

多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書

(本日の論点関連抜粋)

2. 無期転換ルールに関する見直しについて

(1) 総論

i 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¹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²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

¹ 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。

² 「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。

されていないことを窺わせる実態も見受けられる³。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の割合は、有期契約労働者のうち約4割⁴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⁵にも注意する必要がある。

- また、そもそも無期転換ルール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⁶。
- 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⁷。

ii 有期労働契約をはじめとした雇用への影響

- 個人調査⁸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

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）。なお、同調査において、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。

⁴ 「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）。

⁵ 「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。

⁶ 「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。

⁷ 「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。

⁸ 「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）。

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⁹等、有期雇用のまま働き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¹⁰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った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。

⁹ 「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。

¹⁰ 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。

iii 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¹¹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。

iv 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）i～iii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」¹²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

¹¹ 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。

¹² 「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）。

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¹³

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

¹³ 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。

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

ⅰ 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）¹⁴。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¹⁵。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¹⁶。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

¹⁴ 「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）。

¹⁵ なお、無期転換申込権は、特例を除き、同一の使用人との間における 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、使用人は、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。

¹⁶ 「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。

ii 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¹⁷。
- 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¹⁸
 - ・ 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¹⁹
 - ・ 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

¹⁷ 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。

¹⁸ 「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）。

¹⁹ 「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）。

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、無期転換ルールを活用につながると考えられること²⁰

- ・ 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ると、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²¹。

- 通知のタイミングについては、

- ① 無期転換申込権が初めて発生するより前のタイミング
- ② 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
- ③ 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。

- ・ ①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
- ・ ②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
- ・ ③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

²⁰ 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。

²¹ 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。

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無について労働者が判断する契機となることから、③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)iv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、①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)iii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」²²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、無期転換申込権発生時点で「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。

²² 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)iに詳細を記載している。

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ているものは、無期転換後の労働条件の通知にあたって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²³。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²⁴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、短期間の間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

²³ 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。

²⁴ 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。

- ① 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。
- ② 無期転換申込権発生タイミングで、①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。
- ③ 書面明示が義務づけられている労働条件に関する①及び②の明示は書面により行うこと。

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でき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

i 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²⁵。

- 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

²⁵ 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②・③参照）。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。

ii 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²⁶。

- 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

²⁶ 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²⁷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、
 - ① 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、
 - ② 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²⁸。また、クーリング期

²⁷ 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）ii 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。

²⁸ 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²⁹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³⁰。

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。

²⁹ 「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）。

³⁰ 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。

2・無期転換ルールに関する見直しについて (3) 無期転換前の雇止め等 i.無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例(※)	考え方	関連裁判例
①無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、無期転換申込権の発生を回避するために雇止めを行った場合、当該雇止め他に合理的な理由がないときは、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。	<p>公益財団法人グリーントラストうつのみや事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・常用的な業務であったこと、雇用期間の定めも名目的なものとなりつつあったこと、更新手続きも形式的なものであったことから、<u>労契法第19条2号に該当。</u> ・使用者が無期転換権の発生を回避するため、<u>通算契約期間内に有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではないが、上記の通り労契法19条2号に該当しており、特段の事情なく合理的期待を否定することは認められないとした上で、本件の雇止めは人員整理的な雇止めであり、整理解雇法理が妥当する〔事務局注：類推適用される、の趣旨と解される〕とした上で、雇止め回避努力、雇止めの選定、手続の妥当性について何らの検討を加えた形跡がないことを理由に、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。</u> <p>高知県公立大学法人事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト終了までの雇用継続の期待には合理的な理由があることから労契法第19条2号に該当。 ・整理解雇に準じて判断するのが妥当であるとした上で、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性に照らし、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。
②無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して当該条項を理由に雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に更新上限を設定しても合理的期待が失われることにはならず、当該更新到達のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。	<p>博報堂事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項のある雇用契約書に署名押印があることをもって雇用契約終了の合意があったとは認められず、また、形骸化した契約更新が繰り返されていること等から契約更新の期待は相当高く、最長5年ルールが適用されても一定の例外も設けられ期待が大きく減殺されておらず、<u>労契法第19条2号に該当。</u> ・更新申込みを拒絶したことに客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。
③無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定した上で、一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し不都合により雇止め	○合理的期待に関して、使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約書に労働者が署名押印したことをもって直ちに合理的期待を放棄したと認められるものではなく、それ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しない場合には、更新に対する合理的期待が消滅したとは認められないと判断され得る。 ○また、契約更新について合理的な期待が生じている状況で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利益変更として労契法9条・10条も適用されると考えられる。	<p>日本通運事件（東京地裁判決）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項等の契約書に署名押印したことをもって合理的期待を放棄したと認めることはできないが、これとは別に、業務が受注できず事業所が閉鎖され、次期契約期間満了後の雇用継続がないことの複数回の説明等により合理的期待は打ち消されたといえ、<u>労契法第19条1号・2号に該当しないと判示。</u> <p>地方独立行政法人山口県立病院機構事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で既に契約更新の合理的期待が生じており、<u>上記改正をもってその期待が消滅したとはいえず、労契法第19条2号に該当。</u> ・6年目以降の雇用継続審査について、合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みがなく、判断過程は合理性に欠け、本件雇止めには合理性・相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。

2・無期転換ルールに関する見直しについて

(3) 無期転換前の雇止め等 i. 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例(※)	考え方	関連裁判例
④再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用	○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は、法の趣旨に照らして望ましくない。	—
⑤無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え	○無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法の趣旨を潜脱するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用者」と解される。	—
⑥無期転換後の労働条件について（一方的に）不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制	○「別段の定め」をする場合においても、労契法7条から10条が適用されるものであり、一方的に不合理な定めをすることはできない。他に合理的な理由がなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として一方的に不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。	—
⑦無期転換申込みの拒否	○労働者が無期転換申込権を行使したことにより、使用者の承諾があったとみなされ、現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期契約が成立しており、使用者が現実に申込みを拒否する行動に出ても、当該無期契約の成立を妨げることはない。また、当該申込みの拒否が、成立した無期契約の解約（解雇）の趣旨と解される場合には、当該解約（解雇）について、客観的合理性・社会的相当性を欠けば、権利濫用に該当するものとして無効と解され得る。	—
⑧無期転換申込権の事前放棄の強要	○無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、法の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。	—

2・無期転換ルールに関する見直しについて

(3) 無期転換前の雇止め等 i. 無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例(※)	考え方	関連裁判例
⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職	○無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましくない。	—
⑩ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め	○当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることは、それ自体としては違法になるものではないが、雇用継続を期待させるような使用者側の言動がある等、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。	<p>日本通運事件（横浜地裁川崎支部判決）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、それを認識の上雇用契約を締結している状況下では、雇用満了時までの間に、更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難いとし、労契法19条2号該当性を否定。 ・労契法18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期雇用契約を無期雇用契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。このような趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から雇用上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。 <p>ドコモ・サポート事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社に採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるため、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとした。 ・労契法18条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合には、無期労働契約へ転換できる仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定であり、5年を超える反復更新を行わない限度においては、有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されているのであるから、Yの有期契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定が同条の潜脱になるとはいえないとした。

(※) 過去の裁判例や労働局への相談事例等をもとに作成