、「別段の定め」の内容を具体的に示すことが基本となる。もっとも、特に就業の場所や従事すべき業務自体を変更する場合には、無期転換申込権が発生する契約更新の時点では無期転換後の具体的な就業の場所や従事すべき業務等を特定できないことも想定しうる。そうした場合には、無期転換後の就業の場所や従事すべき業務等として想定される内容を包括的に示す<sup>24</sup>こととしても差し支えないものと考えられる。ただし、その労働条件の明示は、労働者の無期転換申込権の行使の判断に資するよう、できるだけ具体的に行われることが望ましい。

その他、無期転換申込権が発生する契約更新の時点で無期転換後の労働条件の通知をした後、労働者が無期転換申込権を行使した際には、上記の通り改めて無期労働契約についての労働基準法 15 条 1 項の労働条件明示が必要になる。この点、短期間の中に同じ内容の労働条件を知らせることとなる場合には、簡便な対応を可能とすることも考えられるとの意見があった。

こうした通知義務の導入に併せて、無期転換後の労働条件明示のモデル労働条件通知書や記載例を整備することが適当である。また、この通知と同じタイミングで、労働契約法 4 条の趣旨を踏まえ、無期転換申込権を行使するかどうかの判断に資するよう、無期転換せずに有期労働契約を更新した場合の労

---

<sup>23</sup> 労働基準法 15 条の規定による労働条件の明示の趣旨は、労働条件が不明確なことによる紛争を未然に防止すること（平成 30 年 12 月 28 日基発 1228 第 15 号）である。

<sup>24</sup> 従事すべき業務について、別段の定めを設ける場合には、総合職、一般職等の当該労働者の職群を示し、かつその職群において含まれる業務を示すこととしても差し支えないと考えられる。また、包括的に示す場合、次のとおりの措置を講ずることが望ましい。

無期転換申込権発生タイミングで具体的に特定できなかった事項について、無期転換前のできる限り早期に決定するよう努め、これを決定し次第改めて明示すること。

無期転換申込権発生タイミングで、の具体的な就業の場所・従事すべき業務を改めて明示する時期についても明示すること。

書面明示が義務づけられている労働条件に関する 及び の明示は書面により行うこと。

働条件も併せて説明することが望ましいとの意見があった。現行においても、労働者が無期転換申込権を行使した場合には、新たに成立する無期労働契約につき労働基準法 15 条 1 項の労働条件明示が必要である旨について、改めて周知徹底することが適当である。

( 通知以外の方法の検討 )

- 令和 3 年 6 月の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。)の改正により、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づ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この意見があったが、意向確認を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、上記のような意向確認は労働者の権利行使を容易にする効果が期待できるため、無期転換申込権が発生した労働者に対して、使用者から面談等の形で意向確認や疑問への対応を行うことが望ましい旨を周知することが考えられる。
- また、求職者が求人企業の無期転換ルールの取扱や実績について知った上で応募できることや、有期契約労働者が働いている企業の無期転換ルールの取扱や実績について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との意見があった。この点、求人・募集時に実績を示すことが企業としてアピールポイントになりうるものであり、社内の有期契約労働者に対して無期転換申込権が発生したこと等を通知するタイミングで無期転換した労働者の実績についても周知することが望ましいと考えられる。

( 3 ) 無期転換前の雇止め等

無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

( 総論 )

- 労働契約法 19 条において、最高裁判所判決で確立している雇止めに関する判例法理(いわゆる雇止め法理)が規定され、一定の場合に雇止めの効力を認めず、有期労働契約が締結又は更新されたものとみなすこととされている。  
雇止めについては、5 年の更新上限を設けた上でそれに基づいて雇止めをすることを含め、同条に基づきその可否が判断されている。  
無期転換ルール導入時には雇止めの誘発への懸念も指摘されていたが、更新上限がある事業所の割合は微増にとどまった。他方、無期転換前の雇止めや

無期転換回避策に関して個別の相談例や裁判例が見られた<sup>25</sup>。

- 無期転換前の雇止めのうち、「雇用の安定を図る」という無期転換ルールの趣旨や労働契約法 19 条等に反する雇止めは許されるものではない。このことは、これまでも周知がなされてきたところではあるが、紛争の未然防止及び早期解決を図る観点から、無期転換ルールの趣旨、労働契約法 19 条や裁判例等に照らして問題があるケース等について考え方を整理し、無期転換ルールの趣旨や内容とともに周知するとともに、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が適当である。その考え方については別紙 1 のとおり整理した。

なお、無期転換をめぐる紛争の未然防止に資するよう、無期転換ルールに関する裁判例について、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ある。

(更新上限設定への対応)

- 更新上限の設定については、それ自体としては違法になるものではないが、
  - ・ 上限の有無が不明確な場合には、労働者が契約更新や無期転換の期待を抱く可能性があり、労使の認識の相違からトラブルが生じやすく、
  - ・ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設定する場合には、その時点で更新の期待を有する労働者に不利益をもたらすことから紛争の原因となりやすい。
- これを踏まえ、紛争の未然防止や解決促進のため、使用者に、
  - ・ 更新上限の有無及びその内容の労働条件明示の義務づけ(労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号の 2 の「更新する場合の基準」の中に更新上限の有無・内容が含まれることの明確化)
  - ・ 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、労働者からの求めに応じて、上限を設定する理由の説明の義務づけ(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。以下「労働基準法告示」という。))における規定の追加)

を措置することが適当である。

- 更新上限の有無や内容の明示を義務化することで、使用者が更新上限を設定する方向に誘導されるのではないかとの懸念もありうるが、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。
- また、契約更新のタイミングで更新上限が設定された場合、多くの場合に労

---

<sup>25</sup> ヒアリングの中では、こうした事例は、特に集団的労使関係が構築されていない場合に生じるとの意見があった。

働者は同意を余儀なくされることから、司法判断においては、自由意思による同意の有無について厳格に認定される傾向がある（別紙1の ・ 参照）。これを踏まえ、使用者が更新上限の有無及び内容の明示をしたことや労働者が更新上限条項に異議を唱えず契約更新に応じたことのみでは、更新上限について有効な合意が成立したとは認められず、更新の合理的期待は必ずしも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、恣意的に労働者ごとに更新上限を適用するか否かを決めて更新の有無を判断している場合も、労働者の更新の期待は必ずしも消滅しないことを併せて周知することが適当である。

- なお、更新上限を設定する理由の説明の義務化について、契約締結時から更新上限を設けられている場合も含めるかどうかについては、原則として更新するという期待が生じない時点であるにもかかわらず理由を説明させる必要性があるかという観点から、慎重に考えるべきとの意見があった。

他方、労働契約法4条の趣旨を踏まえれば、契約締結時から更新上限を設けられている場合についても、労働者からの求めがあった際に、その理由について説明を行うことが望ましい旨、周知することが考えられる。

#### 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

- 労働契約法18条の定める無期転換申込みの要件を満たす限り、有期契約労働者が申込みさえすれば無期労働契約が成立する。しかし、実際には、労働者が無期転換申込みをするのを躊躇していると思われるケースや、無期転換申込み後の不当な労働条件の引き下げやハラスメント等が疑われるケースがあることがヒアリングで報告された。  
また、無期転換ルールについて「全く有効でない」「どちらかといえば有効でない」と回答した労働者のうち、有効でない理由として「会社側に希望を言い出しにくいから」を選択した者が16.1%（複数回答有り）あった<sup>26</sup>。
- 無期転換申込みを行ったこと等を理由として不利益な取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引き下げ、嫌がらせ等）を行うことについて、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権利行使の実効性確保や妨害抑止につなげるために、立法（労働契約法）で禁止規定を措置すべきとの意見があった。
- 一方で、無期転換の権利行使に対する妨害や報復が許されないのは当然であるが、無期転換に際して「別段の定め」により労働条件を転換前より不利益に変更することがおよそ許されないわけではないことから、何が禁止される

<sup>26</sup> 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）。

「不利益な取扱い」に該当するかという整理が難しく、また、問題となる措置が無期転換申込みを行ったこと等を「理由として」行われたものか否かの認定が困難な事例も予想され、立法措置をとった場合にその解釈・適用に疑義が生じかねないことを懸念する意見、上記の問題に関して事例の積み重ねが不足しているため立法化は時期尚早との意見もあった。

- いずれにせよ、現行法の下でも、無期転換申込みを行ったこと等に対する報復的な不利益取扱いや無期転換申込みを妨害する不利益取扱いは、その内容に応じて労働契約法や民法（明治 29 年法律第 89 号）の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となるものであり、違法とされる行為に関して考え方の周知の徹底を図っていくことが適当である。

他方、現行法の趣旨からしても、無期転換申込みを行ったこと等に対する報復的な不利益取扱いや転換申込みを妨害する不利益取扱いが許されないことは明らかであり、権利行使の妨害抑止につながるよう、多様な政策的手法の中で方策を検討すること<sup>27</sup>が適当である。

#### （４）通算契約期間及びクーリング期間

- 労働契約法 18 条が、無期転換申込権の発生に必要な通算契約期間について、5 年を超える場合としたのは、  
有期労働契約の反復更新による濫用的利用を防止する必要がある一方で、有期労働契約が雇用機会の確保や、需給変動への対応に一定の役割を果たしていること

とのバランスを慎重に考慮したものである。

- ヒアリングでは雇用の安定の観点から通算契約期間を短くすべきという意見もあれば、通算契約期間の短縮は雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながるおそれがあり現行の取扱いを維持すべきとの意見もあった。

企業独自の転換制度として、5 年よりも短い期間での転換制度を設けているケースも見られるところであり、以上の現状を踏まえると、こうした事例の周知等により、5 年を待たずに無期労働契約化や正社員化する取組みも併せて促進していくことが適当である。

- また、クーリング期間の規定は、労使双方に対し、一定期間を置いたうえで有期労働契約を再び利用することを認めたものである<sup>28</sup>。また、クーリング期

<sup>27</sup> 労働基準法告示で対応できるようにすることが考えられるとの意見等があった。その他、前記 2（２）のように使用者から個々の労働者への無期転換申込権に関する通知を行う際に、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、有期労働契約の時よりも低下した無期転換後の労働条件の通知を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではない旨、周知することも考えられる。

<sup>28</sup> 仮にクーリング期間を認めないこととすれば、5 年で離職した労働者が、再度同じ企業で働くこと

間の制度があることにより、使用者としては、労働者と有期労働契約を締結するに際して、無期転換申込権の発生の有無や時期を判断するために、長期間過去に遡って当該労働者と有期労働契約を締結したことがあるか否かを調査する必要がないことになる。

クーリング期間については、短すぎる場合には無期転換ルールの導入の効果を減殺させる一方で、長すぎる場合には労働者の雇用機会の確保等の観点から問題となるところであり、両者のバランスを踏まえつつ、労働政策審議会での建議を踏まえ、原則6ヶ月のクーリング期間が設けられている。

事業所調査<sup>29</sup>によれば、一定の更新回数又は勤続年数に達したときに一旦雇止めをして一定期間を置いてから再び労働契約を締結している事業所の割合はわずかであり、労働契約法18条施行前と比べても特に増加の傾向はみられない。ヒアリングでは、クーリングが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。

無期転換ルールが実質的に適用されるに至った施行後5年経過時からそれほど長期間経っていないこと、特に変えるべき強い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、通算契約期間及び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と考えられる。

- 一方で、契約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することを約束して雇止めを行うことは、「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」という労働契約法18条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、更なる周知を行うことが適当である<sup>30</sup>。

#### (5) 無期転換後の労働条件

無期転換後の労働条件の「別段の定め」について

- 事業所調査<sup>31</sup>によれば、無期転換後は、(有期労働契約の時の職務タイプ別

---

が、事実上困難となり、同一の企業での再雇用を希望する労働者の職業選択の幅が狭められてしまうという問題が生じると考えられる。

<sup>29</sup> 「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)。

<sup>30</sup> 現在、厚生労働省「無期転換ルールのよくある質問(Q&A)」において「契約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などは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません」とする等の周知が行われている。

<sup>31</sup> 「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)。

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、大多数は業務量についても労働条件についても転換前と変化がない状況にある。個人調査<sup>32</sup>によれば、無期転換者の1割強が正社員であるのに対して、会社独自の制度等による無期転換者は7割弱が正社員であった。

- 無期転換にあたり、フルタイムの無期転換社員のうち約3割について労働条件に関する「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。また、「別段の定め」を活用している企業のうち、「別段の定め」により改善される処遇がある企業が5割弱であるのに対し、不利になる処遇がある企業も5%程度見られた<sup>33</sup>。
- 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<sup>34</sup>、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<sup>35</sup>。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。

---

<sup>32</sup> 「有期労働契約に関する実態調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)。

<sup>33</sup> 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)。

<sup>34</sup> 労働契約法7条は、労働契約締結に際して、合理的な内容を定めた就業規則は、その周知を要件に、原則として労働契約の内容となることを定めており、また、労働契約法10条は、使用者が就業規則の変更により労働条件を不利益に変更しようとする場合、労働者に対する周知及び当該変更が合理的なものであることという要件を満たした場合には、労働条件は当該変更後の就業規則により変更されることを定めている。労働契約法10条で定められている就業規則変更の場合の合理性と比較すると、労働契約法7条で定められている契約締結時における就業規則の合理性は、従前の労働条件と比較した不利益が観念されないため、一般的にはより広く認められることになる。

<sup>35</sup> 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、大阪高判令和3年7月9日労経速2461号18頁)の第一審では、「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」と判示され、控訴審でも当該第一審の判旨が引用され維持されている。

なお、無期転換の前後で労働条件に変更はなかったが、関連する裁判例として、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)がある。この裁判例は、労働契約法20条違反とされた後、有期労働契約のときと同一の条件が定められた無期転換者用の就業規則に関して、同法7条の合理性が認められるかどうかの問題となった事案である。



- また、個別契約により「別段の定め」をする場合には、
  - ・ 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<sup>36</sup>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)

を労使双方に対して周知することが適当である。特に、使用者に対しては、裁判例の趣旨に従い、労働者が適切な判断をなすように労働者への情報提供と説明を促すとともに、「別段の定め」として提示された労働条件が自らの意向と合わない場合、使用者とどのように交渉等をすればいいかわからない労働者も多いと考えられるため、労働者に対しても、法令や裁判例の情報を周知していくことが適当である。

- 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。その際、たとえば、高度の技術や専門的能力を有する労働者については、有期労働契約時に処遇が高く設定されており(いわゆる有期プレミアム)、無期転換に際して「別段の定め」により労働条件が引き下げられる場合がありうることに留意しつつ、そのような場合にも就業規則上の規定の合理性や自由意思に基づく労働者の同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を広げることは、それに伴って相応に待遇を向上させるのであれば、キャリアアップにもつながり、一般的には不合理とは考えにくいと考えられる。

ただし、有期契約労働者が負担増をためらって無期転換申込みをしないことも想定される一方、企業としても無期転換に際して直ちにいわゆる正社員とすることを躊躇する可能性もあるため、無期転換後の区分として多様な正社員等

---

<sup>36</sup> 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)

の様々な選択肢を設けることを促していくことも考えられる。

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、無期転換によって責任や負荷が増す可能性があることなど、企業ごとに無期転換後の雇用管理上の位置づけが異なることを理解した上で、前記2(2)の通知が行われるのであれば当該通知の際に併せて示される無期転換後の労働条件を確認することが重要である旨も改めて周知することが適当である。

なお、上記のように無期転換によって業務の内容や責任の程度等が変更されるとともにそれに見合った待遇の見直しが行われる制度について、法律上の無期転換ルールとは別に企業独自の制度として実施することも考えられる。また、就業規則において企業独自の無期転換制度を設ける場合であっても、その労働条件の設定に当たっては、上記のような就業規則の規定の合理性や個別の合意に関する規律が及ぶ点に留意するよう周知していくことが適当である。

#### 無期転換後の労働条件の見直しについて

- 無期転換者の活用のあり方や待遇等は、労使により検討されていくものである。例えば、無期転換後に、本人の希望も踏まえつつ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、労使コミュニケーションが重要である。

その際、無期転換者の雇用が長期にわたることや労使間に情報の非対称性や交渉力の差があること、無期転換者は使用者と労働条件等について確認や話し合う機会が比較的少ない可能性があること指摘があったことも踏まえて、労使にとって望ましい形でキャリア形成や人事制度設計が行われるためにも、労使協議をはじめとした労使コミュニケーションが促進され、また、無期転換後の働き方の選択肢が多様となることが望ましい。

- そのため、行政としては、無期転換ルールの活用が進み、無期転換者が増えていくことを見据えて、企業が自社の人事制度全体を踏まえて、正社員雇用をはじめとする多様なキャリアコースの検討等を行うことができるよう、無期転換者を活用していくに当たって参考となる情報提供を行い、労使自治を促進することが適当である。

なお、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。以下「パート・有期労働法」という。)13条において、パート・有期労働者(パートタイムの無期転換者を含む。)について、通常の労働者(正規型の労働者)への転換を推進するための措置を講じなければならないこととされている。フルタイムの無期転換者については、同条の適用

はないが、正社員化を支援する助成措置を活用する等により希望する者の正社員への転換を推進するための措置を併せて講ずることが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

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

- 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。

他方で、ヒアリングの中では、パート・有期労働法 8 条を参考にして、労働組合が会社と交渉し、無期転換者と他の無期契約労働者との間の労働条件の不合理的な差異をなくすようにした例もあった。

- パート・有期労働法に基づく待遇の均衡については、有期労働契約の時点で通常の労働者との均衡が図られるべきである。無期転換後は、パートタイムであればパート・有期労働法の適用があるが、フルタイムであれば同法の適用はない。
- フルタイムの無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡は、原則として労使自治に委ねられるものだが、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ついても求められるものであり、その点の周知を図る<sup>37</sup>ことが適当である。
- また、無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の相違について、不満がある労働者も一定程度存在するが、当該待遇の相違に関する使用者からの説明が不十分であるため、労使間で理解の相違があることも考えられる。当該不満がある労働者の中には、当該待遇の相違に関して使用者からの説明を求める者も一定程度存在している<sup>38</sup>。従って、労使コミュニケーションの前提として、まずは待遇の相違についての労働者の理解が重要である。

この点、有期労働契約から無期労働契約に転換するという無期転換ルールの特性を踏まえると、

- ・ 無期転換後の労働条件に関し、有期労働契約の時点で通常の労働者との待遇の相違について不合理とされる可能性が高い相違が維持されたまま無期転換申込権の行使を検討したり、無期転換したりするケースが起こりうるほか、就業規則による「別段の定め」で有期労働契約時から変更される労働条件の合理性について労働者が十分に把握できないため無期転換申込権行使

---

<sup>37</sup> 例えば、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についても、労働契約法 3 条 2 項の趣旨を踏まえるよう、周知していくことが考えられる。

<sup>38</sup> 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）。

の判断がつかなかったり、不十分な理解に基づき無期転換をしたりするケースなどが起こりうること

- ・ 労働契約法 3 条 2 項の均衡考慮の理念は労働契約のあらゆる局面で妥当するものであるが、無期転換という局面は、パートタイム労働者が無期転換後もパートタイムで働く場合を除き、有期労働契約時点では適用があったパート・有期労働法 8 条・9 条の適用対象から外れる点で特殊性があるため、労使で認識のずれが生まれやすいとの意見<sup>39</sup>もあったところであり、上述のような調査結果からみても、この点の理解が不十分であることによる無期転換申込みの抑制や、無期転換時の紛争を防止する必要があること

から、前記 2 ( 2 ) の無期転換申込権が生じた有期契約労働者に無期転換後の労働条件について通知するタイミングを活用して、無期転換後の労働条件に関する決定をするにあたって労働契約法 3 条 2 項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について、労働契約法 4 条 1 項の趣旨を踏まえて労働者の理解を深めるため、また、労使間の検討の契機とするため、使用者に十分な説明をするよう促していく措置を講じることが適当<sup>40</sup>である。

- なお、ヒアリングの中でパート・有期労働法 8 条と同様の規定を無期転換者についても設けることが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ことの合理性は特段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から、慎重な検討が必要と考えられる。

いずれにせよ、無期転換する前の有期労働契約の時点で、パート・有期労働法 8 条に基づき通常の労働者との均衡が適切に図られるように行政としての取組みを一層進めるとともに、無期転換後においても、同法に基づきパートタイム労働者（無期転換者を含む。）及び有期契約労働者の処遇の見直しが行われる際には、フルタイムの無期転換者についても、併せて労働契約法 3 条 2 項も踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

なお、個別事案によっては、パート・有期労働法 8 条を無期転換者の労働条件に関して類推適用する余地もあるのではないかとの意見もあった。

---

<sup>39</sup> 無期転換申込権を行使する労働者としては無期転換後も自らがパート・有期労働法と同様の保護を受けるものとの認識を持ちうる一方、使用者としては無期転換後はパート・有期労働法の適用対象外となり均衡を考慮する必要性がなくなるという認識を持つといった事態が生じうるとの意見があった。

<sup>40</sup> 労働基準法告示でそうした措置を講じることが考えられるとの意見があった。

## (6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

### 有期雇用特別措置法の活用状況

有期雇用特別措置法は、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た<sup>41</sup>ものである。

第一種については、「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を対象として、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)は無期転換申込権が発生しないこととするものである。

第二種については、定年後に有期労働契約で継続して同じ事業主<sup>42</sup>に雇用される高齢者を対象として、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生しないこととするものである。

令和2年度時点で、第一種の認定は1件、第二種の認定は約7万件である。

- 有期雇用特別措置法について内容まで知っている企業は調査対象とした企業のうち2割以下であり、特に第二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<sup>43</sup>。
- ヒアリングにおいては、第二種の認定を受けているものの、実際には65歳までの定年後再雇用であり、5年を超えないため特例を活用していないという例が見られたが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の改正で70歳までの継続雇用を導入する企業もあることから、今後活用が進むことも考えられる。

また、有期雇用特別措置法第一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労働者と当該会社の働き方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ため第一種の制度の存在は評価できる、とのことだった。

有期雇用特別措置法に基づく特例については、廃止すべきとの意見もある一

---

<sup>41</sup> 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るほか、65歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になることなどが指摘されていたところである。

<sup>42</sup> 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係事業主(元の事業主の子法人等、親法人等、親法人等の子法人等、関連法人等、親法人等の関連法人等)を含む。

<sup>43</sup> 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)。

方で、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。

#### 有期雇用特別措置法の活用について

- 有期雇用特別措置法がなければ、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ことも想定されるため、有期雇用特別措置法があることで雇用が促進される面もあると言える。特に、高齢者雇用は過渡期にあり、今後70歳までの継続雇用の増加も見込まれることから、第二種の意義は大きくなっていると考えられる。
- 他方、特例の存在が知られていないという課題があるため、高度専門的知識を有する人材や定年後再雇用者の能力発揮を求める使用者に対して更なる周知を行うことが適当である。

#### 無期転換申込権の通知について

前記2(2) のとおり通算契約期間が5年を超え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、使用者から労働者に無期転換申込権について通知することとする場合、第一種の対象者については、「5年」を「認定を受けたプロジェクトの計画期間」に読み替えていることを踏まえ、必要な措置を講ずることが適当である。