

有期契約労働者の『無期転換』に関わる取り組みについて

2017年9月 全農協労連中央執行委員会

労働契約法の2012年「改正」により、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者（臨時、嘱託、パート、アルバイトなどの名称は問わず雇用期間が定められた労働者。以下「有期労働者」といいます）の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

全農協労連は「改正」当時、そして2016年2月にも、これらの問題に関する「取り組み指針」を示したところです。無期転換ルールについては、2013年4月に施行されたことから「5年を超えて反復更新された場合」とは、時期的には2018年4月以降ということになります。あとわずか半年後です。

労働界では「2018年問題」といわれ、既に多くの労働組合が取り組みを進めています。しかし、全農協労連傘下の多くの単組が、まだこの問題での取り組みを具体化するに至っていない状況です。以下を参考にしながら、早急に取り組むを進めていきましょう。

1. 「無期転換ルール」創設の趣旨と課題 — 私たちの基本的立場

（1）雇用の原則と現状の問題点

雇用の原則は、国際的にも「直接・無期雇用」とされています。従って、「派遣労働」は間接雇用ですから、本来は認められないものです。1985年に労働者派遣法が公布されましたが、これは労基法・職業安定法で禁止されている労働者供給業のいわば例外として認められたことによるものです。

無期雇用に関しては、いわゆる正社員に対して非正社員といわれる労働者が全体の4割近くにも及びますが、その多くが有期労働者です。しかも、厚労省の調査では、有期労働者の3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあるということです。

（2）「無期転換ルール」創設の目的

私たちの職場でも「臨時」や「嘱託」「パート」などの呼称で、1年や6ヶ月の有期契約を繰り返しながら働き続けているなかまが多くいます。つまり、臨時的な業務などではなく、恒常的で欠くことのできない業務を担っているということです。本来は、正職員として雇用されるべきなかまです。こうしたなかまを「5年を超えて」と一定の条件を付けながらも、期間の定めのない無期労働者として位置づけることを法的に求めたことは当然のことです。「無期転換ルール」創設の趣旨は、社会全体で有期から無期への転換を進めることによって、雇用の安定を図ることにあります。よって後述するように、経営者が有期労働者の「無期転換権」を侵害する行為をとることは許されません。

(3) 雇用の安定と労働条件向上へ

一方、2012年「改正」においては、どんな場合に「有期労働契約」を認めるのかという「入口規制」が見送られました。また、無期転換後の労働条件についても具体的に規定されませんでした。これでは、有期労働者の増加に歯止めはかからず、雇用の安定と有期契約を口実にした低位な労働条件の改善にもつながりません。

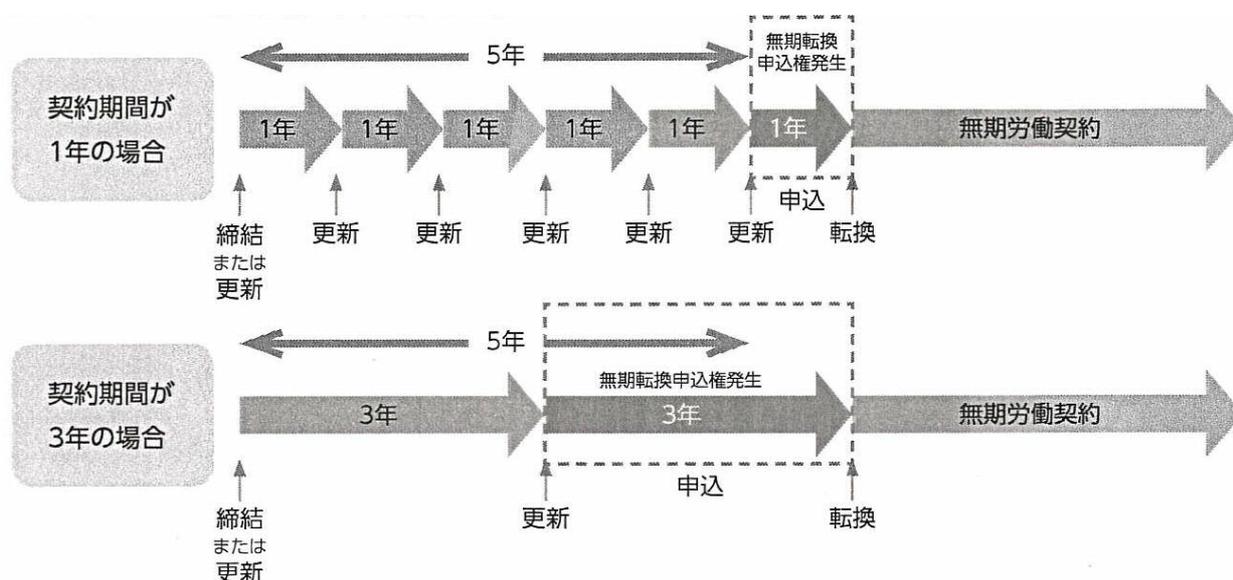
労働組合として、有期労働者（臨時、パートなど）の採用については、経営者に合理的な基準（恒常的な業務には認めず、どのような場合、どのような業務であれば有期契約での採用を認めるか。また〇年経過後は正職員に転換するなどの規定）を設けるよう要求し、それらの実現をめざしていくことが課題です。

2. 「無期転換」の概要と使用者側の対応

(1) 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できること、とされました（労働契約法第18条）。

具体的には、2013年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象となりますから、契約期間が1年間の場合を例にとれば、2013年4月1日から開始する契約を5回更新し通算5年を超えたとき、つまり2018年4月1日以降に「転換申込権」が生じ、その権利を当該契約期間が終了する翌2019年3月31日までに行使すれば、2019年4月1日から無期労働契約となります（「図」参照）。



(2) 「無期転換ルール」への周知度ならびに使用者の対応方針、労働者の意識

- ① 独立行政法人「労働政策研究・研修機構」が企業を対象にした調査結果（2016年）では、「労働契約法が改正された内容を知っている」と回答したのは58.7%です。無期転換ルールに対する対応方針では、6割を超える企業が「何らかの形で無期契約にし

ていく」と回答しています。

② 東京都産業労働局が行った企業への調査結果（2017年）では、無期転換ルールへの対応予定について「申し込みがあれば無期契約に転換する」が40%、「現在検討中」が42.2%です。そして無期転換する場合の雇用形態については、「同一の労働条件で無期転換する」が51.4%と最大となっていますが、「既存の正社員区分に転換する」も30.7%となっています。

③ 連合の有期労働者に対する調査報告（2017年）では、「無期労働契約への転換の内容まで知らない」とする有期労働者が84%という状況です。また、無期転換ルールに対する意識では、「待遇が正社員と同等になるわけではないから意味がない」とする人が54.5%と半数以上の人が否定的な評価をしています。さらに、有期契約で働いている人の約8割は働き方に「不満」、7割半が「正社員を希望」という結果になっています。

私たちの職場でも「無期転換ルール」の内容を知らないなかまが多いと思われます。労働組合が職場にしっかりその内容を伝え、有期労働者の権利問題として、当事者であるなかまの主体的な取り組みを援助していくことが必要です。同時に、経営者側の対応も全体的には遅れている状況です。当該経営者に責任を自覚させ、「改正」法への対応と具体的な制度の確立を要求し実現していくことが求められています。

3. 労働組合の取り組みについて

（1）正職員転換制度の確立を

① 2012年「改正」は、いわゆる正社員への転換を義務づけるものではありませんが、前述の法「改正」の趣旨を踏まえ、無期転換後は、正職員とする制度（パート労働者については短時間正職員制度など）を設けるよう要求します。

② こうした制度の創設に至らない場合でも、正職員を募集する際に無期転換となった労働者を優先的に採用することを確認させるようにします。そのために、経営者に定期採用時は無論のこと、定期採用以外の場合も含めて職員の採用にあたっては労使協議の場を持つように確認を求めます。

（2）無期転換促進の取り組み

① 「通算5年」の短縮をめざす

法律では、有期労働者の無期労働契約への転換については「通算5年を超える場合」となっています。しかし、5年では長すぎます。少なくとも3年で無期労働契約に転換するように要求して労使協議を行い、労働協約や就業規則の規定として具体化するようにします。

既に、2012年の法改正を受けて、労組が要求し5年を待たずに無期転換させた単組もあります。

②不当な雇い止めを許さない

経営者が、有期労働者の無期転換権を侵害しないようにすること。特に、2018年3月末での「雇い止め」(契約更新拒否)や無期転換権の行使をしないことを契約(更新)条件とするようなことが行われないようにします。

また、経営者が無期転換権の発生をさせないために、一年の契約期間の場合に「更新は4回を上限とする」などの対応をとってくることも予想されます。既に県農協中央会がそうした就業規則・規程の変更例を提示しているところもみられます。これらは、法の趣旨に反する脱法行為です。法「改正」にあたっての国会審議でも、こうした脱法行為は許されないこと、改善指導の対象であることが確認されています。

経営者がこのような規則・規程や契約内容の変更をしないように、あらかじめ要求するなど事前の対策をとるようにします。

※「雇い止め法理」の法定化も活用しよう

2012年「改正」においては、「雇止め法理」が法定化されました(第19条)。有期労働契約は、経営者側が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了しますが(「雇止め」、労働者・労働組合のたたかいによって「雇止め」については、最高裁の判例によりこれを無効とするルール(「雇止め法理」)が確立しており、これが法律として規定されました。

経営者が、無期転換権の行使をさせないために「雇止め」(契約更新拒否)をしようとした場合、あるいは契約更新回数に上限を設けようとした場合には、この規定も活用して許さないようにします。

i. 規定の対象となる有期労働契約

a) 反復更新により、その雇い止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

b) 労働者が、契約更新を期待することについて合理的な理由があると認められるもの

ii. どんな場合に「雇い止め」は無効となり、無効となった場合はどうなるか

「i.」の「a」「b」いずれかに該当し、雇い止めが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めは無効となり、同一労働条件で契約が更新されることとなります。

iii. 規定の適用にあたって必要とされる手続

この規定の適用については、労働者からの契約更新の申込みが必要とされています(契約期間満了後でも遅滞なく申し込めば対象となります)。ただし、使用者の雇止めの意思表示に対して「嫌だ、困る」と言うなど、労働者が使用者に対して何らかの反対の意思表示をすればよいとされています。

③クーリング期間の悪用防止

法律では、有期労働契約の通算期間の算定にあたって、契約期間が1年以上の場合は6ヶ月以上、1年未満の場合はその2分の1以上の期間、契約に空白がある場合は、通算期間は再契約時から始まるとされています。つまり、経営者が通算5年になる前にいったん

契約を打ち切り、前記の空白期間後に再契約をすることによって無期転換を逃れることも予想されます。こうした悪用をさせないようにします。

④労働組合が積極的に関与していこう

いずれにしても労働組合が、有期労働者の契約内容ならびに契約更新などの問題に関わるようにすること、一人ひとりのなかまに声をかけながら経営者の動向を把握して、権利侵害を許さないようにしていくことが大切です。

(3) 無期転換後の労働条件に関する取り組み

①正職員化することを要求の基本に

無期転換後の労働条件については、法律上は「別段の定めがある部分を除いて（転換前と）同一」となっています。有期労働契約が、本来正職員が担当する業務をより低位の労働条件の労働者に担当させることに利用されている実態にあり、有期労働者の「不満」もそのことが根本にあること、そして多くの人が「正職員」を希望していること、これらの事実を踏まえれば、無期転換と同時に正職員とすることは当然です。正職員になることを希望する無期転換後の労働者の正職員化を正面に掲げて要求することを基本とします。

②正職員化がただちに実現しない場合でも労働条件の改善をめざす

そのことが直ちに実現できない場合でも、有期労働契約時の低い労働条件が固定化されないよう、無期転換後の労働条件については、引き上げをめざしていきます。そのために、有期労働者、無期転換となった労働者の意見を集約しながら、無期転換後の労働条件の改善に向けて継続して労使交渉を行い、無期転換後の労働者に適用する新たな就業規則の制定や既存の就業規則への規定化、あるいは労働協約の締結として具体化していきます。

(4) 無期転換の申込み権に関する周知

①労働組合が無期転換は労働者の権利であることを周知しよう

法律では、労働者が申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立することになっています（「転換申込権」の行使は口頭でも可能で、申し出をした場合、経営者は拒否できません）。

労働組合が、このことをまず職場の有期労働者に周知することが必要です。「労組ニュース」などを作成し配布すること、また、その「ニュース」の中では、無期転換問題に関わる労働組合としての取り組みの「基本方針」や「要求（案）」なども示すようにします。そうした中で、有期労働者や労組員の意見を踏まえて「要求」を最終整理して、取り組みをさらに進めていくようにします。

②経営者にも労働者への「無期転換申し込み権」の周知を徹底させる

経営者に対しては、それぞれの有期労働者に無期転換の申込み権が発生する要件と行使可能期間について周知し、雇い入れ時、毎回の契約更新時に書面で明示（「労働契約書（雇用契約書）」への記載）するよう要求します。また、無期転換の申込みが書面でできるよう

に「申し込み用紙」を準備させ、その提出によって申込みをするようにして、記録が残るようにします。

(5) 有期労働者の組織化の取り組み

①労働組合が臨時・パートのなかまの要求を取り上げて実現をめざす

2012年「改正」では、「雇用期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」規定も設けられました(第20条)。ここでいう「労働条件」は、賃金や労働時間(休憩・休日・休暇)等だけでなく、労働契約の内容になっている災害補償、服務規定、教育訓練、付随業務、福利厚生、慶弔規程など、一切の待遇が含まれます。

均等待遇の実現に向けて、有期労働者のすべての労働条件について、同じ職場の期間の定めのない労働者(正職員)との格差の有無について点検を行います。そして、格差がある場合は、その是正に向けて要求し改善をめざします。その際にも、有期労働者(臨時・パートのなかま)との話し合いの場を持って、そこで出された意見等を要求に反映させます。

②同じ働くなかまとして組織化を働きかけよう

これらの「無期転換」や「不合理な労働条件の禁止」などの法「改正」を職場で具体化する取り組みを通じて、有期(臨時・パート)労働者の組織化の取り組みを促進します。

最低限、無期転換した労働者は組合員とするようにします。また、ユニオンショップ協定を有する労組は、組合員の範囲を拡大するよう協定の改定を要求します。

4. 要求例について

(1) 「無期転換」に関わる規定の整備や転換後の労働条件の確立に向けて

以上の「取り組み」を踏まえて、当該経営者に対して要求を提出し、「無期転換」に関わる制度の確立や臨時・パート労働者の雇用の安定と労働条件の改善を実現していきます。

経営者への要求例を示しますので、各単組で職場の実態やなかまの意見などを踏まえて要求項目を整理するものとします。要求例は、前記「3. 労働組合の取り組みについて」の課題ごとに例示していますが、課題ごとの分類にとらわれず、複数の要求例を一つにまとめるなどして具体化して下さい。

まず、当該経営者に、有期労働者の無期転換に関する要求を提出し、労使協議を踏まえて無期転換後の労働者の労働条件やそれらに関わる制度(就業規則)を確立させ、継続してその改善に取り組んでいくことが大切です。

(2) 経営者側の就業規則作成・変更提案にしっかり対応すること

経営者側から、「無期転換」ならびに転換後の労働条件をはじめとした処遇に関わって、就業規則の制定や変更が提案された場合も、前記の「(1)」の考え方と同様です。

労組として、提案内容を踏まえて要求を整理し、それに基づいて提案されている内容の改善をめざして交渉しその実現をめざします。

(3) 要求例

①正職員化に関して

- *労働契約法18条により、無期労働契約に転換した職員は正職員とすること。(正職員とする制度を設けること。)
- *有期契約職員については、3年経過後に正職員とすること。(正職員とする制度を設けること。)
- *正職員を採用する際には、労働契約法18条により無期労働契約に転換した職員に対して正職員への登用の希望を聞き、本人が希望する場合は優先的に正職員として採用すること。(正職員採用にあたって、優先的に正職員として採用する制度を設けること。)
- *短時間(パート)職員が無期労働契約に転換した場合は、「短時間正職員」とすること。(短時間(パート)職員が無期労働契約に転換した場合は、「短時間正職員」制度を設け、必要な就業規則等を定めること。)

②無期転換促進に関して

- *有期契約職員については、労働契約法18条の「5年経過後」を「3年経過後」として無期労働契約に転換すること。(有期契約職員については、3年経過後に無期労働契約とする制度(規定)を設けること。)
- *労働契約法18条により、2013年4月以降に開始された有期労働契約については、当該職員の申し出により5年経過後に無期労働契約に転換します。無期転換の権利を侵害する「雇い止め」(契約更新拒否)、あるいは当該職員に無期転換権を行使しないことを契約更新の条件とするようなことは行わないこと。
- *労働契約法18条に基づく有期契約職員の無期転換権を侵害することになる、契約更新回数の上限、あるいは通算契約期間の上限などの設定はしないこと。

③無期転換後の労働条件改善に関して(正職員化がただちに実現しない場合など)

- *無期転換後の職員に関わる就業規則を設け、無期雇用にふさわしい労働条件を確立すること。(無期転換後の職員の労働条件については、労使協議の上、新たに就業規則を設けるか、既存の就業規則に規定を追加すること。)
- *無期転換後の職員については、全員月給制とし退職金制度を設けること。また、そのために必要な就業規則等を整備すること。
- *短時間(パート)職員が無期労働契約に転換した場合は、月給制とし退職金制度を設けること。また、そのために必要な就業規則等を整備すること。

④無期転換の申し込み・手続きに関して

- *有期契約職員の就業規則に、労働契約法18条の規定により5年後に無期労働契約への転換申込権が発生し、当該職員の申し出により無期転換することを明記すること。(有期契約職員と交わす労働契約書に、労働契約法18条により無期労働契約への転換申込権が発生する時期ならびに無期転換する時期を明記すること。)
- *有期契約職員が、労働契約法18条による無期転換申込権が発生したら速やかに当該職

員に「無期転換申込み用紙」を交付し、その提出によって無期転換の申し出とするよう仕組みを確立すること。また、そのことを有期契約職員に周知すること。

⑤有期契約職員の労働条件改善に関して

- *雇用期間の定めがあることを理由として、労働条件に格差を設けないこと。(労働契約法 20 条の「雇用期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を遵守し、不合理な格差については是正、改善すること。)
- *有期契約職員について、正職員の就業規則の特別休暇、慶弔規定・・・を適用すること。
(有期契約職員の就業規則について、特別休暇、慶弔規定・・・については、正職員の就業規則の規定と同一の内容に変更すること。)

以 上