

無期転換ルールをめぐる 現状と課題等について



弁護士

いまむら こうじろう
今村 幸次郎

1 はじめに

(1) コロナ禍での非正規雇用労働者の 失職

新型コロナの感染拡大により、雇用にも大きな影響が生じている。厚生労働省（厚労省）の発表によれば、2021年9月10日時点における、コロナ禍での解雇・雇い止め（見込みを含む）の人数は11万6221人で、そのうち派遣・パート・有期等の非正規雇用労働者は5万3228人となっている。もともと雇用が不安定になりがちな非正規雇用労働者に、コロナ禍でより大きな被害が発生している。

(2) 「規制緩和」による「非正規」の増大

コロナ禍やリーマンショックなどによる経済激変の影響を深刻に受けざるをえない非正規雇用は、1990年代後半以降の「規制緩和」「構造改革」

によって、急激に増加させられてきたものである。

有期労働契約は、戦後長らく、その期間の上限が1年に制限されてきたが、1998年の労基法改定により上限3年の特例が設定され、さらに、2003年の改定で、その上限期間は原則3年（特例5年）に規制緩和された。

労働者派遣についても、1999年にネガティブリスト化（派遣法上、派遣が禁止される一定の業務を限定列挙し、それ以外は原則自由化）が行われ、2003年には製造業派遣が解禁されるなど、次々に規制が緩和されていった。

こうした規制緩和によって、低賃金・不安定・細切れ・使い捨ての非正規雇用が著しく増大した。

派遣法施行前の1984年には全労働者の15.3%（604万人）にすぎなかった非正規雇用労働者は、1999年には24.9%（1225万人）へと激増した。リーマンショックが発生した2008年には34.1%（1765万人）、その後さらに、2013年には36.7%（1910万人）にまで増加した。

(3) 無期転換ルールの導入

そうした情勢の中で、「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」ことを目的として創設されたのが、2013年4月1日施行の改正労働契約法18条による無期転換ルールである。

これは、有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に、労働者が無期労働契約への転換を申し込めば、使用者はそれを承諾したものとみなされ、申込時点で、無期労働契約が成立するというルールである（労契法18条1項）。ただし、同一の使用者との間の一つの有期労働契約と次の有期労働契約との間に6ヵ月以上の空白期間があるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の期間は通算契約期間に算入しないこととされている（同条2項、この空白期間はクーリング期間と呼ばれている）。

無期転換ルールにおける契約期間の算定は、法施行日以降の日を契約期間の初日とする有期労働契約から開始するものとされ、法施行日から5年経過後の2018年4月1日以降、要件を満たした有期雇用労働者が、実際に、無期転換申込権を行使できるようになっている（そのため、無期転換ルールのことを「2018年問題」と呼ぶ向きもある）。

(4) 導入後の活用状況

しかし、厚労省の調査では、2018年度及び2019年度において、無期転換申込権が生じた人のうち、実際にその権利を行使した人は27.8%にとどまっている。

また、有期雇用労働者のうち実に39.9%の人がこのルールのことを「知らない」との回答であっ

た。「内容について知っていることがある」は38.5%、「名称だけ聞いたことがある」は17.8%となっている。

さらに、当初から懸念されていた理不尽な「無期転換前の雇止め」や「予め5年以内の更新上限を設けるケース」等も実際に生じており、「有期労働契約の濫用的な利用の抑制」や「労働者の雇用の安定」といった制度目的が十分に達成されているとはいいがたい状況にある。

なお、厚労省の調査によると、2020年の非正規雇用労働者数は2090万人で、役員を除く全産業の雇用者5629万人に対して37.1%もの割合となっており、非正規雇用の増加傾向に歯止めはかかっていない。全雇用者中の有期契約労働者は1429万人で、2018年の1563万人から若干減少している。

2 厚労省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」について

2013年改正労契法の附則第3項には、同法施行後8年の経過時点で、無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え」必要な見直し等を行う旨が定められていた。

2021年度はその8年目にあたるので、厚労省は、この附則第3項に基づき、無期転換ルールの見直し等について検討するため「多様化する労働契約のルールに関する検討会」（検討会）を設置し、同年3月24日から検討を開始した。

検討会は、同年9月17日までに7回開催されており、無期転換ルールに関する論点の整理が進められている。

その論点としては、①無期転換ルールの活用状況をどう評価し、その要因をどう考えるか、②有期契約労働者の雇用の安定にどのような効果があったと考えられるか、③無期転換ルールについ

での認知度向上のためにさらなる周知が必要ではないか、④無期転換前の雇止めやその他の無期転換回避策とみられるものについて、無期転換ルールの趣旨等に照らして問題ありとすべきものがあるか、問題があるケースに対して、どのような対応が考えられるか、⑤あらかじめ5年以内の更新上限を設けるケースが見られるが、これをどう考えるか、⑥通算契約期間「5年」・クーリング期間「6ヵ月」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか、⑦無期転換後の労働条件についてどう考えるか、などがあげられている。

これらについて、検討会では、まだ一定の方向性が打ち出されているわけではないが、無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保、無期転換逃れの雇止めや不更新条項の濫用を許さない法整備、通算契約期間の短縮といった、真に労働者の雇用の安定に資する提言等を期待したい。

また、検討会では、「多様な正社員」に関する議論も予定されている。「多様な正社員」制度は、勤務地や職務の限定性にかこつけた「正社員」との間の不合理な格差待遇が懸念されている。無期転換者と「正社員」との格差温存にも利用されるおそれがある。検討会での議論を注視するとともに、「多様な正社員」「無期転換者」と「正社員」との間の不合理な待遇格差をなくす方向での検討を求めたい。なお、同検討会については、日本労働弁護団が2021年9月16日付で「多様化する労働契約のルールに関する検討会に関する意見書」を公表しているので参照されたい。

以下、無期転換ルールをめぐるいくつかの問題点と改善の方向性について私見を述べる。

3 無期転換ルールの周知及び権利行使の機会の確保

すでに述べたとおり、2018年度及び2019年度の調査において、無期転換申込権を有しておりながら、実際にその権利を行使した人は約3割にすぎない。そもそも約4割の有期雇用労働者は、このルールのことを知らなかったという実情がある。無期転換ルールについてのさらなる周知が必要なことは明らかである。

実際問題として、労働者個人が勤務先以外の場所からこの種の情報を収集するのは困難である。したがって、この制度の周知及び権利行使機会の確保については、使用者に対して、労働者に対する転換申込機会の個別通知を義務付けること、有期契約労働者を雇い入れる際の労働条件明示事項の中に「無期転換権が存在すること及びその内容」を追加すること等の措置が講じられるべきである。

なお、無期転換後の労働条件が不明確であることによって無期転換権の行使が抑制されるという問題もあるので、無期転換後の労働条件を明確化し、就業規則や個別契約書に記載するなどの明示を図る必要がある。

4 無期転換前の雇止めの問題

(1) 無期転換逃れの不当な雇止め

無期転換ルールの導入に伴って、無期転換逃れの不当な雇止めが横行している。

無期転換逃れの雇止めの典型例は、それまで漫然と6ヵ月や1年の有期労働契約を長年にわたって反復更新しながら、無期転換ルールを意識して、通算契約期間が5年を超えないように、無期転換申込権の発生直前に雇止めを行うことであ

る。少し手が込んでくると、通算5年となるより前の更新契約の際に、通算契約期間が5年を超えない範囲内での更新限度条項や不更新条項を盛り込んでおいて、その条項（約定）に基づき雇止めにするといったことも行われている。

例えば、2013年以前から1年契約（4月1日付）を何度も繰り返していた会社が、2015年の契約更新にあたって、突如、「更新限度は2回・上限期間は3年」という条項を契約書に盛り込んで、2回更新・3年経過後の2018年3月31日（2013年4月1日以降の通算契約期間が5年を超えていない。）をもって雇止めにする、あるいは、2017年の契約更新時に「今回の期間満了をもって契約終了とし、それ以降の更新は行わない」との不更新条項を挿入し、2018年3月31日をもって雇止めにする、といったやり方である。

このような場合、更新限度条項や不更新条項を設定した時点において、労働者には、有期労働契約が更新されることについて合理的な期待が生じていると考えられ、更新限度条項等をその時点で設定することについて余程の必要性・合理性があって、労働者もそれに十分納得している等の事情がない限り、すでに生じている労働者の合理的期待を打ち消すことにはならず、当該雇止めは、労契法19条の雇止め法理により無効となる（従前と同一内容の有期労働契約が更新されたものとみなされる）。

そうすると、当該労働者の有期労働契約は、2018年4月1日以降も更新された（通算契約期間が5年を超える有期労働契約が締結された）こととなり、労働者は、その更新後の契約期間内（2019年3月31日まで）に、無期転換申込権を行使することにより、無期労働契約を成立させることができる（菅野和夫「労働法（12版）」324頁参照）。

(2) 裁判例

実際に、無期転換申込権発生の直前で雇止めが強行され、裁判所で争われたケースがあるので、紹介する。

ア 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地裁令和2年6月10日判決・労判1240号83頁）

原告は2012年11月1日、当初5ヵ月間の有期労働契約を締結して、被告での就労を開始した。引き続き2013年4月1日以降、1年契約を4回にわたり更新して働いた。5回目の契約期間中（2017年4月1日～2018年3月31日）である2018年1月17日、原告が被告に対して、次期の契約更新を申し入れたところ、被告は、無期転換の5年ルールが適用されてしまうと、宇都宮市の人事基準に反することを理由にこれを拒絶した。

その後、原告は、同契約の期間満了日である同年3月31日をもって雇止めされた（本件雇止め）。

そこで、原告は、本件雇止めが無効であることを前提に、2018年8月23日、被告に対して、無期労働契約転換申込書により、原告と被告との労働契約は、2013年4月1日から起算して2018年4月1日に5年間を超えたとして、労契法18条に基づき期間の定めのない労働契約への転換を申し込んだ。

このケースについて、裁判所は、原被告間の労働契約は、労契法19条2号に該当し、原告の雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものであるから、特段の事情もなく、原告のかかる合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上相当とは認められないとして、本件雇止めを無効とした（2018年4月1日以降も契約が更新されたものとみなされた）。

そのうえで、裁判所は、原告が（法定更新され

た労働契約の期間内である) 2018年8月23日に無期転換申込みを行っていることから、2019年4月1日以降、期間の定めのない労働契約が締結されたとみなされるとして、原告の地位確認請求等を認容した。

イ 博報堂事件(福岡地裁令和2年3月17日判決・労判1226号23頁)

原告は、1988年4月から1年の有期労働契約を締結し、以後29回にわたって契約更新を繰り返して被告で働いてきた。にもかかわらず、原告は、入社後30年となる2018年3月31日に、契約期間満了をもって被告から雇止めされた。

被告では、2008年改訂の就業規則で、有期労働契約の更新は最長5年とする旨(最長5年ルール)を定めていたが、当時、すでに5年超雇用されていた従業員には最長5年ルールは適用しないこととなっていた。原告も、その時点ですでに約20年働いていたのでその適用外であった。

しかし、被告は、2013年改正労契法の施行にあわせて、2013年4月1日以降、原告を含む最長5年ルールの適用除外者に対しても、2013年4月1日を起算日として最長5年ルールを適用することとした。その結果、原告は2018年3月31日をもって雇止めされた(本件雇止め)。

この事案について、裁判所は、約30年にわたって労働契約を更新してきた原告の契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられていることを認めた。

最長5年ルールについては、2013年以降、従来の適用除外者に対しても、その適用が徹底されたのは事実であるが、一定の例外もあり、原告の契約更新への合理的期待が大きく減殺される状況にあったとはいえないと判断した。

他方、被告が主張する雇止めの理由は(最長5年ルール以外にも雇止めの理由が主張されてい

た)、客観的な合理性に乏しく、社会通念上相当ともいえないとして、労契法19条により、本件雇止めを無効とした。

その結果、原告と被告との労働契約は、2018年4月1日以降も更新された(原告の有期労働契約は2013年4月1日以降5年を超えて更新された)こととなり、原告は、本訴訟で労働契約上の地位確認を求めているのであるから、無期転換申込みを行っているものと認定された。

結論として、裁判所は、原被告間の労働契約が2019年4月1日以降も無期労働契約として存続していることを認めた。

ウ 以上のとおり、判例上、有期労働契約が反復更新されており、労働者が、さらなる更新について合理的な期待を有している場合については、特段の合理的な理由もなく、通算5年に至る直前で雇止めにし、あるいは、5年を超えない限度で更新するとの更新限度条項(不更新条項)を設定して雇止めにしても、当該雇止めは、労契法19条により無効とされ、その後の無期転換申込みにより無期労働契約の成立を認める取り扱いがなされている(同旨の判例として、地方独立行政法人山口県立病院機構事件・山口地裁令和2年2月19日判決・労判1225号91頁もある)。

エ 他方で、有期労働契約が反復更新されていた当時の業務が大幅に縮小され、5年目の契約更新時には、当該期間満了までに事業所を廃止せざるを得ない状況にあるため、当該期間満了後は更新しない旨の明確な説明を受けたうえで、不更新条項付の契約書を締結していたような場合には、期間満了時の雇止めが有効とされ、無期転換も認められていない(日本通運《東京》事件・東京地裁令和2年10月1日判決・労判1236号16頁)。

また、採用の当初から、有期労働契約の更新上

限が5年と明確に示され、5年の更新限度条項付の契約書が締結されていた場合については、通算5年の契約期間満了時における雇止めが有効とされ、無期転換も否定されている。この事案では、このような更新限度条項は労契法18条の潜脱^{せんだつ}であり無効であるとの原告側の主張も退けられている（日本通運（川崎）事件・横浜地裁川崎支部令和3年3月20日判決）。

やや特殊な事例であるが、2013年4月1日以降、プロジェクトの存続期間（6年間）の雇用を前提に、有期労働契約を更新してきた労働者に対し、2018年3月31日（ちょうど5年目）をもって雇止め（本件雇止め）がなされたケースについて、本件雇止めは、労契法19条により無効となるが、更新後の労働契約は、2019年3月31日までの1年（合計6年）限りのものであって、それ以上更新されないことが前提となっており、労働者が2019年4月1日以降の雇用継続を期待することについては合理的な理由がないと判断した事案がある。この事案では、結局、原告が2019年3月31日までの間に無期転換申込権を行使したとは認められないとされ、無期転換が否定されている（高知県公立大学法人事件・高松高裁令和3年4月2日判決）。この高裁判決は、2018年4月1日以降の契約更新及びその後の訴訟行為等による事実上の無期転換申込を認め、無期転換を肯定していた一審判決（高知地裁令和2年3月17日・労判1234号23頁）を覆したものである。

(3) あらかじめ5年（以内）の更新上限を設けることについて

上記日本通運（川崎）事件判決のように、初めから5年を更新上限として、無期転換を回避する形で行われる雇止めを無制限に認めることは、有期雇用労働者の雇用の安定を図るという労契法18条の趣旨^{ほっきやく}を没却し、無期転換ルールの空洞化を

招きかねない重大な問題を含んでいる。

この点については、労契法18条の定める無期転換権発生を回避するという目的での更新上限の設定は、労働者の雇用の安定を目指す法の趣旨に反するものであること、無期転換申込権を事前に放棄させる合意に相当すること等を理由に、更新限度条項を根拠とする雇止めを、公序良俗違反として違法無効とすべきである（無期転換権発生回避否認の法理）とする注目すべき見解がある（緒方桂子「有期労働契約の更新限度条項に関する一考察」季刊労働法266号・116頁）。

(4) 不当な無期転換逃れを防止する措置

以上みてきたように、使用者による不当な無期転換逃れの雇止めについては、裁判所によって、一定の救済が図られているが、そもそも、訴訟による事後的な救済を待つばかりでなく、このような雇止めを事前に防止する立法措置を講じることが求められる。

例えば、臨時的、一時的ではない恒常的な業務に有期労働契約を用いる場合、更新途中で更新限度条項や不更新条項を定めることを法律上禁止することや、不更新条項を定めることができる場合を法的に限定することなどが考えられる。

特に、あらかじめ更新限度を5年と設定したうえで、有期契約労働者を5年間使用して雇止めにするということは、5年という中長期の労働需要があるにもかかわらず、あえて、無期転換回避のためだけに5年上限を設定しているものと考えられるので、そのような脱法的な更新限度条項の設定は無効とする旨の法規範を明文化しておくことが望ましい。

5 無期転換申込権発生までの通算契約期間が5年であることについて

有期労働契約の濫用的な利用を防止し、労働者の雇用を安定するという目的からすると、無期転換申込権発生までの期間が5年というのは、5年の範囲内で使用者側が自由に有期労働契約を利用できることとなり、「雇用の安定」という目的を十分に達成することはできない。

諸外国の例（ドイツや韓国が2年、イギリスでは4年など）に照らしても、5年は長すぎるので、2年に短縮すべきである。

6 クーリング期間について

クーリング期間については、有期労働契約を濫用的に利用されるおそれがある。

例えば、ひとつの有期労働契約と次の有期労働契約との間に、6ヵ月以上の派遣や業務委託契約を挟み込むことによって、5年を超える「有期」状態を継続させ、無期転換させることなく、長期に使った後でも、都合よく雇止めにすることが可能になる。

また、単純に、「3年経過したら、再雇用を約束して6ヵ月以上の休止期間を置き、休止期間が終わったらまた3年雇う」ということを繰り返す（事実上、長期にわたって有期労働契約で働かせるが、無期転換はさせない）といったケースもありうる。当然、労働者は、「クーリング期間（休止期間）」に、ただ休んでいるわけにはいかず、生活のために他で働かなければならない（この間の雇用は、当然、短期の有期契約となる）。この

ような状態が繰り返されるのでは、いつまでたっても雇用は安定しない。

したがって、このような悪用の危険のある「クーリング期間」は廃止すべきである。

7 無期転換後の労働条件について

(1) 原則は従前と同一内容

無期転換後の労働条件は、原則として、契約期間の点を除いて、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一のものとなる（労契法18条1項）。ただし、別段の定めがあればその定めによるとされている（同項第2文）。

一般的には、別段の定めがされることはあまりなく、従前の有期労働契約上の労働条件が継続されるケースが多いものと考えられる。

しかし、契約社員（従前の有期労働契約）の労働条件と正社員のそれとの間には格差があることが多く、無期転換後において、従前の契約社員の待遇のままでは、その格差が温存されることになる。そこで、無期転換後に、正社員就業規則が「別段の定め」であるとして、その労働条件を適用することができないかが問題となりうる。

この点が争われた事例では、無期転換した労働者側が、正社員就業規則は労契法18条1項第2文にいう「別段の定め」にあたるから自分たちにも適用があると主張して、正社員と同等の待遇を要求した。しかし、裁判所は、無期転換にあたって、無期転換後の労働条件は契約社員就業規則による旨が明記された契約書が締結されていたことから、正社員就業規則は労契法18条1項第2文にいう「別段の定め」にあたるとはいえないとし

て、労働者側の主張を排斥した（ハマキョウレックス《無期契約社員》事件・大阪地裁令和2年11月25日判決・労判1237号5頁）。

ただし、当該企業の就業規則が、有期雇用労働者用と無期雇用労働者用とに大別して規定されている場合に、特段の取り決めをすることなく、有期雇用から無期雇用への転換がなされたときは、無期雇用労働者用の就業規則全体が労契法18条1項第2文にいう「別段の定め」として無期転換者に適用される可能性がある。

(2) 就業規則による無期転換後の労働条件の整備について

使用者が、無期転換後の労働条件を就業規則上整備した結果、労働条件が転換前後で変更される場合もありうる。

このような場合、基本的には、無期転換後の労働条件として整備された就業規則が、労契法18条1項第2文の「別段の定め」として、転換後の労働条件を規律するものと考えられる。

ただし、この就業規則が無期転換後の労働者の労働条件となるためには、労契法7条の要件、すなわち、周知されていること、及び、そこに規定されている労働条件が合理的なものであることが必要である。

無期転換後の労働条件につき、使用者側が、無期転換就業規則の適用を前提として、同就業規則上、無期転換社員に対しては、賞与、家族手当、住宅手当等の支払いは規定されていないから支払う義務はないと主張した事案において、裁判所は、無期転換就業規則上の当該定めは合理的なものとはいえないとして、使用者側の主張を排斥している（井関松山製造所事件・高松高裁令和元年7月8日判決・労判1208号25頁）。

(3) 有期雇用労働者の待遇改善のために

現状では、無期転換後の労働条件は、従前の有期労働契約のままとされ、正社員との間に大きな待遇格差が温存されているのが実情と考えられる。有期雇用労働者の待遇改善を実現するためには、無期転換権を行使した労働者といゆる正社員との労働条件について、不合理な違いを設けてはならないとする法規制の導入が検討されるべきである。

8 まとめ

以上みてきたとおり、2018年4月1日以降、実質的にスタートした無期転換ルールについては、その制度の周知、活用度の向上をはじめ、円滑な運用に向けての条件整備、使用者による不当な潜脱・回避の防止等々、多くの課題がある。

今後も引き続き、検討会での議論を注視しつつ、有期労働契約利用の抜本的な制限、「雇用は直接・無期が原則」の法制化、正規・非正規間の格差是正等、労働者の雇用と生活を守るルールづくりに向けて声を上げていく必要がある。

いまむら こうじろう 1960年生れ。弁護士。自由法曹団常任幹事。著書：『ディーセント・ワークと新福祉国家構想』（共著、旬報社、2011年）、『なくそうワーキングプア』（共著、学習の友社、2009年）、『団体交渉・労働協約』（監修、学習の友社、2008年）、『労働ビッグバン』（共著、新日本出版社、2007年）、『リストラ撃退ABC』（共著、学習の友社、2002年）、映画「時の行路」（法律指導、2020年）