

第192回国会・参議院厚生労働委員会第6号（平成二十八年十一月十七日） 社民党・福島みずほ議員の関連質問の抜粋

次に、雇用の中で、無期転換ルールのことについてお聞きをいたします。

これは、労働契約法十八条で、有期の非正規雇用であった場合に五年間たつとそれが無期に転換するという労働契約法十八条の問題です。これはこの厚生労働委員会で成立させた法律で、どういふ状況なのかということについてお聞きをしたいというふうに思います。

JILPT、独立行政法人労働政策研究・研修機構が五月三十一日に発表した改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査によると、労働契約法十八条の施行を受け、通算五年以前ないし通算五年超の段階で無期転換にすると答えた企業は六割以上に上っております。厚労省の実態認識はいかがでしょうか。

○政府参考人（山越敬一君） お答えを申し上げます。

今御指摘のありました平成二十七年の独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査によりますと、有期契約労働者を雇用している企業のうち、二〇一二年八月の労働契約法改正以降に有期契約労働者から無期契約労働者への転換を行ったと回答した企業は三四・〇%となっております。

○福島みずほ君 では、逆に、五年を迎える前に雇い止めをするという企業はどれぐらいの割合になるのでしょうか。その結果、どれぐらいの人数の有期労働者が雇い止めされて職を失うことになると予想しているのでしょうか。厚生労働省としては、その具体的な対策をどのようなふうにするのでしょうか。

○政府参考人（山越敬一君） 御質問のありました五年を迎える前に雇い止めをする企業が具体的にどのくらいあるかということをございますけれども、これは予測することが難しいのではないかとこのように考えているところでございます。

そういう中で、厚生労働省といたしましては、まずはセミナーの開催あるいは企業向けのハンドブックの活用により積極的な周知啓発を行っていきたいというふうに考えております。また、無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合には、都道府県労働局におきましてしっかりと啓発指導をしてまいる考えでございます。

○福島みずほ君 五年たつと無期になるということで、様々な大学や様々な研究機関、様々なところで五年以内に雇い止めをするということが今本当に広がって、その声が具体的にたくさん寄せられています。

例えば、次のようなケースは国としてどのような指導、対策をして有期労働者の雇用の安全を図るつもりなのか。例えば、一、五年を超える手前で雇い止めをする場合。二、五年を超える前に労働条件を下げ更新する旨が使用者が申し込んだ場合。三、五年を超える前に更新しない旨を一方的に使用者が通告する場合。四、五年を超える前に不更新とする旨の合意書を締結した場合。というか、よくあるのは、五年を超えないように、不更新条項をその前の更新のときに入れてサインをさせる場合というのはよくあります。五、契約当初から更新期間、更新回数の上限を五年までと設定する場合など。いかがでしょうか。

○政府参考人（山越敬一君） お答えを申し上げます。

今御指摘をいただいた五つのケースでございますけれども、これにつきましては、厚生労働省といたしまして、無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えないというふうに考えているところでござ

います。

したがいまして、全国でこの無期転換ルールを始めといたします労働契約法に関する今申しましたセミナーを開催しますとかハンドブックの活用によりまして、まずは、無期転換によって雇用の安定がもたらす働く方の意欲とか能力の向上、あるいは企業活動に必要な人材の確保、そういったことに寄与するという、そういったメリットがあるわけでございますので、こういったセミナーで今申しましたようなメリットをまず説明するということに取り組んでおりますし、労働契約法第十九条に規定をされております雇い止め法理についても、御留意をいただいて慎重に御対応いただきたい旨の周知啓発を行っているところでございます。

○福島みずほ君 二〇一二年七月三十一日のこの厚生労働委員会において、西村智奈美副大臣、当時は、「法案が成立した際には、不更新条項を入れさえすれば雇い止め法理の適用が排除されるといった誤解を招くことがないように、従来の判例法理が変更されるものではないということ、解釈通達ですとかそれからまたパンフレットなどを作成いたしまして、明確に周知したいというふうに考えております。」と答弁しております。

不更新条項は問題であるという通達あるいはパンフレットなどを出されているんでしょうか。

○政府参考人（山越敬一君） 御指摘いただきました点でございますけれども、無期転換ルール、それからいわゆる雇い止め法理などについて定めました改正労働契約法についてでございますけれども、平成二十四年八月十日付けで都道府県労働局長宛ての通知を発出しているところでございます。

○福島みずほ君 でも、それはなかなか守られていないんですね。先ほども、そういう事案があれば、あるいはセミナーを開催している、あるいは各都道府県に対して通知を出したとあるんですが、現場では、やはり更新しない、五年前に何とか雇い止めをしてしまうというものが横行しているというふうにも思っています。これに対してどう今後も対応されるおつもりなのか、教えてください。

○政府参考人（山越敬一君） お答え申し上げます。

今申しましたセミナーの開催とか企業向けのハンドブックの活用などによりまして周知啓発、これに加えて、無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合には、都道府県労働局におきましてしっかりと啓発指導をしていきたいと思っております。

○福島みずほ君 そうしますと、こういう問題を抱えた、問題ではないかと思った労働者は、労働局にというか、各地の労働基準監督署、様々なところに行けばいいということですか。

○政府参考人（山越敬一君） 各地の労働局で対応させていただきたいというふうに思います。

○福島みずほ君 そうしたら、御存じ、これ、いろいろな大学や研究施設や様々なところで五年前の雇い止めが起きております。そうすると、これ、各地の労働局でしっかり取り組んでくださるよう、本当によろしく願いいたします。うんと。じゃ、もう一回、決意、お願いいたします。

○政府参考人（山越敬一君） 先ほど申しましたように、無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合には、都道府県労働局におきましてしっかりと啓発指導に取り組んでまいります。

○福島みずほ君 これは本当によろしく願いいたします。また、無期に転換した後の労働条件は、同一労働同一賃金できちっと労働条件が上がるように、これもまたよろしく願いいたします。