

第4章 総括（政策的インプリケーション）

今回の調査では、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、（調査時点で）残すところ1年半に迫るなか、より小規模な企業も含めた現況を把握したいと、その対象を（過去2度の調査フレームである）50人以上規模の企業から、10人以上規模の企業に拡大した。

なお、一連の結果を主な業種×雇用者規模別の重み付けで、経済センサスの企業構成比通りにウェイトバック集計（復元）した結果も試算（第3章）したが、その多くは第2章で見た全有効回答企業の単純集計結果と概ね同様の傾向であることも確認された。

その上で、無期転換ルール（第18条）や有期・無期の契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違を禁止するルール（第20条）への対応のあり方を巡っては、（10人以上）49人以下の企業と50人以上の企業の間で、共通している部分もあれば、相違している部分もある事実が明らかになった。

まず、無期転換ルールについては規模を問わず、何らかの形で（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）無期契約にしていく企業が、「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」企業を大きく上回る点で共通していた。但し、（10人以上）49人以下の企業では、「適性を見ながら5年を超える前に」あるいは「雇入れの段階から」、無期契約にしていく割合も相対的に高いのに対し、50人以上の企業では「通算5年を超え、申込みがなされた段階で」無期契約に切り換えていく割合が高いといった特徴がみられた。また、関連する無期化の形態についても、前者では特にフルタイム契約労働者で「既存の正社員区分」等に転換していく割合が高いものの、後者では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問わず、「（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」割合等が高くなっている。

なお、今回の調査では初めて「別段の定め」の活用意向についても把握した。無期化の形態との関連をみると、「別段の定め」の必要性に対する企業の理解は、規模を問わず充分とは言い難い（そもそも没却している恐れもある）。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）により、無期契約の成立を阻止し得ない）「形成権」であるだけに、労使トラブルを未然に防ぐためにも、「別段の定め」の必要性についての企業周知が、喫緊の課題になっていると思料される。

一方、有期・無期契約労働者間に於ける、不合理な労働条件の相違を禁止するルールについては、「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」企業は、規模を問わず一定程度にとどまることが判明した。また、依然として「対応方針は未定・分からない」

とする企業も多く、対応方針を決める上でのネックは「法の詳細が分からないこと」等が、規模に依らず多く挙げられた。同ルールを巡っては、規定の内容に未だ不分明なところもあることから、より具体的に分かり易い形で、明確化する必要もあるのではないかと考量される。

なお、改正労働契約法の更なる周知に当たっては、(10人以上)49人以下の企業と50人以上の企業の間で、アプローチを変える必要性も示唆された。前者では相対的に、「新聞報道やホームページ等での紹介」や「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」等に依存している割合が高く、後者のように自ら「雑誌や媒体」を通じて情報を入手したり、「セミナー」に参加する余地等は限られている。特に(10人以上)49人以下の企業では、法の内容までの認知度が1/4程度(有期契約労働者を雇用している企業だけで見ても1/3程度)にとどまっていることから、「ホームページ等」での案内の捩入れや「パンフレット等」の更なる配付、また、例えば新聞の広告・記事から、資料の請求や実際の相談につながるような工夫を施したり、セミナーの内容をホームページでも視聴出来るようにするといった、より一層の周知を図る必要があると思われる。

一方、今回の調査では、過去2度の調査結果とも比較出来るよう、50人以上の企業に限定し、改めて経済センサスの業種×雇用者規模の企業構成比でウェイトバック集計(復元)を試みた結果、いくつかのことが示唆された。

まず、無期転換ルールへの対応状況・方針については、2016年調査でも何らかの形(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大勢を占める点には変化が無いことが確認された。但し、2015年調査から2016年調査に掛けては、何らかの形で無期契約にしていく企業の中でも、「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」割合がやや増加するといった変化が観察された。その理由としては、(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、無期契約労働者(正社員含む)に転換した」企業の割合が、2015年調査の1/4程度から、2016年調査では1/3超(全有効回答企業の4割弱)まで、増大したこと等が関連しているのではないかと思料される。

即ち、企業が(昨今の人手不足等を背景に)人材の囲い込みを加速させているために、通算5年を超える時点を待たずに(待てずに)、無期転換ルールへの対応を折り込んだ無期契約(正社員含む)への切換えが、既に現出しているのではないかとみられる。そしてこのことは今後、無期契約労働者(正社員含む)に転換しやすい有期契約労働者が減少していく中で、結果として純粹・有期契約労働者の濃度が高まるなどして、無期転換ルールへの対応状況・方針も、大きく変容する恐れがあること等を示唆していると考量される。而して、無期転換ルールの効果や影響を見極めるためにも、その状況を継続的に把握していく必要がある。

なお、労働契約法の改正時に懸念された反作用について確認すると、まず、労働契約法の

改正以降、有期契約労働者の雇止めを行った企業は、(少なくとも2016年調査までは)僅少であることが判明した。また、契約の反復更新に係る上限を「設定している」企業の割合については、2013年の調査以降、徐々に増加しているものの、「改正労働契約法の全面施行に伴い、(契約の更新上限を)新設した」割合自体は、2016年調査でも、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の各5~6%程度にとどまっている。

即ち、改正労働契約法が、有期契約労働者の雇止めや反復更新の上限設定に及ぼしている影響は、(少なくとも調査時点までは)未だ限定的であると言えるだろう。但し、無期転換ルール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、「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。

また、改正労働契約法の施行に伴う、正社員への登用制度・慣行の見直し状況をみると、「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」したり、「正社員への登用要件を厳格化(登用期間の長期化含む)」する企業は顕著に減少し、一方で「正社員への登用制度・慣行の新設」に取り組む企業が、着実に増加してきたことが分かる。

その意味で、無期転換ルールは(通算5年を超えた段階等での)契約の適正化を図る効果とともに、「既存の正社員区分」への登用機会を拡大する効果が期待出来るのではないかと考えられるが、結果として無期転換ルールが、従前から存在する正社員登用制度・慣行と同義のものに狭小化されてしまう恐れもある点には、充分留意する必要があると思われる。