

## 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

##### (5) 無期転換後の労働条件

##### i 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>1</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>2</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>3</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>4</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

<sup>1</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>2</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>3</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>4</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。

と解されるものもある<sup>5</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。

- 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>6</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

---

<sup>5</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いえる」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問題となった事案である。

<sup>6</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）。

る場合があります。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)ii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。

## ii 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、正社員登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。

### iii 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>7</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

---

<sup>7</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。

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>8</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>9</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)ii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>10</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。

---

<sup>8</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）。

<sup>9</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>10</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。

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。

#### （6）有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

##### i 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>11</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>12</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>13</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

---

<sup>11</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>12</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①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等）を含む。

<sup>13</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）。

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。

## ii 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。

## iii 無期転換申込権の通知について

- 前記2(2)ii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。

## 4. 労使コミュニケーション等について

### (1) 無期転換関係

- 労働基準法90条1項において、使用者が就業規則の作成等について意見聴

取しなければならないのは、事業場の労働者の過半数代表<sup>14</sup>とされており、無期転換者の就業規則を作成とした場合、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見が聴かれるとは限らないため、無期転換に係る人事制度等を定めるにあたって関係する労働者の意見が適切に反映されるよう、労使間でのコミュニケーションを促すことが適当である。

特に、パート・有期労働法7条において、有期契約労働者に係る事項について就業規則を作成・変更しようとするときは、有期契約労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めることとされており、無期転換申込みに関する事項を就業規則に定める場合には、同条が適用されることを周知することが適当である。

無期転換者に係る就業規則を作成するにあたっては、意見反映の役割を担う過半数組合や過半数代表者<sup>15</sup>によって、関係する当事者の意見が適切に集約されて、使用者に伝えられることが重要である。過半数代表が意見を集約する対象者については有期契約労働者及び無期転換者が適当とも考えられるが、最終的には各企業の実情を踏まえながら適当な対象者から意見が酌み取られるべきものと考えられる。

- 無期転換に係る人事制度を就業規則で規定する場合、労働契約法7条又は10条に照らして合理性があることが必要である。この点、無期転換後の労働条件設定に関しては、同法7条の枠組みで判断される場合でも、ある程度踏み込んで合理性の判断をしたと解されるものもある。そのため、同法7条の枠組みでも、使用者が対象労働者の意見をどの程度聴いたかが、合理性の判断に影響を与える可能性があるとも考えられる。このことを踏まえて、関係当事者の意見が十分に聴取されることが望ましいことについて企業に対して周知することで、関係する労働者の意見を酌み取られることを促進することが考えられる。
- また、パート・有期労働法16条において、事業主は有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に関し、その雇用する有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされているが、無期転換申込権の行使の保護についても同条の「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たることを解釈として示し、会社内で無期転換について相談できる体制が構築されるように促すことを検討していくことが適当である。

---

<sup>14</sup> 過半数代表とは、過半数組合と過半数代表者を総称したものである。

<sup>15</sup> 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合が存しない場合に、就業規則の制定・改正の意見聴取の当事者となる、労働者の過半数を代表する者。



- 更に、有期労働契約時には更新の際に労働条件について交渉する機会があり、また、正社員であれば人事評価がある一方で、無期転換者にはそうした機会がない可能性があるので、
  - ・ 使用者に対しては、無期転換者について、職場でどのようにマネジメントすればいいか、どのように活かすか、そのために何が必要かについて、
  - ・ 無期転換申込権の行使を検討する労働者や無期転換者に対しては、雇用の安定によって、様々なキャリア形成や能力形成を行うことができることについて、行政は、それぞれ好事例とともに示していくことが考えられる。