

第4章 総括（政策的インプリケーション）

本調査では、改正労働契約法の第18条や第20条への対応に係る検討の一助に資するため、個別企業労使を対象に、具体的にはどのような見直しを実施（検討）しているかについてのインタビュー調査を行った。

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への前倒し適用等による、無期転換への移行者（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。

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種類に類型化される。

このうち、(iii)のパターンについては、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ず、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、未だ充分でない（没却している）恐れも危惧された。

なお、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中でのそれは、異なってくる可能性もあることが示唆された。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料される。

一方、有期・無期の契約労働者間に於ける、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を巡っては、会社側から「①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容及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）」といった見解が多く聴かれ、また、労組側からも「取り組みの更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）」などとする指摘が漏れた。

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も少なからず確認された。更に、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。この点、有期・無期の契約労働者間に於ける、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、未だ不分明な部分があるとも言え、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と考量される。

こうしたなか、改正労働契約法の第 18 条等は、有期契約労働者に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した限りに於いて、端的に挙げられるのは「契約の適正化」（有期契約の濫用的利用の抑制に貢献）である。この点、会社側が「既に実質無期の状態にある」と考えていても、有期契約労働者にとっては「有期契約」であること自体が不安の種に他ならず、単に「無期契約」へ移行するだけでも一定の果実として認識されるようだった。

また、無期転換という選択肢が新たに示現したことや、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、有期契約労働者にとっては「働き方の選択肢の拡大」につながる点も挙げられるだろう。これに関連して、労働契約法の 2012 年改正の契機となった「派遣切り」に対峙するような動きとして、無期契約の【派遣社員】という働き方も、徐々に拡がり始めている様子が窺えた。

一方、第 20 条等を基にした待遇改善の動きと、それに伴ってもたらされる果実は（未だ）顕著でないものの、それだけに、有期契約労働者の労働条件の「底上げ」に引き続き取り組む重要性が指摘されたほか、無期転換すれば尚更、（有期－無期、フルタイム－パートタイム等の垣根を越えて）「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、今後の展開を予見させた。

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

発行年月日 2017年4月21日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 調査部 TEL:03-5903-6286

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2017 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)