

改正労働契約法と 処遇改善の動向



改正労働契約法により平成30年(2018年)4月以降、いわゆる有期契約社員の無期転換ルールが発動される。一方、政府の働き方改革の関連で注目される同一労働同一賃金ガイドライン案を踏まえた企業の対応も注目されるところだ。こうしたなか、今号は改正労働契約法に関する企業の対応状況に関するアンケート・インタビュー調査に加え、同法第20条の不合理な労働条件の禁止および同一労働同一賃金の趣旨を踏まえた有期契約社員の処遇改善の先進的な事例を紹介する。

労働契約法の改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年(2012年)8月10日に公布された。有期労働契約は、パート労働や派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式で、1年契約、6カ月契約など期間の定めのある労働契約のことをいう。

有期労働契約で働く人は全国で推計約1,200万人とされ、そのうち約3割が通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止め不安の解消が課題となっている。また、有期労働契約であることを理由として、不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もある。

今回の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会の実現を目的として、①無期労働契約への転換(第18条)②「雇止め

法理」の法制化(第19条)③不合理な労働条件の禁止(第20条)——の三つのルールを規定している。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となる(派遣社員は、派遣元(派遣会社)と締結される労働契約が対象となる)。

なお、施行期日は「雇止め法理」の法制化が平成24年8月10日(公布日)、無期労働契約への転換と不合理な労働条件の禁止は平成25年4月1日。

改正法の三つのルール

1 無期労働契約への転換(第18条)

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約(期間の定めのない労働契約)に転換できる(図)。

その際、通算契約期間のカウントは、平成25年（2013年）4月1日以後に開始する有期労働契約が対象で、平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めない。

なお、原則として、有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間（クーリング期間）が6カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めない。

2 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了する。これを「雇止め」という。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効

とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しており、今回の法改正では、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく労働契約法に条文化した。

3 不合理な労働条件の禁止（第20条）

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルール。対象となる労働条件は、賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれる。

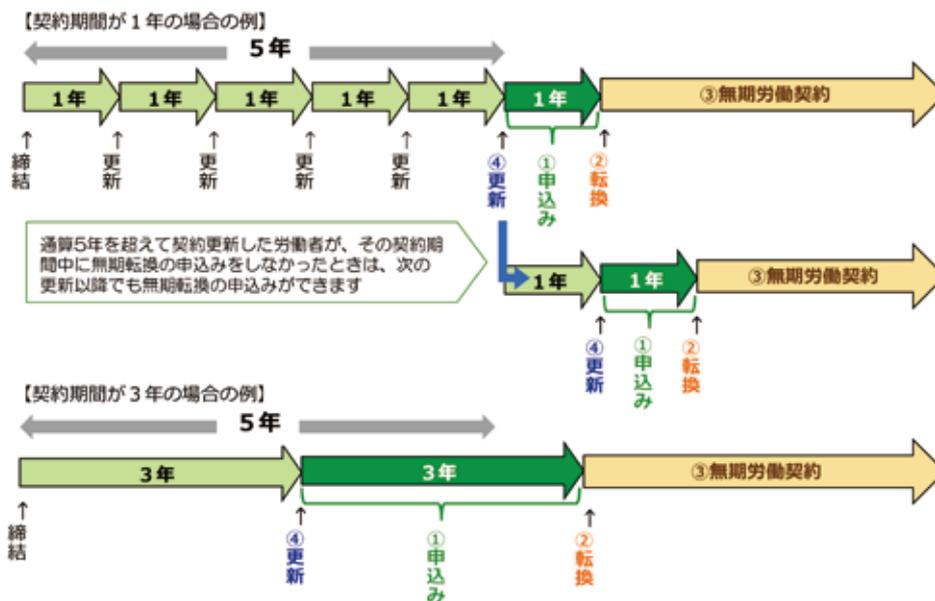
労働条件の相違が不合理と認められるかどうかについては、①職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）②当該職務の内容および配置の変更の範囲③その他の事情——を考慮して、個々の労働条件ごとに判断される。

とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解される。



次ページからは、改正労働契約法18条および20条に対し、企業等がどう対応しようとしているのかを調べた当機構のアンケート・インタビュー調査結果の概況を紹介する。

図 無期転換の申込みができる場合



- ①申込み…平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。
- ②転換…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。
 - ①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。
- ③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。なお、無期転換に当たり、職務の内容など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ありません。
- ④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

JILPT 調査

改正労働契約法に、企業はどう対応しようとしているのか

——アンケート調査とインタビュー調査に見る概況

調査部

2013年4月より、改正労働契約法が全面的に施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化される（第19条）とともに、新たに反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換（第18条）や、有期・無期の契約労働者間における、不合理な労働条件の相違の禁止（第20条）等が規定された。

その後、大学等および研究開発法人の研究者や教員等については、無期転換申込権の発生までの期間（5年）を10年とする、特例が設けられた（2014年4月より施行）。また、「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者」や「定年後、継続して雇用される有期契約の高齢者」についても、その特性に応じた適切な雇用管理がなされる場合、無期契約への転換申込権を一定期間、発生しないこととする「特例」が設けられた（2015年4月より施行）。

こうした一連の労働法制の見直しに対する、企業の対応状況・方針等を明らかにするため、当機構調査部では、昨年、改正労働契約法の全面施行より3年半、特例の施行からは1年半を経過した時点の概況を把握するアンケート調査^(注1)と、個別企業労使に対するインタビュー調査^(注2)を実施した。

本稿では、そうした調査結果のハイライトを紹介する。なお、分析を含めた全容については、報告書をご覧ください。

アンケート調査結果

平成30年4月以降へ向け、対象を拡大して調査——何らかの形で無期契約にしてい
く企業が多いが、不合理な労働条件の相違
禁止ルールで、見直しを行った・検討中の
割合は限定的

アンケート調査は、常用労働者を10人以上、雇用している全国の民間企業3万社（信用調査機関が保有する企業データベースを母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出）を対象に、2016年10月5日～11月14日にかけて実施（原則10月1日現在の状況に係る記入を依頼）した。有効回答企業は9,639社（有効回収率32.1%）で、その属性はP9：回答企業のプロフィールの通りである。

なお、2013年、2015年にも同様の調査を実施しているが、今回は、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、より小規模な企業の状態も把握するため調査対象を（これまでの50人以上から）10人以上まで拡大した。そのため、過去の調査結果^(注3)と今回の調査結果を、単純には比較できない点に留意されたい。

改正労働契約法の内容までの認知度は半数程度

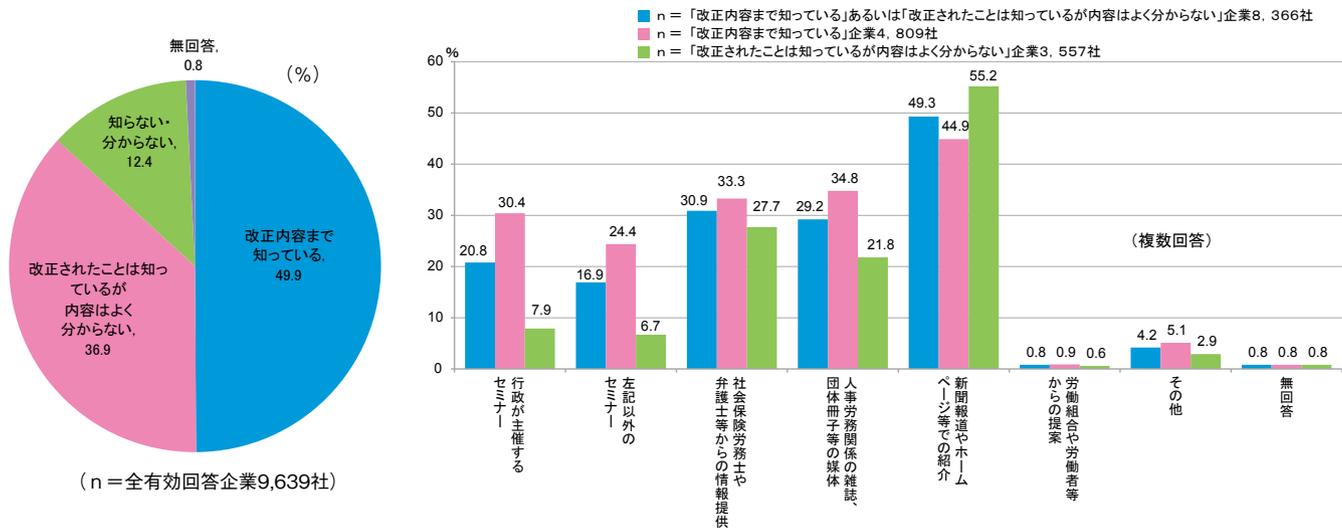
全有効回答企業（n=9,639）を対象に、改正労働契約法の認知度について尋ねると、「改正内容まで知っている」割合は49.9%で、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」割合が36.9%等となった（図表1）^(注4)。改正内容までの認知度はまだ半数程度にとどまっており、企業周知の一層の挺入れが課題になっていることが分かる。

そこで、「改正内容まで知っている」あるいは「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」企業群（n=8,366）を対象に、どのような手段で情報を入手したか尋ねると（複数回答）、多かった順に、「新聞報道やホームページ等での紹介」（49.3%）、「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」（30.9%）、「人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体」（29.2%）等となった。これを同法の認知度別に見ると、「改正内容まで知っている」企業は、セミナーへの参加も含めてより多様なルートで、情報を入手している様子が見て取れる。

法改正以降、正社員を含む無期契約労働者への転換を行った企業は約3割

全有効回答企業（n=9,639）のうち、現在、有期

図表1 労働契約法が改正されたことを知っているか／知っている場合、どのような手段で情報を得たか



契約労働者（「呼称を問わず労働契約期間に定めがあり、直接雇用されている労働者」と定義）を「雇用している」割合は67.3%で、そのうち、「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員を含む）」への転換を「行った」割合は41.3%（n=2,682）となった。

これに対し、有期契約労働者を現在、「雇用していない」企業は32.7%で、その内訳は、「労働契約法の改正前から雇用していない」が29.0%、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」が0.8%、「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」が1.6%（n=153）等となっている。すなわち、労働契約法の改正以降、雇止めを行い、有期契約労働者を雇用しなくなった割合は極めて僅少である。

一方、（有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず）労働契約法の改正以降、有期契約労働者から無期契約労働者（正社員含む）への転換を行った割合は、全有効回答企業の約3割（29.4%、n計=2,835）にのぼっている。

何らかの形で無期契約にしていく企業が、通算5年を超えないようにする企業を大きく上回る

有期契約労働者を現在、「雇用している」企業（n=6,490）から、「定年再雇用者（自社の正社員を定年後、再雇用している者）」や、「臨時労働者（契約期間が1カ月未満）」のみの企業を除いた上で、（正社員と所定労働時間がほぼ同じ）「フルタイム契約労働者」を雇用している割合は（全有効回答企業の）50.9%となった。同様に、（正社員より1日の所定労働

時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない）「パートタイム契約労働者」を雇用している割合は48.4%だった。

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業群（全有効回答企業の60.8%）を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルールについて、どのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業が最も多く（フル35.2%、パート40.0%）、これに「対応方針は未定・分からない」（フル26.9%、パート31.3%）や、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（フル25.0%、パート16.2%）等が続いた（図表2）。

総じて、何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者で計62.9%、パートタイム契約労働者でも計58.9%にのぼり、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業（フル8.5%、パート8.0%）を大きく上回っている。

なお、これまでのところ、企業は概ね無期転換ルールに前向きに対応する姿勢を示しているが、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されるまで1年を切るなかで、「雇止め」は一定の場合に無効とされることや、無期転換ルールの回避を企図した「雇止め」は望ましくないこと等について、今一度、周知を徹底しておく

必要があると思われる。

契約だけ無期へ移行させる割合がフルで1/3社超、パートで半数以上

上記で、何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契約にしていくと回答した企業群を対象に、どのような形態で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者（n=3,086）およびパートタイム契約労働者（n=2,749）とも、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が最も多くなった（フル37.3%、パート50.6%）。

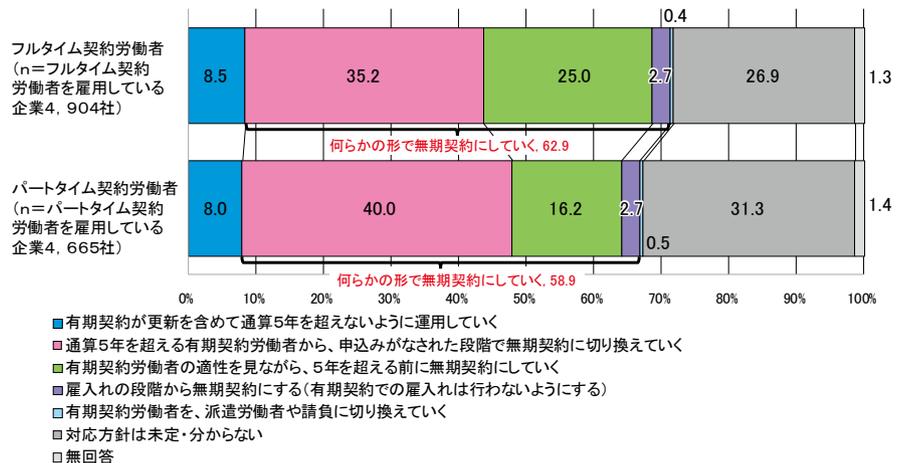
これに、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」（30.8%）や「分からない（具体的にはまだ考えていない）」（15.9%）等が続く。一方、パートタイム契約労働者では「分からない（同）」（20.8%）や、「既存の正社員区分に転換する」（14.2%）等が続いている。すなわち、「5年を超える前」から、「既存の正社員」区分への転換が約3割あるフルタイム契約労働者と、「通算5年を超える」段階で、「契約だけ無期へ移行させる」適正化が半数超のパートタイム契約労働者の間では、無期転換ルールの効果がやや異なる様子が窺える。

なお、「既存の正社員区分」以外の、既存・新設の無期契約（正社員）区分を活用する割合は、いずれも計1割程度（フル12.3%、パート10.2%）。無期転換ルールへの対応を直接の契機とした、中間的な無期契約（正社員）区分の拡大は、一定程度にとどまっている。

無期転換申込権の発生に係る周知を「行う」企業が半数を超えるが、「未定・分からない」も1/3社超

無期転換ルールへの対応状況・方針で、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」と回答した企業（n=2,280）を対象に、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者について、無期契約への転換申込権が発生する旨の周知を行う予定があるか尋ねると、「行

図表2 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



う（既に行った含む）」とした企業が半数を超え（55.1%）、明確に「行わない」とする企業（6.8%）を大きく上回った。ただし、「未定・分からない」も3社に1社超（35.1%）みられた。

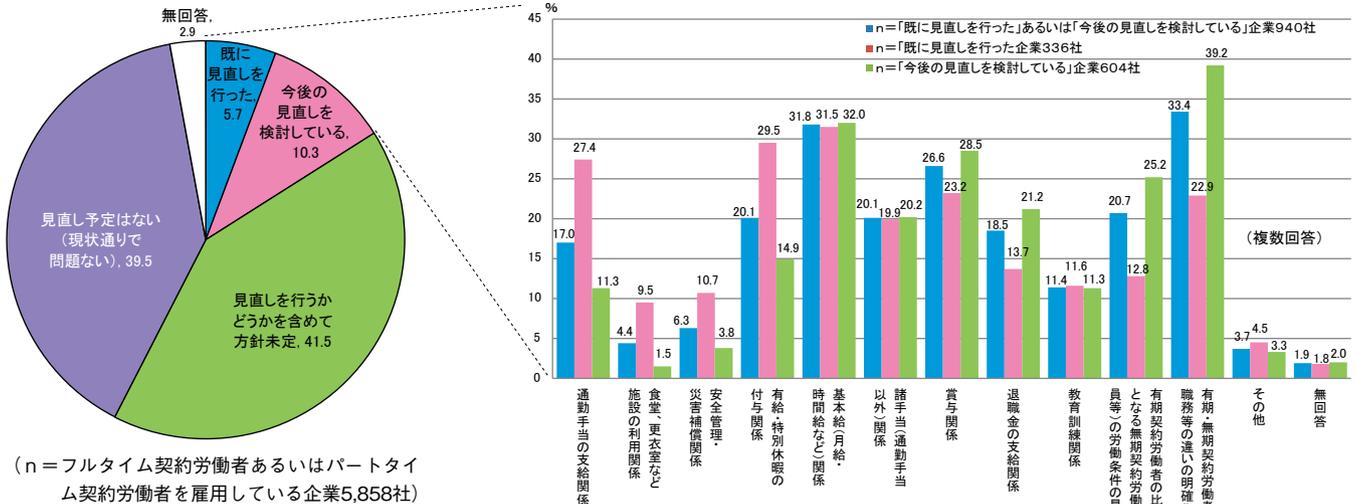
無期転換ルールがどの程度、実効性を持つかについては、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者が、いかに無期転換申込権を行使するかにかかっている。その意味で、有期契約労働者に対する法の周知も、喫緊の課題となっている。

不合理な労働条件の相違禁止ルールには、「方針未定」と「見直し予定はない」が計8割超

有期・無期の契約労働者間で、期間の定めがあることに伴う不合理な労働条件の相違を禁止するルールに対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業（n=5,858）のうち、「既に見直しを行った」割合は5.7%で、「今後の見直しを検討している」との回答（10.3%）を合わせても6社に1社程度にとどまった。これに対し、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」（41.5%）あるいは「見直し予定はない（現状通りで問題ない）」（39.5%）とする企業が各4割前後みられ、合わせて8割を超えている（図表3）。

「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業（n=940）を対象に、具体的な見直し内容を尋ねると（複数回答）、最も多かったのは「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」

図表3 有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルールにどう対応するか

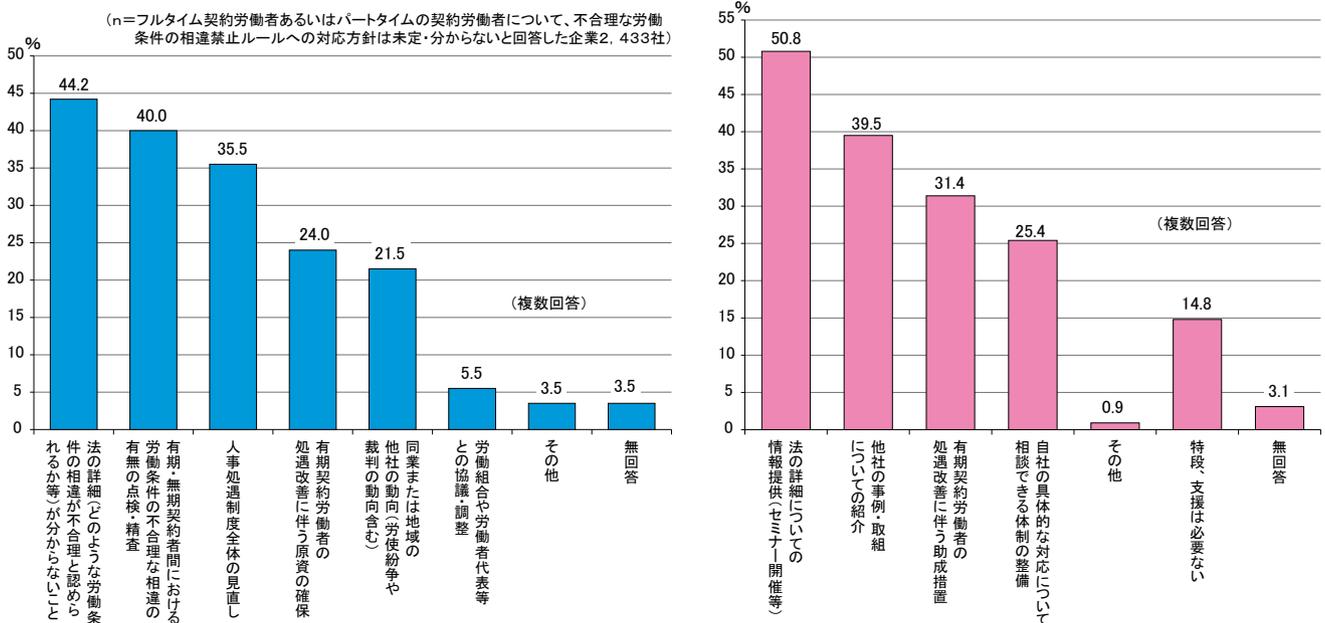


(33.4%)で、これに「基本給(月給・時間給など)関係」(31.8%)や「賞与関係」(26.6%)等が続いた。また、今回の調査では、「賃金関係」を「基本給関係」や「諸手当(通勤手当以外)関係」「賞与関係」に細分化して尋ねている。そこで、これらのうちいずれかを選択している割合を算出すると、「賃金関係」が48.5%となり、具体的な見直し内容の最多項目に浮上した。同ルールを巡る取り組みは、まだ限定的ながら、見直しを「既に行った・検討している」企業では、「賃金関係」の見直しに踏み込んでいる割合も少なくない。

対応方針のネックは、「どのような労働条件の相違が不合理と認められるかが分からないこと」が最多

上記で、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」と回答した企業(n=2,433)を対象に、有期・無期の契約労働者間における、不合理な労働条件の相違を禁止するルールへの対応方針を決める上で、ネックになっていることを尋ねると(複数回答)、最も多かったのは「法の詳細(どのような労働条件の相違が不合

図表4 対応方針を決める上で、ネックになっていることは何か
対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか



理と認められるか等)が分からないこと」で4割を超えた(44.2%) (図表4)。これに、「労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」(40.0%)や「人事処遇制度全体の見直し」(35.5%)、また、「有期契約労働者の処遇改善に伴う原資の確保」(24.0%)、「同業または地域の他社の動向(労使紛争や裁判の動向含む)」(21.5%)等が続く。

同ルールを巡っては、規定の内容にまだ不明なところもあることから、より具体的に分かりやすい形で、明確化する必要もあるのではないかと考えられる。

一方、対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか尋ねると(複数回答)、「法の詳細についての情報提供(セミナー開催等)」が半数を超えて最も多く(50.8%)、次いで、「他社の事例・取組についての紹介」(39.5%)や「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」(31.4%)、「自社の具体的な対応について相談できる体制の整備」(25.4%)等が挙げられた。

契約更新の上限設定に対する影響はまだ限定的

本調査では、改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響を検証するため、契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況や、正社員登用制度・慣行の導入・見直し状況等についても尋ねている。

それによると、まず、契約の反復更新に係る上限を「設けている」割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業(n=4,904)で17.1%、パートタイム契約労働者を雇用している企業(n=4,665)で10.0%となった。その上で、契約の反復更新に係る上限を「設けている」企業群を対象に、そうした上限がいつからあるか尋ねると、「改正労働契約法に関係なく以前からある」割合が、フルタイム契約労働者を雇用している企業で10.2%、パートタイム契約労働者を雇用している企業で4.5%となる一方、「改正労働契約法の全面施行に伴い新設した」割合は、同順に6.5%、4.9%と一定程度にとどまった。

すなわち、改正労働契約法が有期契約労働者の反復更新に係る上限設定に及ぼしている影響は、(少なくとも調査時点では)まだ限定的と見られる。

進む正社員登用制度・慣行の新設・増設等

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業(n=5,858)を対象に、反復更新で通算5年を超えた場合の、無期契約への転換を定めた改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者から正社員へ登用する制度や慣行の見直し状況・方針を尋ねると、「見直し方針は未定」とする割合が約半数(49.9%)を占める一方、「既に見直しを行った」(7.9%)あるいは「今後の見直しを検討中」(15.0%)との回答も、合わせて2割を超えた(他に、「見直し予定はない」が23.3%等)。

見直し内容としては(複数回答)、「正社員への登用制度・慣行の新設」(48.8%)が最も多く、これに「登用先となる正社員区分の増設(多様化)」(27.7%)、「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」(18.3%)、「正社員への登用要件を緩和(登用期間の短縮含む)」(10.6%)等が続く。

改正労働契約法の副次的な効果として、正社員登用制度・慣行の新設・増設等が進められ(ようとして)いる様子が窺える。

有期雇用特別措置法を「知らない・分からない」企業が4割超

有期雇用特別措置法を「知らない・分からない」企業が4割超

一方、全有効回答企業(n=9,639)を対象に、改正労働契約法の特例(「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」)が設けられたことを知っているか尋ねると、「知らない・分からない」との回答が4割を超えた(41.1%)。同法を「内容まで知っている」企業は18.0%で、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が37.4%となっている。

現在、有期契約労働者を雇用している企業(n=6,490)を対象に、(自社を満60歳以上で)定年した高齢の有期契約労働者(定年再雇用有期)の雇用状況を尋ねると、定年再雇用有期を「現在、雇用している」企業が8割を超え(81.5%)、「今後、雇用する予定がある」企業も5.5%みられた。「雇用しておらず、今後の予定もない」は、10.1%にとどまった。

その上で、定年再雇用有期を「現在、雇用している」か「今後、雇用する予定がある」企業群(n=5,646)を対象に、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合に、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこ

ととする特例を活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」が約6割(59.6%)を占めた。一方、「活用のため、既に計画を申請した」企業も5.7%みられ、

「今後、活用予定・検討余地がある」(33.4%)企業と合わせて約4割となった。

回答企業のプロフィール

| 回答企業のプロフィール | | (%) | | | |
|-------------|----------------------|------|----------------------------|--------------------|------|
| 主たる業種 | 建設業 | 11.6 | 雇 用 者 規 模 | 49人以下 | 36.4 |
| | 製造業 | 24.8 | | 50~99人 | 26.9 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.9 | | 100~299人 | 23.3 |
| | 情報通信業 | 3.4 | | 300~999人 | 7.3 |
| | 運輸業、郵便業 | 7.6 | | 1,000人以上 | 3.7 |
| | 卸売業、小売業 | 18.9 | 無回答 | 2.5 | |
| | 金融業、保険業 | 1.1 | 労 組 等 の 有 無 | 過半数代表の労働組合がある | 14.8 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 1.6 | | 過半数代表ではないが、労働組合がある | 4.5 |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 2.7 | | 労働組合はないが、労使協議機関がある | 23.9 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 5.5 | | 労働組合も労使協議機関もない | 55.3 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 2.9 | | 無回答 | 1.6 |
| | 教育、学習支援業 | 2.0 | 事 業 所 | 1カ所のみ | 36.0 |
| | 医療、福祉 | 4.0 | | 2カ所以上 | 62.9 |
| | 複合サービス業(郵便局、協同組合等) | 0.2 | | 無回答 | 1.1 |
| | その他サービス業(他に分類されないもの) | 11.5 | | | |
| | その他 | 0.3 | | | |
| | 無回答 | 0.9 | | | |
| | サービス業計 | 22.9 | | | |

[注]

- 1 記者発表「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」結果 (<http://www.jil.go.jp/press/documents/20170523.pdf>)。報告書も発刊予定。
- 2 JILPT資料シリーズNo.195「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果 (<http://www.jil.go.jp/institute/siryō/2017/195.html>)
- 3 JILPT調査シリーズNo.122 (2013年)、No.151 (2015年)。
- 4 本資料で示す%は、全て少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%は全て合算n数から算出しているため、必ずしも、内訳の合計が100%にならない場合等がある。

インタビュー調査結果

15事例の収集を通じ、無期転換の対応パターンを4種類に類型化——同法の効果として「契約の適正化」や「働き方の選択肢の拡大」といった果実も明らかに

アンケート調査では、無期転換ルールについて、何らかの形(通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から)で無期契約にしていく企業が多いものの、まだ「対応方針は未定・分からない」とする企業も少なくない実情(フルタイム契約労働者を雇用している企業で26.9%、パートタイム契約労働者で同31.3%)が浮かび上がった。そして、無期転換ルールへの対応方針を決定する上で、必要な行政支援には(複数回答)、「法の詳細についての情報提供(セミナー開催等)」(34.1%)に続き、「他社の事例・取組についての紹介」(29.9%)が挙げられている。

こうした現状を踏まえ、本調査では、改正労働契約法の第18条や第20条への対応に悩む労使の検討の一助に資するため、インタビュー形式による事例の収集も行った。具体的な見直しを実施した(あるいは検討を開始した)、個別企業労使(人事総務部門の部課長クラス、あるいは労働組合の委員長・書記長クラス)を対象に、2016年6~11月にかけて、計15社(10業種、

従業員規模・約55人~約44万人まで)を訪問し、聞き取り調査を行った。

制度・規定等を整備する企業や、法の前倒し適用による無期契約への移行者も

その結果、無期転換ルール(有期契約労働者の無期転換申込権)の効力が、本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降へ向けて、関連する制度や規定等を具体的に整備する企業が現れるとともに、既に勤続を重ねてきた有期契約労働者に対する前倒しの適用等により、無期契約への移行者(単純無期転換者)も徐々に始めている現状が浮き彫りになった。

A社(娯楽業、約900人)

例えば、A社では2015年4月、1年単位の有期契約を特段の上限なく、反復更新してきた約250人の【嘱託職員】(フルタイマー)全員を、勤続年数に係わらず一斉に、無期契約に移行させた。

【嘱託職員】は、レースの開催に伴う補助的業務を前提にしながらも、選手の安全に係わる重要な役割も担ってきた。そのため、労組側は一貫して雇用の安定化を求め続けてきたが、「実質的な無期雇用の状態にあるのだから」(会社側)と反発されてきたという。A社労働組合は、自らの運動だけではなかなか崩せなかった無期転換の壁を、「改正労働契約法が後押しし

て突破させてくれた」と感じていた。

B社（郵便業等、約44万人）

B社でも、支店や郵便局等での一般業務に従事する、1年契約毎更新（65歳上限）の【月給制契約社員】や、6カ月契約毎更新（同）の【時給制契約社員】など【期間雇用社員等】を対象に、通算5年を超える希望者について、2016年10月より順次、無期契約への転換申出権を発生させ、新設する無期契約区分（【アソシエイト社員】）に転換していくことで労使合意した。

【期間雇用社員等】は約19万7,000人（うち通算5年超は約半数）にのぼり、その無期転換は同社の経営に大きな影響を及ぼすことから、この間、労使で論点を洗い出し、対応の方向性について議論を重ねてきた。結果として、昨今の人手不足の影響等も勘案しつつ、

【期間雇用社員等】が無期転換を申し込むことができる期間を、改正労働契約法の定めより1年半前倒しすることで決着した。

無期転換後（【アソシエイト社員】）の労働条件については、直前の有期契約の職務内容、賃金、（半年や1年毎の）人事評価（に伴う賃金改定）、その他をそのまま引き継ぐことにしたが、労組側は「無期契約に伴う労働条件として、少なくとも定年まで安心して働き続けられるような、セーフティネットの拡充が必要」と強く主張。交渉の末、万一、病気を患ってしまった場合に備え、通算90日の病気休暇を新設するとともに、（現行の【労組専従】【公職就任】【起訴】を理由とした休職制度に加えて）業務・通勤傷病の場合は原則3年、その他傷病の場合は1年の範囲で、所属長が必要と認める期間、休職できる制度が創設される運びになった。

これらの措置は、いずれも無給の扱いだが、傷病手当金（一般健康保険から標準報酬日額の3分の2）相当が支給されるため、安心して治療に専念することが出来るという。また、年次有給休暇についても、原則



として正社員と同様に、半日単位での取得を可能にすることで、【期間雇用社員等】当時より取得しやすい環境が整備された。

G社（金融業、約1,200人）

同様にG社でも、預金や融資、渉外、本部事務等に従事してきた【嘱託等職員】（1年契約毎更新、フルタイマー）について、採用時点からの起算で雇用年数が3年を超える希望者を対象に、無期雇用転換権を付与することで労使が合意した。これに伴い、2015年4月の契約更新時より順次、本人の申し出に基づく無期契約への切り換え（労働条件はそのまま）が行われ、その後の組合調査で276人の移行が確認された。その後、新規採用された【嘱託等職員】についても、通算3年を超えた後の（雇用年数が4年目に入る）契約更新時（以降）に申し出れば、無期契約へ移行することができる仕組みになっている。

なお、G社では【嘱託等職員】の無期転換に伴い、【正職員】と同様の「60歳定年制」や、希望者に対する「65歳までの再雇用制度」も併せて導入された。また、無期転換を含めた制度改定の一環として、労組側がこの間、要求し続けてきた「退職金別金制度」の実現にも漕ぎ着けた。さらに、無期転換者の増大に伴い、生産性の向上等も求められることから、【正職員】のみを対象にしてきた研修体系を、雇用形態と職務・役割特性に応じた全職員対象の総合研修体系へ、改定することも労使で確認しているという。

J社（外食業、約1.3万人）

一方、J社では2016年4月、法改正の動向等（無期転換ルールや社会保険の適用拡大等）を睨みつつ、店舗拡大を目指すなかで深刻化する人手不足の状況や、女性の活躍を促進する観点等を鑑み、「キャリアアップ転換制度」を整備した。

制度は、【全国社員】と【有期パートタイマー】という二極化した働き方の間に、異動は原則、片道1.5時間以内とする【地域限定フルタイム社員】や、子育て・介護等で時間的な制約があっても、仕事と家庭を両立しながら働ける【地域限定短時間社員】（20時間あるいは30時間）、また、無期転換ルールを受けて、通算5年を待たずに転換できる【無期パートタイマー】を加え、全6種類のなかから働き方を選べるようにし

たもの。今後、優秀な人材を安定的に確保していくためにも、同社を支えてきた【有期パートタイマー】の頑張りや貢献に、応えていく必要があると考えたという。

区分間の労働条件は、「基本賃金」と「賞与」「退職金」の水準に差が付く仕組みで、労働時間の長さ・柔軟性や期待する職責の重さ（役職登用）、人事異動の範囲等の相違を踏まえつつ、「基本賃金」については【地域限定フルタイム社員】を基準（100）に、【全国社員】を110、【地域限定短時間社員（30時間）】を75、【地域限定短時間社員（20時間）】を50に設定。また、「賞与」や「退職金」については、労働時間が短い分、労働力投入量を増やさなければならないことに伴う労務管理（効率低下）コスト等も勘案し、賞与は【全国社員】を110、【地域限定短時間社員（30時間）】を75、【地域限定短時間社員（20時間）】を45とし、退職金は同順に125、52.5、35などとした。

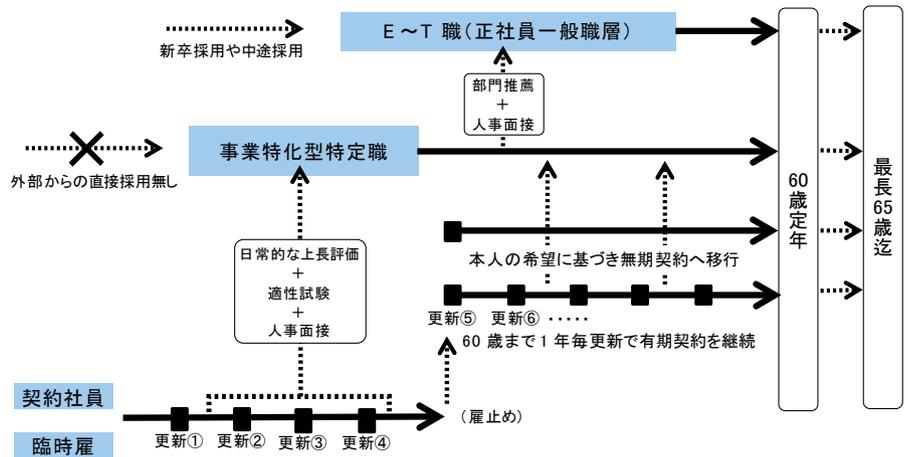
【有期パートタイマー】から【全国社員】や【地域限定フルタイム／短時間社員】への転換に当たっては、所属長（店長）の推薦状を得て履歴書を提出してもらい、小論文と面接で選考する。一方、【無期パートタイマー】への転換については、所属長の推薦状や申請書など、必要な書式が提出されれば基本的に受理する方針。ただし、転換後はどのように働きたいかの作文（400～600字程度）も敢えて求めることで、今後の働き方を考える契機にしてもらい、むしろ【全国社員】や【地域限定フルタイム／短時間社員】への転換に近づけていきたいと話していた。

以降、【全国社員】には約80人、【地域限定フルタイム社員】には39人、【地域限定短時間社員】には34人が、既に転換を果たした。【無期パートタイマー】への転換希望者はまだ出ていないが、法定に基づく勤続5年以上の無期転換についても、申請書を所属長経由で人事部に提出してもらうことで受理していきたいとしている。

K社（運輸業, 不動産業, 約4,300人）

一方、K社はこれまで、労務リスク等を恐れて、「通

図表1 K社における無期転換ルールに対応した制度の整備



算5年を超えて雇用しない」（更新は4回までに制限する）ことを原則にしてきたが、無期転換ルールが規定されたことで、むしろ通算5年を超えて雇用し続けても構わないのだと、有期契約労働者の雇用管理に係る考え方を大きく変更する契機になったという。

そのため、無期転換ルールへの対応に当たっては、職務・職責限定の中間的な正社員区分（2011年に設置した【事業特化型特定職】）を活用しながら、通算5年未満での登用を加速させつつ、本人が希望しない場合や能力上、登用までに至らない場合等は、申し出に基づき契約のみ無期へ移行させるか、特段の希望が無ければ、有期契約をそのまま反復更新する形で、長期にわたり働き続けられる環境を整備した（図表1）。

人材サービスや大学等の教育現場でも対応が進む

L社（サービス業（人材派遣・業務請負・有料職業紹介）、約1,300人（うち派遣・請負社員1,200人））

このほか、人材サービス業のL社でも2015年8月、無期契約の派遣社員（【マスター社員】）区分を創設し、有期契約の派遣社員から登用する仕組みを構築した。少子高齢化等で人手不足が深刻になるなか、優秀な派遣社員を安定的に確保することで、事業の継続性を担保しつつ顧客の満足度を高めたいと考えたという。

勤続6カ月以上（学歴・年齢制限無し）の派遣社員から、勤務態度が良好（少なくとも出勤率が95%以上）で、顧客からの評価も高い優秀者に声掛けし、【マス

ター社員】としての働き方が本人の希望と合致すれば、筆記試験（一般常識や計算、読み書き等）を受けてもらうもの。基準をクリアすれば役員面接へと進み、仕事に対する姿勢の見極めや今後の働き方に係る希望の聴き取り等を行う。募集は年2回（10月と3月）で、受験者（希望者）に対する最終合格率は6～7割。この間の累積合格者は50人以上で、47歳での登用実績もあるという。

【マスター社員】も、主に派遣先で就労することになる（少なくとも登用からこの間は、全員が派遣先で就労している）が、派遣社員当時のように希望する企業のみで、一定の仕事に安定的に従事するわけにはいかない。同社の指示に応じて様々な企業（特に繁忙な現場の応援等）に派遣される可能性が出てくる。また、習熟した能力・スキルを発揮しながら多能工的に働いてもらい、他の派遣社員のリーダー役としても活躍して欲しいと考えており、仮に派遣先が無い場合は、本部の事務や請負事業（製造）で働いてもらうこともある。

「自分のペースで働きたい」と考えている派遣社員等のなかには、そうした点がネックになり、応募を躊躇する人もいるかもしれない。ただ、こうした制度設計にしたことで、【マスター社員】には月給制かつ100%の賃金が保障され、稼働していない限りは無給になる（派遣契約が終了すると同時に、雇用契約も解消される）通常の派遣社員（時給制）とは異なり、処遇が安定するようになった。登用者からは「年末年始やGW、夏季など休日が多い月でも、収入が安定して非常に有り難い。生活設計がしやすくなり、安心して働くことができる」といった評価が寄せられており、「これまでより多様な経験ができる」と前向きに捉える派遣社員にとっては、着実にモチベーションアップにつながっているという。

N社（教育・学術研究機関, 約3,000人）

今回のインタビュー調査では、無期転換ルールの特例が設けられた、大学など教育の現場でも対応が進んでいる様子が見えかけた。

例えば、学校法人N社では、2014年3月に労使で「協定書」を手交し、2013年4月以降に任用・更新された大学の【兼任講師】（1年毎契約）を対象に、「任用の更新制限をしない」ことを決定した。【兼任講師】

の任用・更新に当たっては、「教学上の必要性」という難しさが付き纏うものの、結果として法定の上限（特例により10年）を超えて更新・任用された場合には、（本人の申込権行使に伴う）無期転換を許容していく方針を確認した形である。

O社（教育・学術研究機関, 約2,000人）

また、学校法人O社では、独立行政法人化に伴い増え始めた、有期契約の【事務職員】等を対象に「無期雇用転換制度」を創設し、合格した場合は翌年度から、現行の「給与等勤務条件」のまま無期契約へ転換させることで労使合意した。一方でこの間、【事務職員】（1年契約毎更新）は、1期目・3年上限後、「契約採用試験」を経て、合格すれば2期目・3年上限の通算6年が雇用上限とされてきたが、無期転換ルールへの対応に伴い、2期目を2年上限として通算5年限度に短縮しつつ、2期目の通算4年目と5年目に「無期雇用転換制度」の受験資格を付与する運びになった（なお、「無期雇用転換試験」に合格できれば、【正規・事務職員】への登用試験についても最大10年間（10回まで）、チャレンジできるよう改定された）。

こうした提案を受けた組合側は、当事者（組合員）を集めて是非を問い、結果、「通算5年上限に譲歩したとしても、無期契約の【事務職員】区分の新設や、【正規・事務職員】への登用機会の拡大など、悲願だった雇用の安定化に近づけるなら・・・」と受け入れを決めた。2016年度に初めての無期転換者（2人）が誕生し、次年度もさらに4人が無期転換する見通しになった。「これでもう、再就職先を探さなくて良い。雇用不安が無くなってホッとした」といった、喜びの声が寄せられているという。

何らかの無期転換を考える上での対応パターンは4種類に

このように、無期転換ルールへの対応方策は、有期契約労働者の多様な活用実態に呼応して多様だが、例えば「無期転換される者の範囲」を切り口に、何らかの無期転換を考える上での対応パターンを集約すると、(i) ある時点以降、対象となる有期契約区分を、(個別・有期契約労働者の選択に依らず) 一斉に無期転換するパターン、(ii) 法定通りあるいは法定を上回るタイミングで、無期転換申込権を順次、付与していく

(実際に無期転換を希望するかどう
うかは、個別・有期契約労働者の
選択に委ねる)パターン、(iii) (別
段の定めを設けて) 無期転換を事
実上、(従来からの) 正社員登用
制度に一致させようとするパター
ン、(iv) (i) ~ (iii) いずれか
の複合パターン (例えば (ii) +
(iii) 等) の4種類に類型化され
た (図表2)。

具体的に見ると、A社等に代表
される (i) のパターンは、(勤
続要件を満たす) 有期契約労働者
全員を対象に、労使で合意したあ
る時点以降、完全に無期契約へと
切り換える (その後、同区分への
新規採用も、無期契約のみに変更
する) ものである。なお、場合によ
っては、採用から通算3年ないし
5年以上に達した有期契約労働
者を、(希望の有無に依らず) 一律で順次、無期転換
する方法も採られるようである。

これに対し、B社やG社等にみられる (ii) のパター
ンは、通算5年を超えることになる有期契約の開始日
より順次、無期転換申込権を発生させ、希望者が自ら
申し出ること、現に締結している有期契約が満了し
た直後のタイミングで、無期契約へ移行させるもので
ある。仮に初回のタイミングで無期転換を申請しな
かったとしても、次回以降、契約が更新される限りは
引き続き、無期転換を申し込むことができる仕組みで、
(勤続要件を満たす) 希望者が対象となっている。

一斉無期転換か、選択権の付与か

このように、(i) と (ii) は近接した関係にあるが、
ともに無期転換ルールを契機にしつつも、(i) のパ
ターンでは、有期契約労働者の雇用の安定化を求め続
けてきた経過等から、敢えて一斉無期転換を目指した
のに対し、(ii) のパターンではむしろ、有期契約労働
者の多様な就労希望等を重視する観点から、当事者
に判断を委ねる選択権の付与を志向した点で、対照的
となっている。

この点、G社労働組合の上部団体では、組織全体の

図表2 何らかの無期転換を考える上での対応パターン

| No. | パターン内容 | 模式図 | 無期転換される者の範囲 | 該当する事例 |
|-------|---|-----|---|-----------------|
| (i) | ある時点以降、対象となる有期契約区分を、(個別・有期契約労働者の選択に依らず) 一斉に、無期転換するパターン | | 全員あるいは (勤続要件を満たす) 全員 | A社、H社 |
| (ii) | 法定通りあるいは法定を上回るタイミングで、無期転換申込権を順次、付与していく (実際に無期転換を希望するかどうかは、個別・有期契約労働者の選択に委ねる) パターン | | (勤続要件を満たす) 希望者 | B社、G社等 |
| (iii) | (別段の定めを設けて) 無期転換を事実上、(従来からの) 正社員登用制度等に一致させようとするパターン | | 今後の働き方要件を満たせる希望者で正社員登用試験等の合格者 | E社、F社、L社、M社、O社等 |
| (iv) | 上記いずれかの複合パターン (例 (ii) + (iii)) | | 今後の働き方要件を満たせる希望者で正社員登用試験等の合格者 (勤続要件を満たす) 希望者 | C社、J社、K社 |

注) なお、今後の詳細次第だが、方向性としてN社は (ii)、D社やI社は (ii) あるいは (iii) のパターンに入るとみられる。

方針の策定に当たり、弁護士にも相談しながら、企図して (法定通りの) 無期転換申込権の付与を目指す方が、改正労働契約法の趣旨に合致して望ましいと整理した経緯がある。実際の交渉では、会社側から「更なる戦力化のため」あるいは「雇用管理が煩雑になるため」、もう全員を一斉に (ないし採用数年後から順次)、無期転換してしまいたいと逆提案される傘下組合もあったそうだが、あくまで個別労働者の希望に応じ、有期契約のまま働き続けられる選択肢も残す必要があると、指導・交渉していったという。

なお、G社ではその後、男性の【嘱託等職員】については対象者全員、また、女性でも286人中273人が、無期転換を希望した。一方で、無期転換を希望しなかった人に理由を尋ねると、「働き続けられるか (否か) を1年毎に判断していきたい」等の声が聞かれたといい、企図して (ii) のパターンを採用した妥当性を確認する形となっている。

また、(ii) のパターンでは、今後の働き方の選択を当事者の自由意思に委ねる一方で、無期転換に係る思い込みや誤解等から、権利行使を踏みとどまる有期契約労働者が発生しないようにする配慮も施されていた。

例えばB社では、労働協約と就業規則を改正するタイミングで、【正社員】も含めた全社員を対象に、制度の内容について周知することになった。管理職や雇用関係事務に携わる【正社員】への理解・浸透を図るとともに、【期間雇用社員等】に十分な説明を行うことで、無期転換に係るトラブルを未然に防止するよう、労組側の求めに会社側が応じたものである。

それでも、【期間雇用社員等】からは、「無期契約になると契約不履行を問われて辞め難くなるのではないか」といった問い合わせも寄せられているため、労組側も自ら、未組織の【期間雇用社員等】を含めた勉強会を開催するなど、無期転換申込権が正しい認識の下、躊躇なく行使されるよう尽力し、組織率の向上等につなげていきたいとしていた。

無期転換申込権の性質や「別段の定め」の必要性等についての理解が不十分の恐れも

一方、中小企業群のほか、L社やO社等にみられた(iii)のパターンは、(既存の)正社員登用制度等を軸に、無期転換ルールへの対応方法も考えたいとする内容である。無期転換される者に対してフルタイム勤務など、正社員同様の働き方要件を充足することを求めつつ、無期契約(役職・役割に登用等)するに足る一定の能力・資質があるかどうかを、職場からの推薦や小論文、面接審査等を通じて見極めるものとなっている。

なお、無期転換申込権は、通算5年を超えた有期契約労働者の、一方的な意思表示で成就する(使用者による「承諾みなし」(合意擬制)で、無期契約の成立を阻止し得ない「形成権」である^(注1))。そのため、有期契約労働者が無期転換申込権を行使する際に、使用者が例えば、労働時間の延長や残業・配転に応じる義務、定年といった一定の労働条件を提示しても、これに応じるか否かを問わず、無期契約が締結されたことになってしまう(労働者が使用者の要求する労働条件変更に同意しなければ、原則通り有期契約当時のまま、転換後の無期契約に承継される)。

そこで、もし無期転換後の労働条件を確実に変更する必要があるのであれば、有期契約労働者が無期転換申込権を取得する以前に、就業規則や労働協約等に「別段の定め」を置き、変更後の労働条件(無期転換先は既存の正社員区分とする旨等)を規定・周知しておく

必要がある。だが、今回のインタビュー調査では中小企業群を中心に、そこまで踏み込んだ対応を検討している様子は見受けられなかった。この点、無期転換申込権の性質や「別段の定め」の必要性等についての理解が、まだ十分でない(没却している)恐れも危惧された。

また、(iii)のパターンでは、無期契約(役職・役割に登用等)に足る一定の能力・資質の有無を見極める過程で、その対象から漏れてしまった有期契約労働者については、通算5年未満で順次、雇止めされる可能性が否めない点にも、十分、留意する必要があると思われる。

こうしたなか、J社やK社等が分類される(iv)は上記いずれかのパターンの複合型であり、今回のインタビュー調査で確認されたのは、いずれも(ii)と(iii)の組み合わせだった。異動・配置転換の範囲や労働時間の長さ、職務・職責を限定した、有期契約労働者の働き方に近い中間的な正社員区分を用意した上で、そこへの登用を優先させつつ、法定通りの無期転換についても、相補的に許容するスタンスを採っていた。

方針変容の恐れにも注意

今回のインタビュー調査では、特段の上限を示さずに更新を繰り返し、既に通算5年を超える有期契約労働者が、一定程度みられてきた(既に更新に対する合理的な期待が生じている恐れもある)現状を踏まえた当面の対応方針と、今後、新たに採用する有期契約労働者が増大していくなかでのそれは、異なってくる恐れもあることが示唆された。

例えばB社では、2016年9月末までに採用された【月給制契約社員】(フルタイマー)や【時給制契約社員】(パートタイマー)など【期間雇用社員等】を対象に、通算勤続年数が5年を超えることになる有期契約の開始日より順次、無期契約への転換申出権を発生させる一方で、2016年10月1日以降、新たに雇い入れる【時給制契約社員】(のみ)については、通算



4年半を超えた後の契約更新時点における判断を、これまでより厳格化していく「契約更新要件制度」を導入する方針も決定した（2021年10月の契約更新時から適用開始予定）。

具体的には、2016年10月1日以降、新規に採用される【時給制契約社員】については、①当該契約更新時のスキル評価や直近2回の基礎評価が一定以上で、②直近半年間に懲戒を受けていない（または受ける見込みがない）という要件を全てクリアした場合のみ、通算5年を超えることになる（同時に希望者は、無期契約（【アソシエイト社員】）への転換を申し出ることができる）契約更新を、行うことができるようにするもの。本件の交渉に当たり、労組側は「採用時の留意事項として、『契約更新要件制度』についての丁寧な説明を要請する」とともに、「スキルアップの動機づけと機会の適切な確保に向けた環境整備を行う」よう申し入れた。これに対し、会社側からも「口頭同意を行った上で採用し、採用後も人材育成のための研修など、各種取り組みを促進させていく」考え方が示されているという。

このように、無期転換ルールに前向きに対応する考えを既に表明している企業であっても、今後、新たに採用する有期契約労働者については、慎重な姿勢に転じる可能性もあろう。そうした局面の変化を的確に捉えるためにも、その動向を継続的に把握していく必要があると思われる。

第20条を具体的に活用する上では課題も

一方、有期・無期の契約労働者間における、期間の定めがあることに伴う、不合理な労働条件の相違を禁止するルールを巡っては、具体的な見直しにつながっている事例は非常に限られていた。

例えばG社労働組合では、第20条を踏まえ、「雇用形態の違いで差を設けるべきことではない」として、【嘱託等職員】の「産前・産後休暇」や「災害休暇」「生理休暇」の有給化を勝ち取った。

だが、第20条に関連して、会社側から多く聞かれたのは、「①職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容および配置の変更の範囲、③その他の事情を総合考慮すれば、不合理とまで認められるほどの相違はない（現状通りで問題ない）」といった見解であり、また、労組側からも、「取

り組みのさらなる追い風になるほどの規定では無い（観念的、訓示的な規定と捉えている）」などとする指摘があった。

この点、総合判断による比較対照の確認の難しさや、不合理性の判断方法の抽象度の高さ等、第20条を具体的に活用する上では、まだ課題が残されている恐れも危惧された。

また、同ルールは無期転換後の労働条件について、有期契約当時のそれとの相違を、禁止する規定であると受け取られているケースが少なからず確認された。さらに、その対象は「通勤手当、食堂の利用、安全管理等」のみであると、狭小化して理解されているケースもあった。

すなわち、有期・無期の契約労働者間における、期間の定めがあることによる、不合理な労働条件の相違を禁止するルールにはまだ不分明な部分があると言え、個別企業労使が第20条を基に紛争予防的な見直しを行いやすくするためには、その内容の明確化や具体的な例示等が求められているのではないかと考量された。

なお、同条が「社会改革的規定と評することができる」（注2）とされた所以は、「強行的な民事的効力を付与して（すなわち民事労働紛争の法的解決装置を用いて）」、労働契約関係の是正が意図された点にあらう。その意味で、現在はいわば判例待ちの状態であり、第20条は今後、一定の時間をかけて、じわじわと効いてくる規定であるとも見てもできよう。その証左として、「長澤運輸事件」（東京地判平成28年5月13日）や「ハマキョーレックス事件」（大阪高判平成28年7月26日）等、近時、相次ぐ労使紛争を踏まえ、第20条については個別企業労使の間でむしろ、定年前後の（同一人物での比較による）労働条件のあり方に係わる規定として、注目されている様子も窺えた。

「契約の適正化」や「働き方の選択肢の拡大」「今後の待遇改善に向けた拡がり」といった果実が明らかに

こうしたなか、改正労働契約法の第18条や第20条は、有期契約労働者にとって、実質的にはどのような果実をもたらすのだろうか。

今回のインタビュー調査で確認できた限りにおいて、端的に挙げられるのは「契約の適正化」だろう。A社等に典型的であり、実質無期雇用状態を脱し、正式な

無期契約へと移行させることで、有期契約の濫用的利用の抑制に貢献するものである。

とはいえ、既に実質無期雇用の状態にあったのなら、正式な無期契約へ移行しても、有期契約労働者にとっては何ら意味を持たないのではないかと、この見方もある。この問いは、疑似有期の状態にありながらも、会社側が何故、正式な無期契約への移行を拒み続けてきたのかという疑問と表裏一体でもある。

この点、A社労働組合によれば、【嘱託職員】の大半は通算5年を超え、最長で勤続42年に及ぶ人もいたそうだが、漫然と繰り返される毎年の更新に、「今回限りで切られたらどうしよう・・・」と不安を感じていた者も少なくなかったといい、無期転換の実現で、「安心して働き続けられるようになってとても有り難い。落ち着いて仕事に打ち込むことができる」といった安堵の声が聞かれるようになったという。

また、「逆らうなら更新はしないぞ」などと、あくまで有期契約であることを盾に、あたかも身分制であるかのように横柄に振る舞う上長もみられたそうで、「正式に無期契約に転換したことで、そうした行為を挟む余地は無くなった。【嘱託職員】がいなければ、もはや現場は立ち行かない現状を無視した行為だっただけに、結果として職場全体にとって良かった」と受け止められているという。

このほか、有期契約労働者にもたらされる果実としては、無期転換という選択肢が新たに示現したこと、また、正社員への登用機会が拡充（正社員区分の多様化や専用の登用ルートの新設等）されていることを通じて、「働き方の選択肢の拡大」につながっている点が挙げられるだろう。なお、これに関連してL社のように、無期契約の派遣社員という働き方の選択肢も、

拡大しつつあった。労働契約法の2012年改正の契機となった「派遣切り」に対峙する動きであり、政策的にも重要な意味合いを持つと言える。

なお、無期転換先の検討に当たっては、その多元化に伴い、そもそも正社員とは何か、有期・無期をどういった基準で線引きし、無期契約に今後、どのような意味を持たせるか、また、無期契約労働者間における労働条件のあり方をどうするか、といった原点に立ち返り、考えていかなければならないとする指摘も寄せられた。このことは、第18条等への対応が、結果として社員全体のありよう（秩序）の見直しにも発展する余地を示唆していると思われる。

また、第20条等を基にした、有期契約労働者の待遇改善の動きは（まだ）顕著でないものの、無期転換すれば尚更、「同一労働・同一賃金」の実現に向けた取り組みが必要になるといった見方も示され、今後の拡がりを予見させた。

改正労働契約法の効果や影響の検証^(注3)に当たっては、アンケート調査及びインタビュー調査を通じ、その動向を継続的に調査していく必要があると思われる。

【注】

- 菅野和夫著（2016）『法律学講座双書 労働法第十一版』弘文堂。
- 荒木尚志，菅野和夫，山川隆一（2014）『詳説労働契約法 [第2版]』弘文堂。
- 改正労働契約法では施行後8年（つまり2021年）を経過した場合に、無期転換ルールの施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしている。

（主任調査員補佐・渡辺木綿子、労働政策研究所副所長・荻野登、主任調査員・新井栄三）

資料シリーズ No.195

「改正労働契約法への対応状況に関するインタビュー調査」結果

個別企業労使を対象に、改正労働契約法の第18条や第20条等への対応につき、具体的な見直しの実施（検討）状況をたずねたインタビュー調査結果（12組合・7企業の計15事例）をまとめています。



A4判 105頁 2017年4月21日発行 ISBN978-4-538-87191-2 定価：1,600円+税

◆お求めは書店、または当機構まで 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
電話：03-5903-6263 FAX：03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

