

## 多様化する労働契約のルールに関する検討会における ヒアリング概要(本日の論点関連)

ヒアリングにおける制度・運用の改善要望等を中心に事務局において作成した  
もの。

### (1) 総論

- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定し、社員の安心感や定着率の向上につながっている点が挙げられたほか、無期転換した従業員から、無期契約になったことで様々なキャリアを展開できる点、有期雇用の時に感じていた疎外感を解消できる点が挙げられた。

他方、課題としては、特定の業務には能力を発揮するが別のキャリアを担わせたりジョブローテを行うと能力不足を感じる人が多い点、社員間の均等均衡が挙げられた。(企業)

- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定したという点、労働条件が向上した点が挙げられた。

他方、課題としては、転勤や職務の限定の観点から正社員と無期転換社員で賃金が同一ではない点や、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点、制度の活用促進の点が挙げられた。(労働組合)

- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、現状に不満がない点、無期転換しても働き方や待遇に変化がないという点、有期契約のままでも雇用不安定と感じていない点が挙げられた。(企業・企業が行った中小企業アンケート)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、業務内容の拡大、責任の増加、全国転勤等を避けたい点が挙げられた。(労働組合)
- グローバルな企業もあれば、中小零細企業もあり、有期雇用の必要性は一律ないしは同一平面上で論じられるものではない。(使側弁護士)
- 無期転換ルールの意義(雇止めの不安から当たり前の権利行使を躊躇う有期契約労働者の深刻な実態を踏まえその待遇改善の契機とする)は極めて重要であり画期的な制度であるが、その活用状況は不十分。活用が不十分である要因は、必ずしも当該労働者・使用者への周知の不徹底だけでなく、無期転換権という権利行使を躊躇わせる職場風土の存在、無期転換阻止を意図する使用者を現行法では防止できない立法上の課題等にもあり、あわせてその是正が必要。(労側弁護士)

### (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 毎年4月の給与明細で無期転換権の保持者及び今後1年以内に無期転換権が発生する者に対して案内を掲載している例、1回目の契約更新(1年/6ヶ月)をもって無期転換している例、法定どおり5年経過時点で無期転換申込み可と

しているが、有期契約労働者には更新毎に面談を行い、希望があれば5年未満でも無期転換している例があった。(企業)

- 無期転換権が発生する前の契約更新の段階から説明している。(労働組合)
- 5年を契約上限にしている企業も含めて、無期転換・正社員転換制度について、労働者への周知や相談体制の整備・周知など、促進にむけた取り組みがさらに必要。(労働組合)

無期転換ルールやその趣旨について、初回契約時や更新の度に企業側から周知させれば、企業側が趣旨に反する対応をすることに対して一定のプレッシャーになるのではないか。

この周知義務に違反した場合に罰則を設けた義務化を進めることが必要。また、有期契約の労働者数が一定の割合を超えた企業に対し、有期契約の雇入れ人数と無期転換の人数をホームページ上で公開させるなども効果的だと考える。(労働組合)

労働者の中には無期転換についての理解が不十分な人もいるが、働く上でどのような権利が与えられているのかについての理解が足りていないため、学校でのワークルール教育などが必要と考える。(労働組合)

- 無期転換ルールの周知を求めるとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 中小企業においては有期雇用が長期間継続しているケースも多く、使用者が無期転換ルールの存在を知ると、怖くなって却って雇止めをすることもありえるため、無期転換ルール認知度と企業体力が低い中小零細企業に対する規制の強化は、却って雇止めを誘発する可能性が高い。(使側弁護士)
- 使用者から労働者に対し、有期雇用契約締結時の書面による明示事項として、無期転換ルールが適用され得る契約であることを示すべきことを労基法上定めるべき。また、無期転換権が発生する更新時に、使用者は労働者に対して無期転換権が発生していることを通知しなければならないという義務を課すことは極めて有効。さらに、求人段階においても周知をすべき。(労側弁護士)

### (3) 無期転換前の雇止め

- 中小企業では、人手不足の問題があるため、無期転換前の雇止めは概ね発生していないとの声があった。(企業・労働組合)
- 5年以内の雇い止めは非常に増えている。例えば独立行政法人などはかなり予算で縛られるような傾向がある。(労働組合)
- 法律によって雇止め等を強制的に禁止した場合、企業活動の柔軟性が失われ、企業倒産による労働者全体の失業が増加する可能性があるということを認識しておくべき。(使側弁護士)
- 更新上限合意に対する規制は、結果的に、有期雇用に対する雇止めの前倒しを誘発すると思われるため、法による介入・規制には反対。仮に、無期転換権ルー

ルを脱法する意図に基づく雇止めがあったとすれば、その点は労契法 19 条の該当性判断の中で考慮されるほか、仮に無期転換権が発生することを避けるための雇止めであっても、そのことがただちに公序良俗に反するものではない。(使側弁護士)

- 使用者による無期転換権行使の妨害を禁じる規定(労契法) 妨害がなされた場合に無期転換権行使が推定される規定の創設が必要。(労側弁護士)
- 無期転換期間よりも短い不更新条項を定めることは実質的な脱法であるため、契約更新の途中に更新上限規定(不更新条項)を定めることを禁止する規定を労契法に創設すべき。特段の事情ない限り、不更新条項によって更新回数・更新年度を制限することはできないことを明文化し、特段の事情の内容を指針により明確化していくべき。労働契約締結時に不更新条項を入れる場合、条項を入れる必要性について、対象労働者への説明義務を使用者側に課すべき。(労側弁護士)
- 無期転換権行使直前に行われる雇止めを原則として禁止とし、脱法目的ではないこと、客観的合理性のある雇止め理由があること、及び雇止めに社会的相当性があることの立証責任を使用者側に課すべき。(労側弁護士)

#### (4) 通算契約期間及びクーリング期間

- 元々長期雇用を望んでいない短期雇用の従業員もおり、従業員から早めの無期転換の希望やクーリング期間の制度の廃止の希望の声は聞いたことがない。(企業)
- 一人前になったか見極めるのに 5 年程度かかると考えているため、現行の法定の 5 年という通算契約期間の年数はちょうどいいと感じている。(企業)
- 通算契約期間について、労働基準法第 14 条に無期労働契約以外の労働契約期間は 3 年を超えてはならないと定められていることを勘案し、雇用の安定の観点から 3 年等もう少し短くすべきではないか。最初は有期で雇用するにしても、無期転換まで 5 年も必要ないのではないか。(労働組合)
- 有期雇用について一定の期間制限を設けること自体には賛成であり、現状の 5 年という期間がちょうどよい。無期転換権発生期間の短縮は、雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながる恐れがあり反対。(使側弁護士)
- 通算解約期間 5 年は長すぎるので 2 年にすべき。(労側弁護士)  
更新上限まで勤務して、クーリング期間後にまた勤務したいと言う方もいるが、クーリングの仕組みがなくなると、エントリーする機会がなくなる。会社としても採用目標を達成して生産を安定させていくといったお互いのニーズに関わる問題になってくると考えている。(企業)
- いわゆるクーリングは、ごく少数の企業における事象に過ぎないのであり、その規制を行うことによる雇用の救済がどれだけあるのか疑問。生産量の柔軟な調整が必要な業界にとっては死活的に重要な問題である。既に放出された雇用を吸収する柔軟なプロセスを司る労働市場が形成されているのであり、クーリ

ングに対するこれ以上の規制導入には反対。(使側弁護士)

- クーリング期間について、無期転換阻止の雇止めにおいて悪用されている実態がある(例えば、派遣・請負を入れ込み就労継続させるケース、クーリング期間終了後に再雇用の約束するケース)ので、廃止すべき。(労側弁護士)

#### (5) 無期転換後の労働条件

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)

- 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)
- 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く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)
- 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、同一の使用者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)

#### (6) 有期雇用特別措置法の活用状況

- 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。

当該労働者と当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。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)

## (7) その他

職務自体が期間限定の場合を除き、直接・無期雇用を基本とすべき。臨時的・突発的業務以外の業務というのは本来無期雇用の労働者に担わせるべき。入口規制を導入すべき。5年上限が増えている中で、恒常的な仕事に有期雇用労働者を従事させない入口規制を設けなければ基本的に対応できないのではないか。

(労働組合)

仮に入口規制を行った際でも、会社にとってそれが本当に必要な業務である限りは何らかの形で雇用は発生するのではないか。雇用機会を減少させる可能性があるとの意見もあるが、景気変動による影響から考えれば、ごく小さいと考える。(労働組合)

- 労働契約における「期間の定め」が有する法的意義は、雇用調整機能であり、企業の経済活動の柔軟性を担保してきたが、現下の解雇権濫用法理を維持したまま「入口規制」を導入することは、企業の経済活動の柔軟性を削ぎ、労働需要そのものを減退させ、結果的に多数の労働者の就業可能性を奪う可能性が高い法規制である。(使側弁護士)
- 入口規制の導入とは別に、入口規制を導入しないのであれば、有期雇用契約を締結する場合には契約締結時にその理由の明示・説明を義務付ける必要がある。(労側弁護士)

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)
- 無期転換は補助金の対象になっているが支給が遅いとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 期間の定めがなくなるというのは企業からすれば大変なことであり、労使で話し合いながら雇用の安定を図っているにもかかわらず一律に5年で無期転換権が発生するのはどうかと思うほか、無期転換を悪用する人も出てくる可能性もあることから、無期転換ルールについて撤廃を求めたいとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- 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)