

厚生労働大臣 後藤 茂之 様
労働政策審議会労働条件分科会委員各位

2022 年 11 月 8 日

有期労働契約と無期転換に関わるルールの改正を求める意見

雇用共同アクション

日本マスコミ文化情報労組会議
全国港湾労働組合連合会
航空労組連絡会
純中立労働組合懇談会
全国労働組合総連合
全国労働組合連絡協議会
中小労組政策ネットワーク
コミュニティ・エオ首都圏ネットワーク
東京争議団共闘会議
けんり総行動実行委員会
国民春闘共闘委員会

労働条件分科会で審議されている労働契約法第 18 条「無期転換ルール」の見直しに関わって、雇用共同アクション、国民春闘共闘委員会としての意見を述べる。

無期転換ルールは、「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」¹趣旨で導入され、2013 年 4 月から施行されたものである。では、この間の運用状況をみて、この制度は立法趣旨どおりに機能しているといえるだろうか。

確かに、労働組合は、法改正を契機に無期転換を求める団体交渉を強め、実現させてきた。5 年を待たずに 3 年程度で無期転換をおこない、正社員転換を実現した労使もある。厚生労働省の調べによれば、2018～19 年度に無期転換された者は約 118 万人、企業独自分を含めると 158 万人とされ、制度に一定の効果があったとはいえる。

しかし他方で、無期転換を希望する労働者に対し、申込権の行使を妨害する使用者が後を絶たないのも事実である。大半の労働者は、契約更新にあたり不更新条項を示された場合、不本意でも受諾をする。また、無期転換の条件として遠隔地配転や労働条件の低下を提示されると、申立てを断念せざるをえない。中には困難を乗り越えて訴訟に立ち上がった労働者もいるが、有期契約の立場の弱さへの配慮に欠けた司法により、地位確認請求を退けられることもある。「無期転換申込権の発生を回避すること

¹ 平 24・8・10 基発 0810 第 2 号

を目的とした雇止めをしたことをもって、直ちに同法に抵触するものではない²といった判決すら出る状況をも、今の労働契約法第 18 条の規定では、有期労働契約の濫用は防止できていないといわざるをえない。

また、無期転換が実現しても、職務や職責にふさわしい待遇への改善がはかられないという問題もある。現行の無期転換ルールは、必ずしも労働条件の改善を求めるものではないため、この問題は法の趣旨に悖るものではないが、それだけに制度の抜本改正が必要といえる。

周知のとおり、多くの職場では、有期契約労働者と正社員との間には合理的とはいえない待遇格差がある。手当や福利厚生については、パート有期労働法の均等・均衡待遇規定の改正により、格差是正が進みつつあるが、基本給、賞与、退職金については、従事している業務が同じでも雇用形態別に格差が設けられていることが多い。

その待遇格差について使用者は、「有為な人材の長期的確保を図るため」として合理性を主張し、この「有為人材確保論」は判例でも採用されている。その現状をふまれば、5年を超える就労によって業務知識と経験を身に付け、無期契約にふさわしい人材と認められた労働者が、無期転換を契機に労働条件の改善を期待することには、合理的根拠があるといえるのではないか。

こうした労働者の期待に現在の無期転換ルールはこたえていない。特に無期転換してフルタイムで働く場合、パート有期労働法の適用はなくなり、労働契約法第 3 条第 2 項が均衡考慮の根拠となる。しかし、同条項には均衡の合理性をはかるための考慮要素や使用者に待遇格差の理由を説明させる義務規定もなく、均等・均衡を実現する実効性がない。

労働政策審議会では、無期転換ルールの見直しにあたり、有識者によってまとめられた「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書（以下「報告書」と記載）の論点と提案にそって審議を行っている。しかし、「報告書」は、上述した 2 つの問題に対し有効な提案を示さず、「制度全体の大幅な見直しは必要ない」とし、「労使自治を基本に、トラブルをなくすための制度の周知をはかる」ことを求めている。いくつか改正提案もあるが、無期転換申込権の通知の義務化や、転換後の労働条件の明示義務等、部分的な改正にとどめられている。無期転換した労働者の待遇については、「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担が増す可能性があること」、「労働条件が引き下げられる場合がありうること」を周知すべきとし、パート・有期労働法第 8 条に類似した立法措置を講ずることについては、「合理性は特段ない」と否定している。

² 東北大学職員地位確認等請求事件：平成 30 年(ワ)第 887 号, 仙台地裁令和 4 年 6 月 27 日判決

しかし、このように立法措置を極力避け、「労使自治論」によるべきとする処方箋では、有期労働契約の濫用防止はもとより、雇用の安定も非正規労働者の待遇改善もままならないことは、施行後の制度運用状況をみれば明らかである。

有期労働契約は、現在、使用者にとって使い勝手がよく、労働者にとっては不利な契約形式として機能している。使用者は、通算契約期間 5 年以内の有期労働契約の利用には規制がないとみて、不必要に短期の有期労働契約を繰り返し更新し、時々の使用側側の都合により雇止めをしている。まさに労働契約の濫用がまかりとおっている実態をふまえ、下記のような労働契約法、労働基準法の改正が必要と考える。

記

1. 労働契約の原則（無期労働契約原則：いわゆる「入口規制」）の確立

有期労働契約の濫用的な利用をなくすため、労働契約は無期を原則とし、有期労働契約は例外的な契約形態とするよう、以下のような法規制（いわゆる「入口規制」）を確立するべきである。

(1) 労働契約の原則は無期契約であり、有期労働契約は、臨時的・一時的な業務に就労させる場合に限るものとする。

(2) 有期労働契約の期間は原則 1 年までとすること（労働基準法）。

【趣旨】

「報告書」で言及されている各種調査結果によれば、有期契約労働者を雇用している事業所は全体の 41.7%、大企業では 70%におよび、有期契約労働者は雇用労働者の 25.4%を占め、そのうち 45.7%は勤続年数が 5 年以上である。有期契約でありながら、勤続年数の長い労働者も多いが、1 回の労働契約期間は 1 年以下が 53.3%で、契約の繰り返し更新が常態化している。つまり、労働契約法第 17 条第 2 項の、「使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」との規定は、ほとんど守られていない。

つまり、労働者は労働契約更新を繰り返すことで経験を重ねて業務に習熟し、知識や技能を高めていくのに、それに応じた昇給や労働条件の改善はなされず、待遇改善を求めたり、労働組合の結成・加入をしたりしようものなら、契約更新を拒否され、雇止めされるという不合理な雇用慣行が一般化している。

今の有期労働契約の在り方は、使用者にとっては安く都合よく使える労働力調達方法であるが、他方でそれは労働者の権利侵害と労働条件の抑制をもたらし、日本社会

全体に悪影響（例えば長期にわたる賃金水準の低迷等）をおよぼしている。この状況を打開するため、労働契約の原則を無期とし、有期労働契約の締結については例外的なものとするべきである。

「報告書」は、アンケートをもとに、有期労働契約には労働者側のニーズもあるとしているが、その選択理由は、必ずしも積極的な内容でなく、誤解や別の問題が反映されているものもあり、「ニーズ」とは言い難い。「長時間残業、過重労働や広域配転には応じられないから」という理由は、正社員の働き方の劣悪さの反映であるし、「責任が高まりそうだから」という理由は、本来、労働契約の有期・無期とは関係がないことである。また、「そもそも正社員の働き口がなかったから」という理由は、有期労働契約の濫用的な利用を示す証拠であるし、「辞めやすいから」という理由も誤解に基づくものである。有期労働契約の場合、契約期間中は「やむを得ない事情」がないと退職に制約がかかる（民法 628 条）が、無期契約なら二週間前の申し入れで足りる（同 627 条 1 項）からである。

2．無期転換制度の要件と周知方法の改正

無期転換制度の在り方については、労働者の申立てにより、無期転換が効力を発揮する現在の方法ではなく、契約通算期間の上限や契約更新回数の上限（後述）を超えた場合、労働者の申立てがなくとも無期転換されたものと「みなす」制度とするべきである。

また、無期転換ルールの周知については、実務上、使用者に通知義務を課すことが合理的である。通知のタイミングは、労働契約の締結時点ならびに、無期転換がはかれる契約更新の時点とし、内容は、以下の 3 点とすべきである。

（1）有期労働契約の契約通算期間の上限もしくは、契約更新回数の上限を超えた際、有期労働契約は無期に転換したものとみなされるものとする。

（2）労働契約締結時ならびに無期転換が行われる前の契約更新時に、使用者には、労働契約の原則（有期労働契約は例外的なものであること）、当該契約が有期労働契約であることの合理的理由、無期転換制度の内容と当該契約に制度が適用される条件の 3 点を、当該労働者に通知する義務があるものとする（労働基準法）。

【趣旨】

労働契約の原則を無期労働契約とし、有期労働契約は一時的・例外的なものとする法規制が確立された場合でも、なお、有期がみこまれた業務や事業が恒常化するなどして、有期労働契約の繰り返し更新がおこなわれ、有期労働契約を無期転換すべき場面は発生すると考えられる。したがって、「入口規制」が確立したのちも、「無期転換ルール」は必要と考える。この間の施行により、「労働者申立て」を要件とすると、労

働者の自由意志を装った方法による申立て妨害行為が起きることが判明しているため、要件をみたした有期労働契約は無期転換されたものとみなす制度とすることが妥当である。なお、「報告書」に指摘されるとおり、無期転換ルールを知らない労働者が多いため、厚労省の広報に頼るだけでなく、使用者に通知義務を課すべきである。

3．通算契約期間の短縮及びクーリング期間の見直し

労働契約は無期が原則という観点に立ち、無期転換ルールは5年より早い段階で適用すべきである。同時に、不必要に短期の労働契約を避けるため、更新回数の上限も採用すべきである。

(1)労働契約の通算契約期間は1年とし、契約更新回数の上限は3回とする。

(2)労働契約法第18条第2項の「クーリング期間」については、現在の設定方法を変更し、空白期間の長短にかかわらず、賃金台帳に記載のある過去の勤務期間はすべて通算するものとする。

【趣旨】

現行制度は、無期転換申込権の発生までに5年間もの勤続を要件としているが、有期契約の反復更新を5年間も認めるのは、上述した労働契約法第17条第2項（有期契約の濫用防止配慮義務）に照らして、問題があるといわなければならない。契約通算期間の上限を短縮すべきという意見は多く、有期労働契約で働く組合員の意向を全労連・非正規センターをとおして確認したところ、かつての労働基準法の有期契約の上限であった1年が妥当であるとの回答であった。

また、あわせて更新回数の規制を行うべきと考える。これにより、不必要に短期の有期契約を防止する効果が期待できる。無期転換の発動を1年とすると同時に、回数について3回を上限とすることにより、例えば1~2か月有期のような不合理な細切れ契約をなくすことにつながると考えられる（1か月契約で3回とすると4か月で無期転換となる）。

クーリング期間については、6か月の空白期間後の再雇用を約束し、無期転換の発動を防止する等の脱法行為が横行しているため、上記のような抜本的な見直しが必要と考える。

4．無期転換前の雇止め等・労働契約不更新への規制の導入

労働契約の不更新については、合理的な理由がない限り、原則として禁止し、例外的に認められる場合として、以下のような要件を課すべきである。

(1)労働契約の不更新については、特段の事情や合理的理由がない限り、設けてはならないものとする。労働契約締結時に不更新条項を入れる場合、以下の合理的理由を必

要とし、その説明義務を課すものとする。

休業又は欠勤する労働者に代替する労働者を雇い入れる場合、業務の性質上、臨時的又は一時的な業務に対応するために、労働者を雇い入れる場合、一定の期間内に完了することが予定されている事業に使用するために労働者を雇い入れる場合（「入口規制」と同等の事項が考えられる）。

(2) 契約更新途中での不更新条項の設定や、無期転換したものとみなされる期間の直前（権利発生前の最後の更新時点）に行われる雇止めは原則として禁止すること。

雇止めをする際には、客観的に合理的で社会的相当性があることの立証責任を、使用者側に課すものとする。

【趣旨】

現行の労働契約法は「入口規制」がないまま、無期転換ルールを創設したため、5年もの長期にわたる雇用により、労働者に無期転換への期待を持たせて働かせながら、直前の契約更新時に「不更新条項」を示して、無期転換を断念させるという不合理な労務管理手法が横行する事態となっている。「入口規制」導入により、こうした事は減ることが期待されるが、それでも無期転換権が発生する直前の契約更新時に「契約不更新条項」をいれて雇止めをする行為が起きる可能性はあるため、上記のような規制の措置を取る必要がある。

5. 無期転換後の労働条件に関する均等・均衡待遇規定の整備

フルタイムで働く無期転換労働者の場合、パート有期労働法の適用外となるので、労働契約法第3条の労働契約の原則（労使対等、均衡考慮、仕事と生活の調和考慮、信義誠実、権利濫用禁止）が適用されることとなる。しかし、同条第2項は均衡考慮をおこなうための実効性ある規定に欠けているため、下記(1)(2)のような改正をするべきである。

また、無期転換後、当初の話とは異なる低い労働条件を示される嫌がらせも散見されることから、下記(3)のような法整備を行うべきである。

(1) 労働契約法第18条第1項中にある、「この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする」との規定について、以下のよう

に修正すること。
「この場合において、使用者は、無期転換した労働者の基本給、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、無期転換した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（職務の

内容という)、その他就業の実態に照らして、合理的と認められない待遇を設けてはならない。」

(2)あわせて、労働契約法第3条第2項の「均衡考慮」規定について、多様化する正社員の間での均等・均衡待遇を保障するため、労使で確認する原則に加え、以下の使用者が遵守すべき規定を付加すること。

「使用者は、その雇用する労働者間の基本給、賞与、退職金その他の待遇のそれぞれについて、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。)、その他就業の実態等のうち、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、労働者間に不合理と認められる相違を設けてはならない。」

(3)労働基準法15条第2項「前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。」の前に、下記条文を挿入すること。

「当初明示した労働条件を下回る部分は無効とし、当該部分は、明示された労働条件によるものとする。支払い済み賃金については、不足分を未払い賃金として利子付きで支払い義務を課す。」

【趣旨】

無期転換労働者と、いわゆる正社員との間に大きな待遇格差が設けられ、さらには無期転換に伴って労働条件が引き下げられるといった行為が容認されれば、無期転換ルールは機能しなくなる。そうした問題を防止するためには、パート・有期労働法第8条に「類似した」立法措置を講ずることが必要であり、それを否定する「報告書」の判断は誤りと考える。

ただし、現在のパート有期労働法の第8条にも問題があるため、修正をして、労働契約法に取り入れる必要がある。「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考慮」要素である、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(「職務の内容」、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情という規定のうち、については、転勤・異動・昇進昇格、役割の変化といった、不確定な将来の「可能性」をもとに、現在の格差を合理化する理由となっており、削除が必要である。また、については、様々な事情が融通無限に採用され、格差を合理化する根拠とされていることから、「その他就業の実態」という規定に修正し、働き方にかかわって考慮される要素に限定するべきである。

なお、労働基準法第15条「労働条件の明示」規定については、当初の労働契約の締結時にだけでなく、労働契約の途中における労働条件変更等の際にも適用されるように改正することが、労働政策審議会で審議されている。その流れをふまえ、無期転換後に、当初示した労働条件を下回る労働条件とされてしまう場合への措置をとること

が妥当である。

6．有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

無期転換ルールの特例を定めた有期特措法については、第一種（高度専門職）、第二種（高年齢者）ともに廃止すること。

【趣旨】

無期転換ルールの特例を定めた有期特措法のうち、第一種（高度専門職）について、「報告書」は特例規定がなければ、「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」としているが、運用実績は2018年度に1件認定されただけとのことである。同規定がなくても、事業プロジェクトは行われており、10年という長期におよぶ有期労働契約など認める必要性はないことが明らかとなっている。

一方、第二種（高年齢者）について、無期転換を認めない特例については、政府の高齢者雇用促進政策のもと、その立法根拠は消失しつつあるとみるべきである。公的年金の支給開始年齢の引上げとセットで実施された高年齢者雇用安定法における60代前半の雇用確保措置義務は、「雇用確保」の点では広く普及しているが、再雇用制度による有期労働契約への転換にともなう不合理な労働条件の切り下げや、雇止め事件を頻発させており、むしろ、高年齢労働者の雇用の不安定と労働条件の低下をもたらしている。「報告書」も指摘しているとおり、「今後70歳までの継続雇用の増加も見込まれる」情勢からみて、第二種は廃止し、高年齢労働者の雇用と労働条件の安定を確保した方が、労使のトラブルも減り、高年齢労働者は安心して、その能力を発揮することが期待できる。

7．大学教員任期法、科学技術イノベーション法による無期転換ルールの特例

大学や研究開発法人において「研究」を主たる業務としている任期付きの大学教員や研究職については、大学教員任期法と、科学技術イノベーション法によって、労働契約法の「無期転換ルール」の例外として、特例制度（通算契約期間10年による無期転換）が適用されている。そして2023年には、無期転換を免れるための大量雇止めが起きる可能性があると報道されている。今回、本則の無期転換ルールが見直されるにともない、これら特例制度の在り方と、そのもとで起きているトラブルについて、労働政策審議会の議題にとりあげ、以下のような対応を審議するべきである。

(1) 研究職として働く労働者の雇用不安・失業を防止し、かつ、蓄積された研究成果を雲散霧消させることのないよう、国として、各大学や研究開発法人に対し、雇止めを

行わない旨、厳しく指導すること。同時に、雇止めの主な原因が、国による運営費交付金の削減にあることから、国として雇用を守るための予算措置をはかること。

(2) 研究職が将来不安を感じることなく、安心して研究に専念できる雇用制度を早急に開発すること。その際、研究職当事者の意見をふまえ、無期転換ルール特例の見直しを検討すること。

(3) 「研究」よりも「教育」が主たる業務となっている大学の「非常勤講師」等に相当する職種は、大学教員任期法の特例対象とせず、現在の労働契約法の規定にそって5年で無期転換することが適当である旨、厚労省・文科省は通達を出している。しかし、その方針は徹底されていない。行政指導を強めるとともに、当事者の意見を踏まえて、無期転換ルールの見直しを検討すること。

【趣旨】

上記の2つの法令は、労働法に係ることながら、労働政策審議会で審議されることなく、立法化がなされた経緯がある。厚生労働省として、文部科学省と連携しつつ、労働政策審議会での議題に、任期付きの大学教員や研究開発法人の研究職の雇用制度（無期転換ルールの特例措置含む）の見直しを位置づけ、当事者の要求をふまえた制度構築を審議するべきである。

大学教員や研究職の中には、そうした制度構築を検討している方々もいる。例えば、国が予算措置をする機関・行政法人と研究職との間で無期労働契約を成立させ、一定期間、大学や研究開発法人で研究業務に従事したのち、業績に応じて、無期労働契約の大学教員や研究職となるか、教育職となるか、研究に必要な補助的業務に就労するか等、安定した雇用保障つきの制度のなかでキャリアを模索していくといった構想である。これは一例であるが、当事者の意見をくみあげ、早期に安心して研究ができる雇用環境を実現するべきである。

以上