

労働契約法 18条無期転換ルールの実態

2022年2月28日 院内集会報告 弁護士 川岸卓哉

1 2018年11月に実施された無期転換ルール認知度に関する調査で無期転換ルールについての労使の情報格差が明らかに

- ・「無期転換ルールの内容について知っていることがある」との回答が、企業では77.9%であるのに対し、労働者は35.5%に過ぎない
- ・無期転換ルールについて知っていると答えた労働者の、情報入手ルートで最も多数を占めているのは、「勤務先（派遣会社含む）」で、45.1%
- ・企業の認知度と、無期転換ルールの認知度の関係

無期転換ルールについて具体的に知っている企業等で働いている有期契約労働者は認知度が高い（41.1%）のに対し、無期転換ルールについては知らない企業等で働いている有期契約労働者の認知度は、わずか3%に過ぎない。

→ な歴然たる情報格差のもとで、有期契約労働者の雇用の安定という労働契約法18条の立法趣旨を尊重すれば、企業には「更新上限5年」が権利の事前放棄に等しいという重大な不利益性の法的効果を生じさせることについて、非正規労働者に説明する義務が生じ、熟慮の上同意をさせなければならない。

2 2020年から2021年にかけて、厚生労働省による有期労働契約に関する実態調査及び独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の大規模な調査の結果

(1) 無期転換ルールに対して無期転換逃れの方針をとるのは少数であること

- ・労働契約法18条の無期転換ルールに対する企業の対応状況（フルタイム契約労働者）への企業の回答

法の趣旨に従い、「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、無期転換に切り替えている」45.0%と最も多い。

- ・「有期契約期間が更新を含めて通算5年を超えないように運用している」事業者は、8.4%にとどまる。労働契約法18条の立法趣旨を無視し、無期転換逃れ目的で対応使用とする企業は、少数であることがうかがわれる。

(2) 無期逃れの常套手段として更新上限が用いられていること

- ・上限設定時期

「改正労働契約の全面施行に伴い」、新設したのが、56.9%と最多

立法時に国会で危惧されていたとおり、労働契約法18条の施行を機に、これを逃れようとする企業は、日本通運のように、更新上限を導入した

- ・無期転換逃れ目的で通算5年を超えてないように運用している場合、企業のとっている方法は、「更新回数や通算勤続年数の上限等を制限する」が51.3%と最多
更新上限を用いる方法が、無期転換逃れの常套手段

(3) 5年もの更新上限の設けている企業は少数で悪質性が高い

有期契約労働者の勤続年数の上限について、上限を「設けている」企業の割合は、全体からすると14.2%とごく少数

さらに、勤続年数の上限を設けている企業のうち、上限の年数について「3年超～5年以内」と長期の更新上限をもうけているのは、その半数の49.3%である。

→これらの調査結果も、日本通運のように、労働契約法18条の立法趣旨を尊重せず、無期転換逃れ目的で、更新上限を設けている企業は、全体からみれば少数であり、しかも、そのうち3年超～5年以内という長期の上限を設けているのは、全事業所の7%程度で、5年の更新上限で無期転換申込権発生の1日前まで有期雇用労働者を使っただけで雇止めしようとするものの、企業社会における際だった悪質性が浮き彫りになっている。

(4) 無期転換逃れ目的の雇止めを強行する企業はごく少数

2020年4月時点で、企業が過去2年間の雇止めの有無についても、調査されている(50頁)。労働契約法18条の施行後5年が経過したのは、2018年4月であることから、無期転換逃れの雇止めがどの程度横行しているかを調査することが目的となっている。

・企業の回答は、過去2年間、「雇止めを行ったことがない」が85.6%、「過去2年間の雇止めの有無 雇止めをしたことがある」事業所は、10.7%と、ごく少数となっている。

・過去2年間に雇止めを行ったことのある事業所のうち、雇止めを行った理由として、「あらかじめ更新しないと契約(更新上限を設定)しているため」と回答したのは「28.4%」にとどまり、日本通運のように、無期転換逃れのため、更新上限5年を機械的に適用する企業は、さらに少数である。

(5) 労働者は無期転換ルールは更新上限等による雇止めが増えるおそれがあり有効でないと考えている

一部の悪質な企業が、無期転換逃れ目的で、更新上限を用いた雇止め等を行うため、「無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効ではない」と考える労働者は「18.4%」にものぼり、「有効でない」と考える理由として、「かえって更新上限等による雇止めが増えるおそれがあるから」と考える「23.7%」となっている。