

**「多様化する労働契約のルールに関する検討会」  
報告書 参考資料**

# 目次

I	多様化する労働契約のルールに関する検討会について	・ ・ 2
II	調査概要	・ ・ ・ ・ ・ 6
III	無期転換・有期労働契約	・ ・ ・ ・ ・ 14
IV	多様な正社員の労働契約関係	・ ・ ・ ・ ・ 57
V	ヒアリング結果まとめ（個別事例）	・ ・ ・ ・ ・ 86
VI	その他	・ ・ ・ ・ ・ 98

# I 多様化する労働契約のルールに関する 検討会について

# 多様化する労働契約のルールに関する検討会について

## 【開催要綱】（抄）

### 1. 趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項において、同法施行後8年を経過した場合において、改正労働契約法第18条の規定に基づく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、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

また、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されること、規制改革実施計画（令和元年6月閣議決定）において、令和2年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。

このため、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等について検討を行うことを目的として、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を開催する。

### 2. 検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

## 【参集者名簿】（50音順、敬称略）

安藤至大 日本大学経済学部教授

戎野淑子 立正大学経済学部教授

桑村裕美子 東北大学大学院法学研究科教授

坂爪洋美 法政大学キャリアデザイン学部教授

竹内（奥野）寿

両角道代（座長代理）

山川隆一（座長）

早稲田大学法学学術院教授

慶應義塾大学大学院法務研究科教授

東京大学大学院法学政治学研究科教授

## 【論点】 1. 無期転換ルール関係

- (1) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- (2) 無期転換前の雇止め
- (3) 通算契約期間及びクーリング期間
- (4) 無期転換後の労働条件
- (5) 有期雇用特別措置法の活用状況
- (6) その他

## 2. 多様な正社員の雇用ルール等関係

- (1) 雇用ルールの明確化
- (2) その他

## 3. その他

必要に応じ、適宜論点を追加

## 【開催実績】 第1回（令和3年3月24日）：現状等 第2回～4回（令和3年4月20日、5月27日、6月24日）：ヒアリング

第5回（令和3年7月28日）：実態調査概況

第6～8回（令和3年8月31日、9月17日、10月12日）：無期転換ルール

第9・10回（令和3年11月12日、12月22日）：多様な正社員の雇用ルール等

第11回（令和4年1月24日）：無期転換ルール・多様な正社員等

第12・13回（令和4年2月22日、3月17日）：取りまとめに向けて

# 無期転換ルールに関する見直し規定及び多様な正社員に関する閣議決定事項等

## 労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則 抄

3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

※平成25(2013)年4月1日施行

## 有期労働契約の在り方について（建議）（平成23年12月26日）抄

（前略）転換が初めて生じる時期から3年を経過した場合において、利用可能期間満了前の雇止めが懸念された議論の過程を踏まえ、施行の状況を勘案し、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとすることが適当である。

## 働き方改革推進法案の附帯決議（参・平成30年6月28日）抄

労働契約法第18条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

## 経済財政運営と改革の基本方針2021（令和3年6月18日閣議決定）抄

### 5. 4つの原動力を支える基盤づくり

（5）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実（フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革）

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

## 規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）抄

「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。

- 労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策
- 労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策
- 労働契約法（平成19年法律第128号）に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策

## 規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）抄

厚生労働省は、令和元年度に実施した無期転換ルールの適用状況についての調査結果等を踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）に定められる無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。

## 規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）抄

### 5. 雇用・教育等

#### （4）多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備

#### 5 社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し

- b 厚生労働省は、多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化及び労働契約法（平成19年法律第128号）に定められている無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和3年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

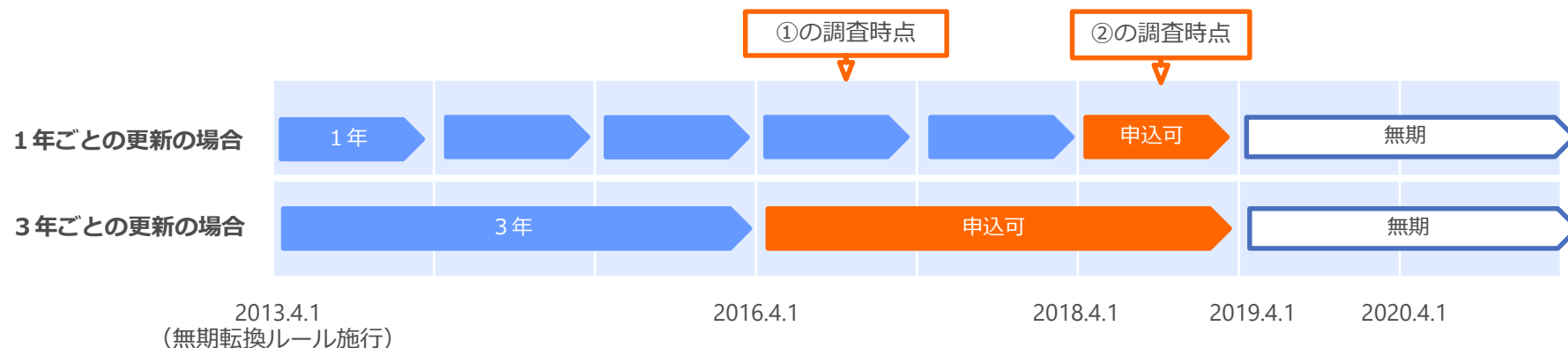
## Ⅱ 調査概要

## ○独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要

	①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	②無期転換ルールへの対応状況等に関する調査
調査期間	2016年10月5日～11月14日	2018年11月1日～12月末日
調査時点	2016年10月1日時点	2018年11月1日時点
調査対象（※1）	常用労働者を10人以上雇用している 全国の民間企業30,000社	常用労働者を10人以上雇用している 全国の企業等20,000社と その企業等で働く有期契約労働者等約55,000人（※2）
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
有効回収(回答)率	32.1%（有効回収数 9,639社）	企業等：23.4%（有効回答数 4,685社） 有期契約労働者等：7.7%（有効回答数 4,215人）

- ※1 ①の調査の対象は、民間信用調査機関が所有する企業データベースを母集団として抽出。  
②の調査の対象は、総務省「平成28年経済センサス活動調査」の企業等情報を母集団として抽出。
- ※2 会社企業に加え、学校法人や独立行政法人など、法人格を有する団体も対象としているため「企業等」と総称。  
有期契約労働者に加え、無期労働契約への転換者や派遣労働者等も対象としているため、「有期契約労働者等」と総称。

### （参考）調査時点と無期転換申込権発生時期の関係





## ○厚生労働省による有期労働契約に関する実態調査の概要

	①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）※1	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）※1
調査期間	2020年7月1日～7月29日	2021年1月15日～2月16日
調査時点	2020年4月1日時点	2021年1月1日時点
調査対象※2	常用労働者を5人以上雇用している全国の民営事業所 11,473事業所	事業所調査に回答のあった 常用労働者を5人以上雇用している事業所で働く 有期契約労働者、無期転換者10,016人
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
有効回収(回答)率	49.4%（有効回収数 5,662事業所）	66.6%（有効回答数 6,668人）

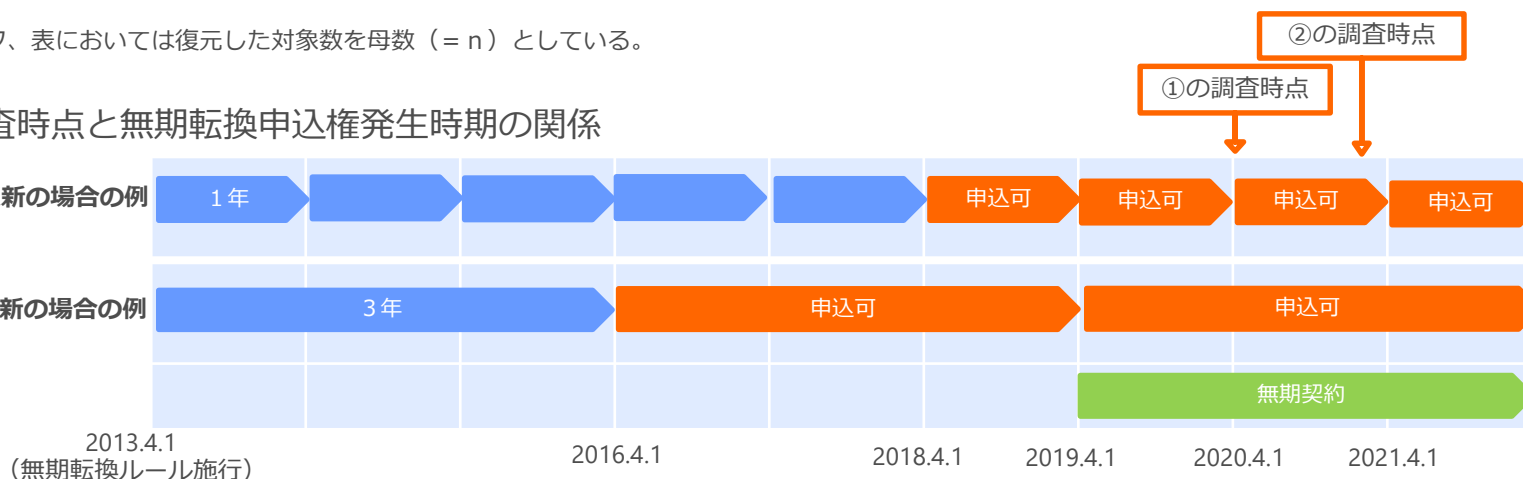
※1 統計法第19条第1項に基づく総務大臣の承認を受けた一般統計調査

※2 ①の調査の対象は、事業所母集団データベース（平成30年次フレーム）を母集団として日本標準産業分類に基づく16大産業に属する事業所のみ抽出。  
②の調査の対象は、事業所調査の対象事業所のうち、回答のあった事業所に就業している有期契約労働者、無期転換ルール及び独自制度による無期転換者を母集団として抽出。

※3 ①、②いずれの調査も標本調査のため、母集団に復元したものを調査結果として表章している。

※4 各グラフ、表においては復元した対象数を母数（= n）としている。

### (参考) 調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



# 有期労働契約に関する実態調査の概要

## ○調査の用語解説①

	①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
常用労働者	① 期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者 ② 取締役、理事などの役員であっても常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であってもその事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、①に該当すれば常用労働者とする。	
有期契約労働者	事業所から直接雇用されている常用労働者（正社員以外）であって、例えば3か月や1年など、事業所との労働契約期間に定めのある者を指す。（「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問わない。）	
無期契約労働者	-	事業所から直接雇用されている常用労働者であって、事業所との労働契約で契約期間の定めがない者を指す。（「正社員」、「パート」、「契約社員」等の名称を問わない。）
無期転換者	-	「契約期間の定めがある働き方から定めがない働き方に転換した」と回答した者を指す。（問1（6））
正社員	事業所において正社員・正職員として働いている者を指し、育児・介護休業中の正社員も該当する。	6頁の社員区分参照。
労働契約法における無期転換ルール	労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に規定されたルール。	
無期転換制度	労働契約法における無期転換ルールのみならず、事業所独自の制度等の無期転換ルール以外の方法による無期転換制度を含む。	
クーリング期間	「クーリング期間」を置くとは、一定の更新回数又は勤続年数に達した時に、いったん雇止めをし、一定期間をおいてから再び労働契約を締結することをいう。	「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）
解雇・雇止め	「解雇」とは、労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の打ち切りをいう。 「雇止め」とは、有期労働契約の期間満了後、その有期労働契約を更新せずに、労働契約を打ち切ることをいう。（事業所調査においては、「使用者が、期間満了後、有期労働契約を更新しないこと。」と定義）	

# 有期労働契約に関する実態調査の概要

## ○調査の用語解説②

①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）		②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
社員区分	—	<ul style="list-style-type: none"><li>①「正社員」雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、正社員をいう（多様な正社員を含む）。</li><li>②「出向社員」他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかは問わない）</li><li>③「契約社員」特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者（※1）</li><li>④「嘱託社員」定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者（※1）</li><li>⑤「パートタイム労働者」常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者</li><li>⑥「派遣労働者」労働者派遣法（※2）に基づく派遣元事業所から派遣された者</li><li>⑦「その他」上記以外の労働者</li></ul>

※1 定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義に当てはまる場合は「契約社員」とする。「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義に当てはまる場合は、「契約社員」とし、「嘱託社員」の定義に当てはまる場合は「嘱託社員」とする。

※2 労働者派遣法とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）」をいい、「派遣元事業所」とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受けている事業所をいう。

## ○調査の用語解説③

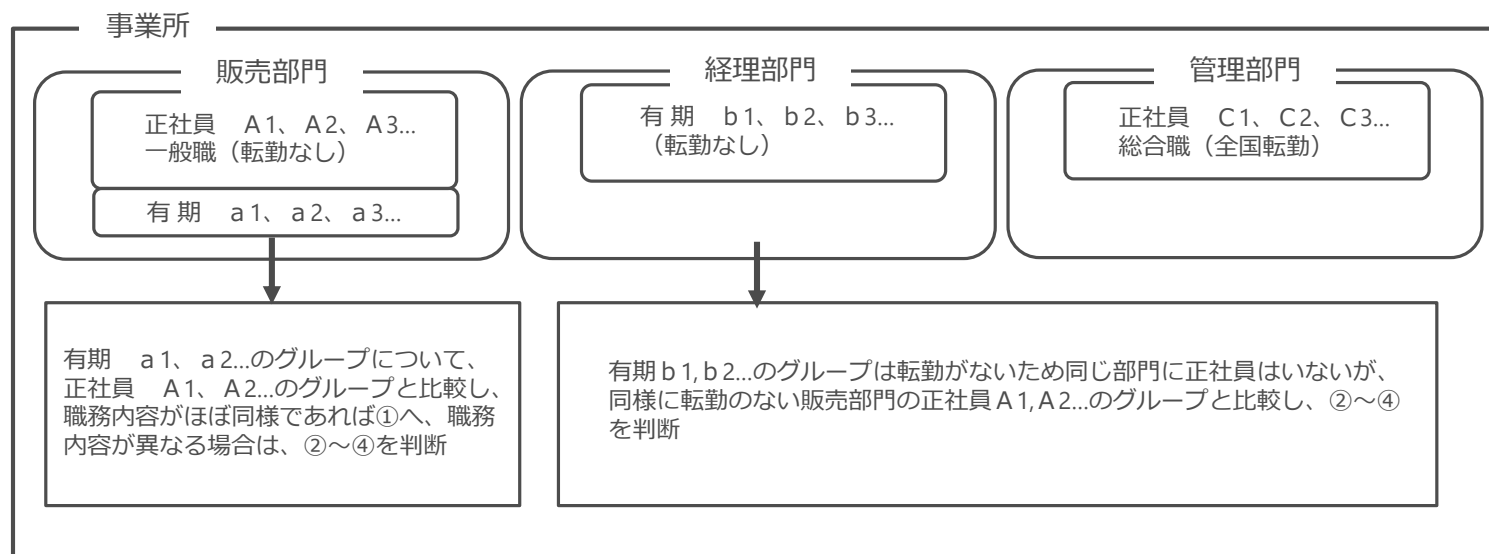
### ①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）

### ②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）

有期契約労働者および無期契約労働者に転換した者（事業所調査については有期契約労働者のみ）が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の5つに分類した。

- ①正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事）
- ②高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事）
- ③別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事）
  - ※ 正社員が管理業務で、有期契約労働者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当する。
- ④軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事）
  - ※ 正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当する。
- ⑤事業所に正社員がいない
  - ※ 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針（転勤の範囲や昇進の方針など）や職務内容（とりわけ責任の程度）に近い社員（「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等）のグループを比較対象とした。派遣会社の場合は、派遣元事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務について、派遣元事業所の正社員の職務を比較対象とした。

### 職務タイプ



## ○独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による多様化する労働契約の在り方に関する調査の概要

	③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）	④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）
調査期間	2021年1月15日～3月1日	2021年1月14日～1月28日
調査時点	2021年1月1日時点	2021年1月時点
調査対象	従業員規模30人以上の全国20,000の民間企業等（※1）	20歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員20,000人
調査方法	郵送配布・郵送回収	WEB調査
有効回収数	5,729件（有効回収率：28.6%）	20,000件（※2）

- ※1 調査対象は事業所ではなく、企業（会社企業（株式会社、有限会社等）とそれ以外の法人（学校法人や独立行政法人等））である。  
「平成28年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布した。
- ※2 個人調査については、回収目標を20,000件として「就業構造基本調査（2017年）」の「性」「年齢」「就業形態」の分布に合わせた層化割付回収とした。
- ※3 本調査結果は単純集計した結果である（業種と規模の分布の偏りを、母集団分布どおりに復元（補正）した集計結果ではない）。
- ※4 当該調査結果は本資料では速報値を示している。

○ 以降、①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）は「有期／事業所」、②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）は「有期／個人」、また、③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）は「多様化／企業」、④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）は「多様化／個人」と表記する。

# 多様化する労働契約の在り方に関する調査の概要

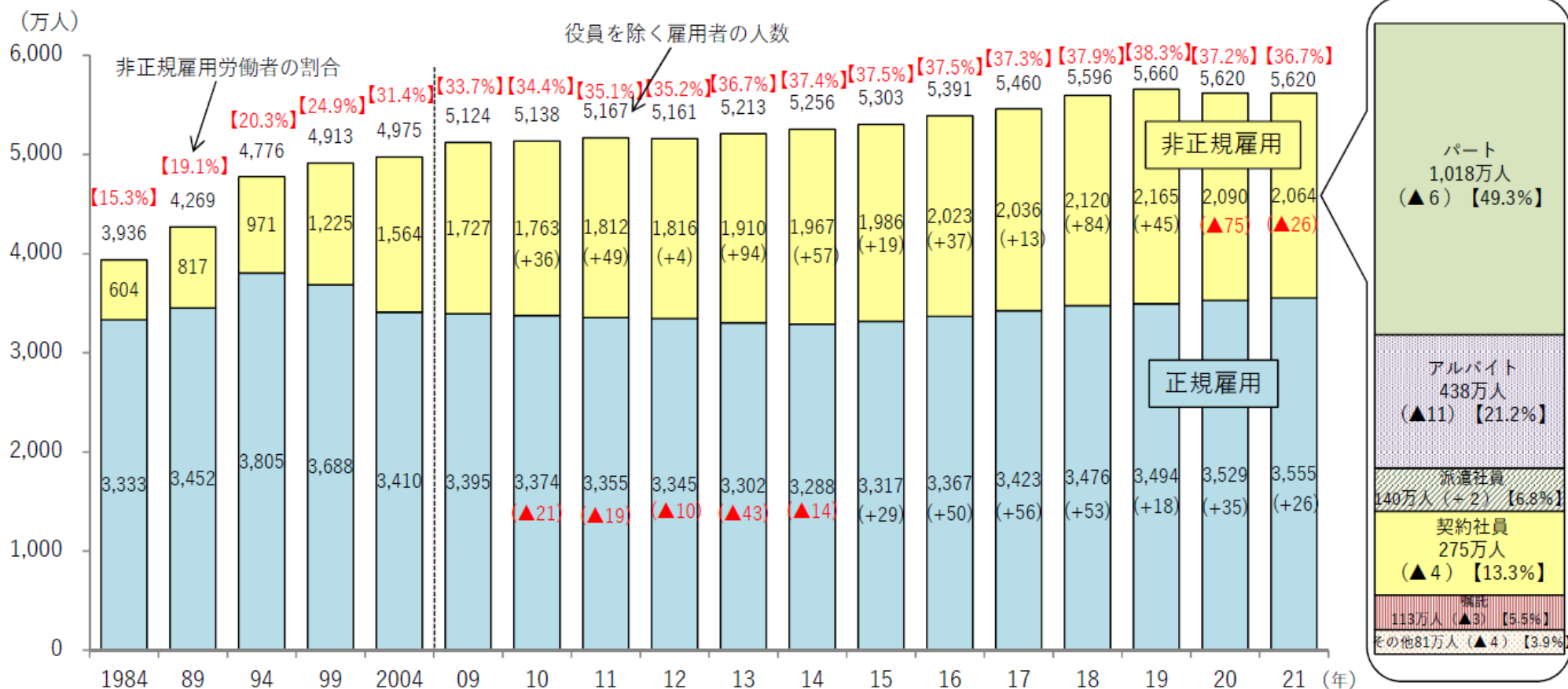
## ○調査の用語解説

	③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）	④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）
正社員	直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員。	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員。多様な正社員や他企業より出向契約に基づき出向している方も含む。
有期契約労働者	フルタイム契約労働者やパートタイム契約労働者など、企業が直接雇用している労働者であって、企業との労働契約期間に定めがある者を指す。	—
フルタイム契約労働者／パートタイム契約労働者	企業に有期契約で直接雇用されている労働者（臨時労働者・定年後再雇用者を除く）で、所定労働時間が正社員とほぼ同じ者／正社員より所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者	—
無期転換社員	改正労働契約法の無期転換ルール又は会社独自の無期転換ルールにより、有期契約労働者から転換し、無期化した社員	
いわゆる正社員／無限定正社員	勤務地、職務（職種）、労働時間等が限定されていない正社員	
多様な正社員	正社員ではあるが、無限定正社員と比較すると、勤務地、職務、労働時間等が限定されている社員。	
多様な正社員等	多様な正社員及び無期転換社員のことをいう。	—
勤務地限定正社員	就業する地域が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員	
職務限定正社員	従事する職務（職種）が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員	
勤務時間限定正社員	所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員	

### Ⅲ 無期轉換・有期労働契約

## 2.無期転換ルール (1)総論

- 正規雇用労働者は3,555万人（2021年平均。以下同じ）。対前年比で7年連続の増加（+26万人）。
- 非正規雇用労働者は2,064万人。2010年以降対前年比で増加が続いてきたが、2020年以降は減少（-26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合は36.7%。前年に比べ0.5ポイント低下。



(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

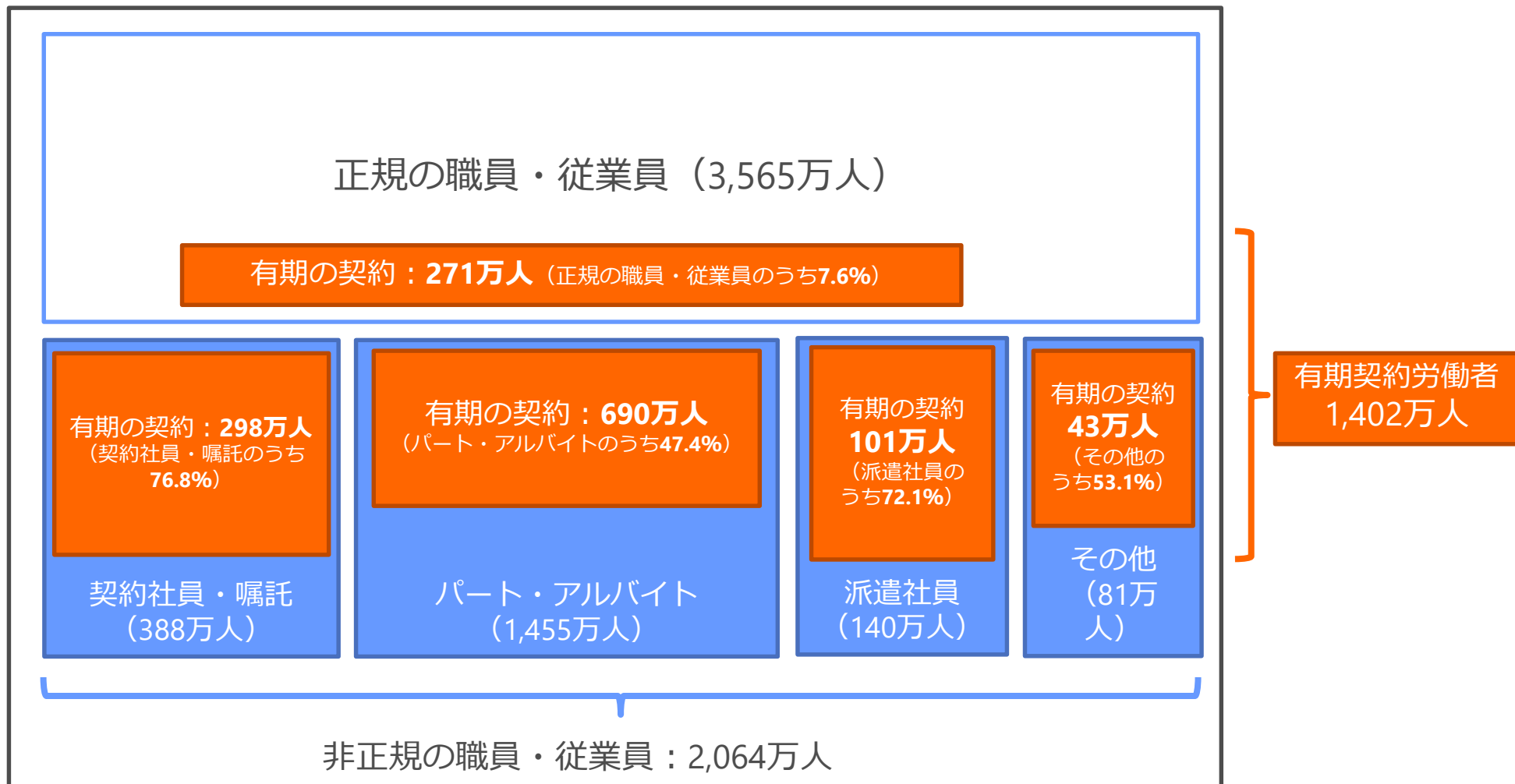
- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 2) 2010年から2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。  
 3) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。  
 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。  
 5) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。  
 6) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。  
 7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。



## 2.無期転換ルール (1)総論

- 労働力調査によると役員を除く雇用者全体の人数が5629万人、そのうち有期契約労働者の人数は1402万人となっている。

役員を除く雇用者（全産業）：5,629万人【2021年】

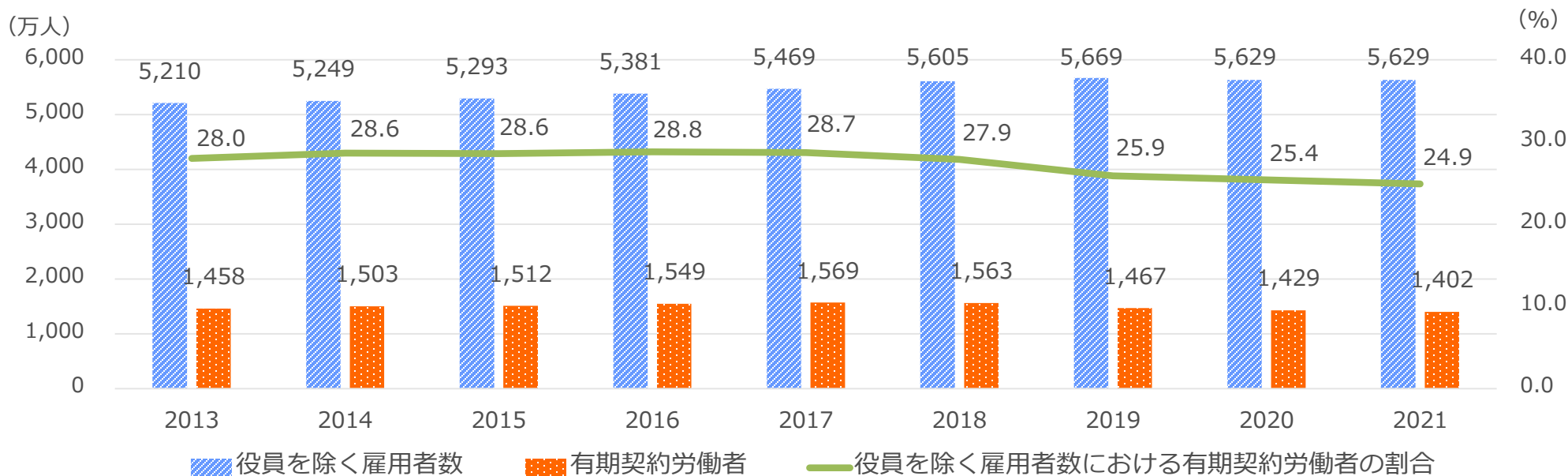


※「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」等の区分は、勤め先での呼称による。

## 2.無期転換ルール (1)総論

○ 有期契約労働者数や役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合の推移は以下のとおり。

### ○役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合



※・2012年以前は「有期の契約」を調査していないため不算出。

・2013年～2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。

・2018年以降は「有期の契約」のみ（雇用契約期間の定めのある雇用者数の合計であり、実質的には①～③の合計と同様の内容）の数値。

### <月次データ>

	2018.1	2018.4	2018.7	2018.10	2019.1	2019.4	2019.7	2019.10	2020.1	2020.4	2020.7	2020.10	2021.1	2021.4	2021.7	2021.10	2022.1
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610	5,607	5,656	5,636	5,620
有期契約労働者数 (万人)	1,677	1,651	1,508	1,444	1,466	1,446	1,502	1,482	1,435	1,426	1,405	1,418	1,398	1,392	1,400	1,405	1,411
有期契約労働者の割合 (%)	30.1	29.6	26.8	25.4	26.0	25.7	26.4	25.9	25.3	25.5	25.0	25.1	24.9	24.8	24.8	24.9	25.1

## 2.無期転換ルール (1)総論

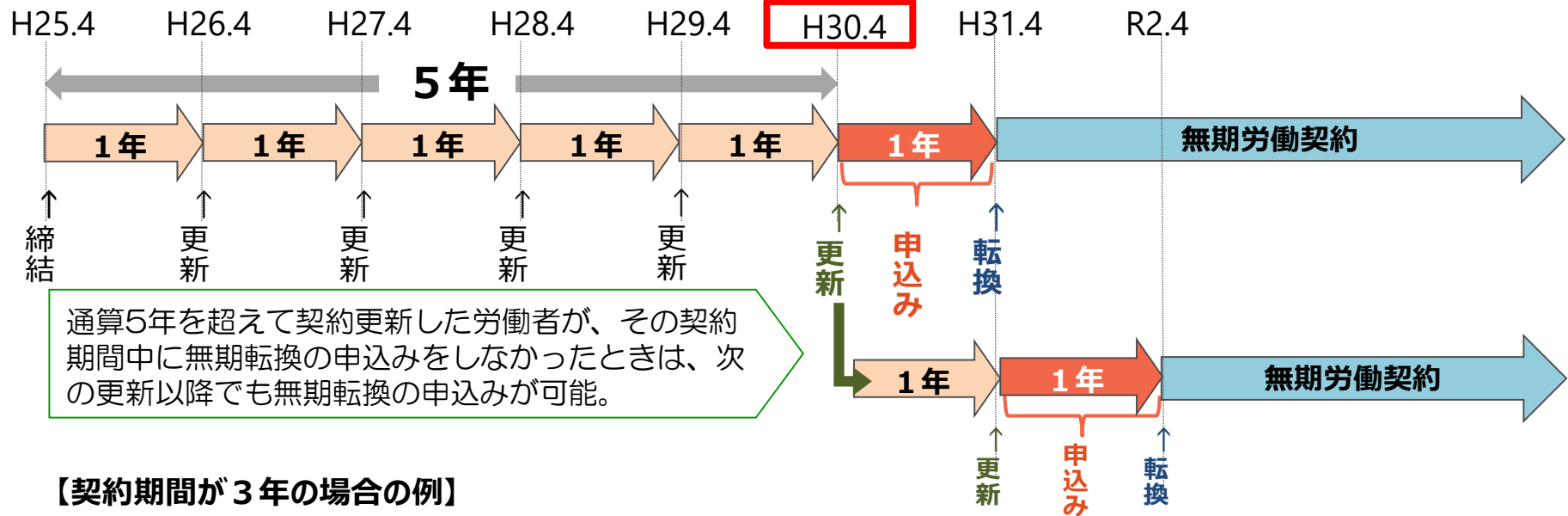
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

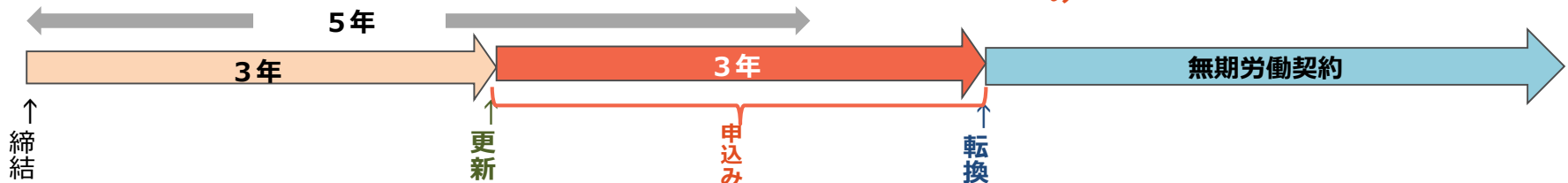
※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みが可能。

【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

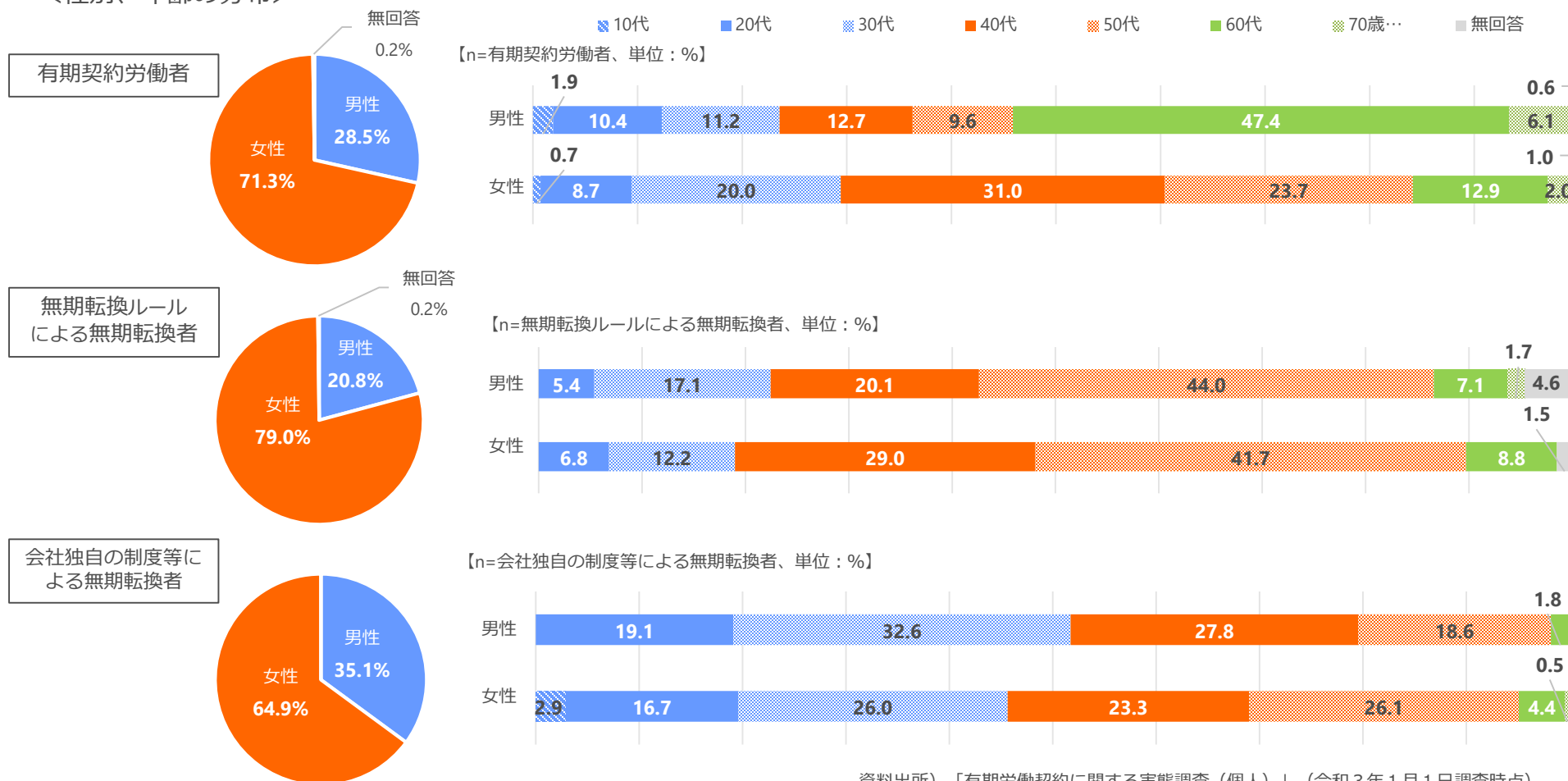
## 2.無期転換ルール (1)総論

- 有期契約労働者、無期転換者とも女性の割合が高いが、無期転換ルールによる無期転換者は独自制度による無期転換者に比べて特に女性の割合が高い。
- 性別、年代ごとに見ると、男性の有期契約労働者では5割超が60代以上となっている。

### ○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細（有期／個人・2021年1月時点）

※ 有期実態調査（個人）の分析対象となる労働者は「有期契約労働者」、「無期転換ルールによる無期転換者」、「独自制度による無期転換者」である。

#### <性別、年齢の分布>



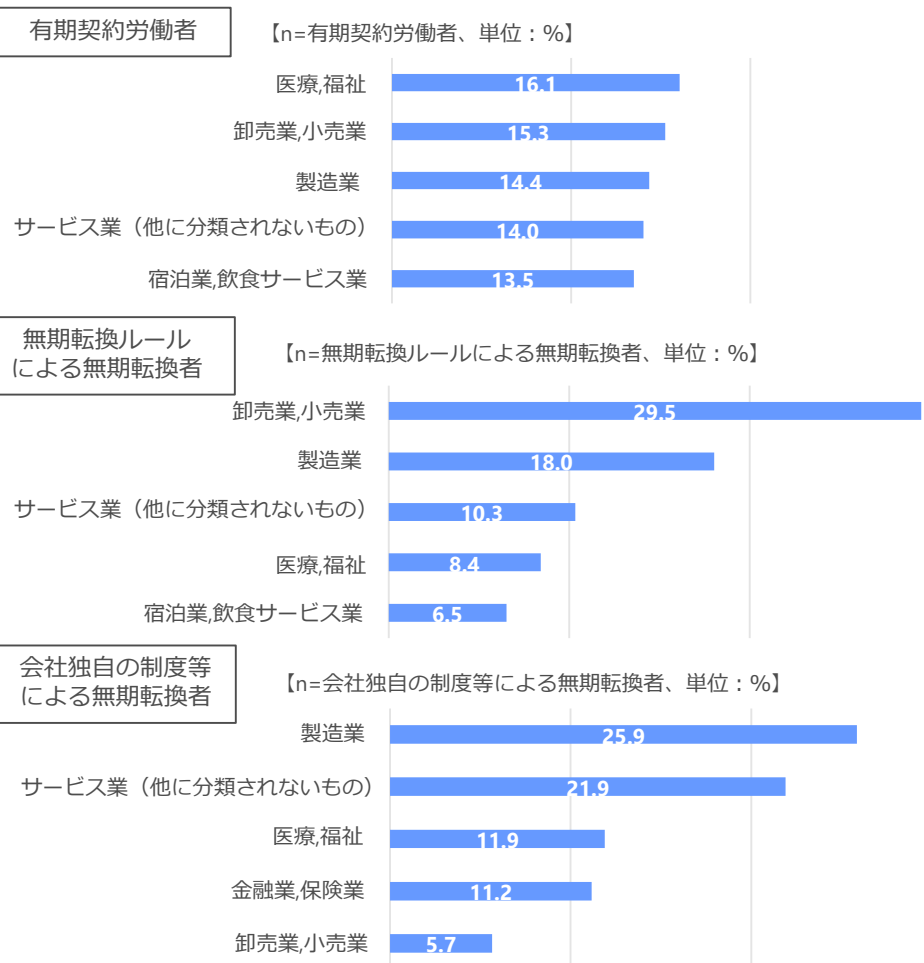
## 2.無期転換ルール (1)総論

- 契約区分ごとの最も割合が高い業種は、有期契約労働者では医療、福祉、無期転換ルールによる無期転換者では卸売業、小売業、独自制度による無期転換者では製造業となっている。
- 契約区分ごとの就業形態では、有期労働契約、無期転換ルールによる無期転換者ではパートタイム契約労働者の割合が最も高く、約5割を占めるのに対し、独自制度による無期転換者では正社員の割合が7割近くを占めている。

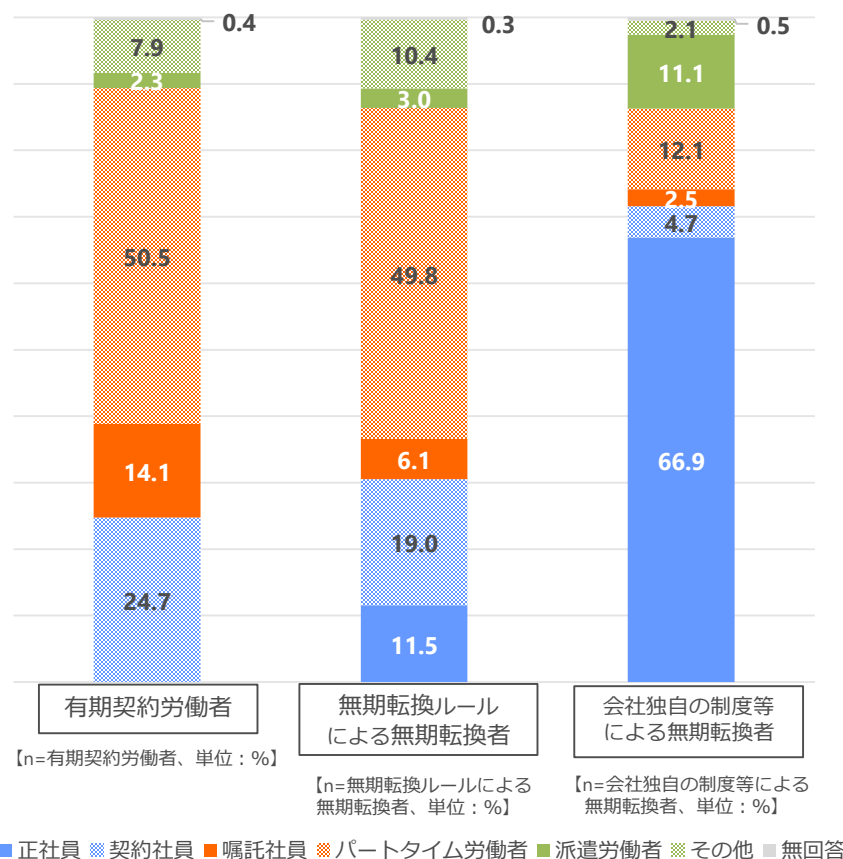
### ○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細

(有期/個人・2021年1月時点)

#### <勤務先の業種の割合（上位5つ）>



#### <就業形態の割合>



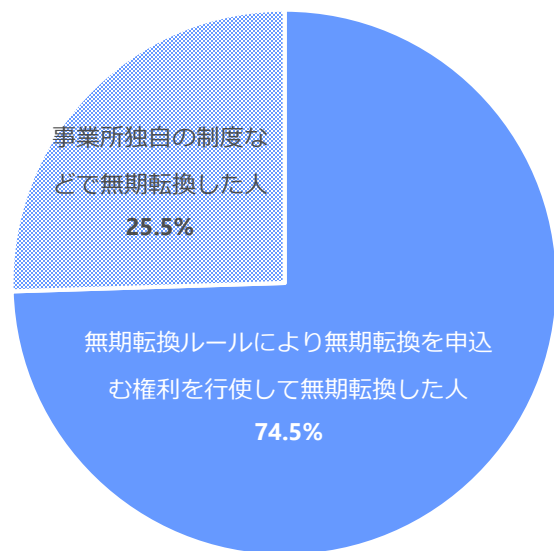
## 2.無期転換ルール (1)総論

- 無期転換した人のうち、「無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」の割合は74.5%、「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合は25.5%となっている。
- 企業規模別に見ると、「1,000人以上」の規模では「無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」の割合が最も高く、「5～29人」の規模で「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が最も高い。

### ○2018年度・2019年度合算：無期転換した人の内訳 (有期/事業所・2020年4月時点)

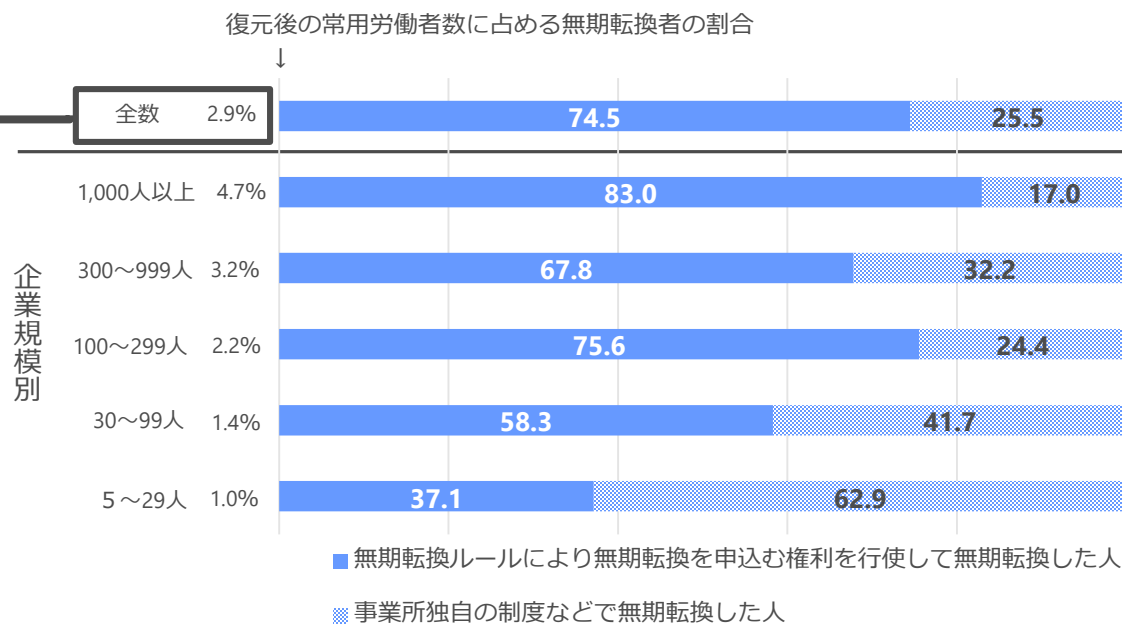
< 2018年度・2019年度合算 >

【n=無期転換した人、単位：%】



< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=無期転換した人、単位：%】



- 本調査結果より、常用労働者5人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換した人数は約158万人、そのうち無期転換ルールにより無期転換した人数は約118万人と推計される。
- (※) 常用労働者5人未満の事業所の状況を考慮していないこと、調査対象の2018年度及び2019年度以外にも無期転換は行われていることに留意が必要。

【参考】 常用労働者5人以上の事業所における、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者の人数は約474万人と推計される（「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点））。

## 2.無期転換ルール (1)総論

- 無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人がいる事業所のうち、「実際に無期転換申込権を行使した労働者がいる事業所」の割合は35.9%で、「無期転換申込権を行使せず継続雇用されている労働者がいる事業所」の割合は80.4%となっている。
- 無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」は約3割、「申込権を行使せず継続雇用されている人」は6割超、「既に退職している人」は1割未満となっている。

### ○ 無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況等 (有期/事業所・2020年4月時点)

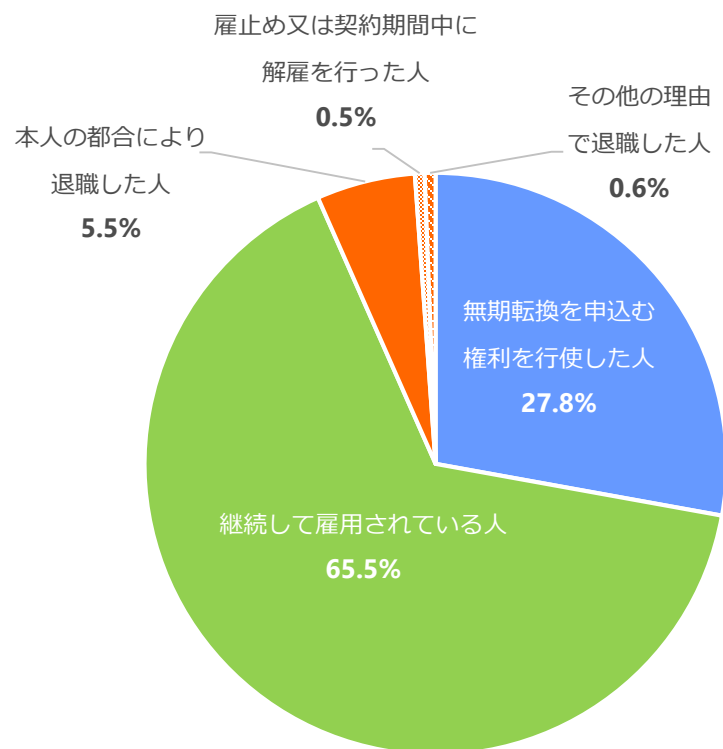
#### <2018年度・2019年度合算：無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人がいる事業所>

【n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：%（複数回答）】

			2018年度・2019年度合算
無期転換を申込み権利を行使した人がいる事業所			35.9
無期転換を申込み権利を行使しなかった人がいる事業所	継続して雇用されている人がいる事業所		80.4
	既に退職している人がいる事業所	本人の都合により退職した人がいる事業所	18.3
		雇止め又は契約期間中に解雇を行った人がいる事業所	2.2
		その他の理由で退職した人がいる事業所	2.6

#### <2018年度・2019年度合算：無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況>

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】

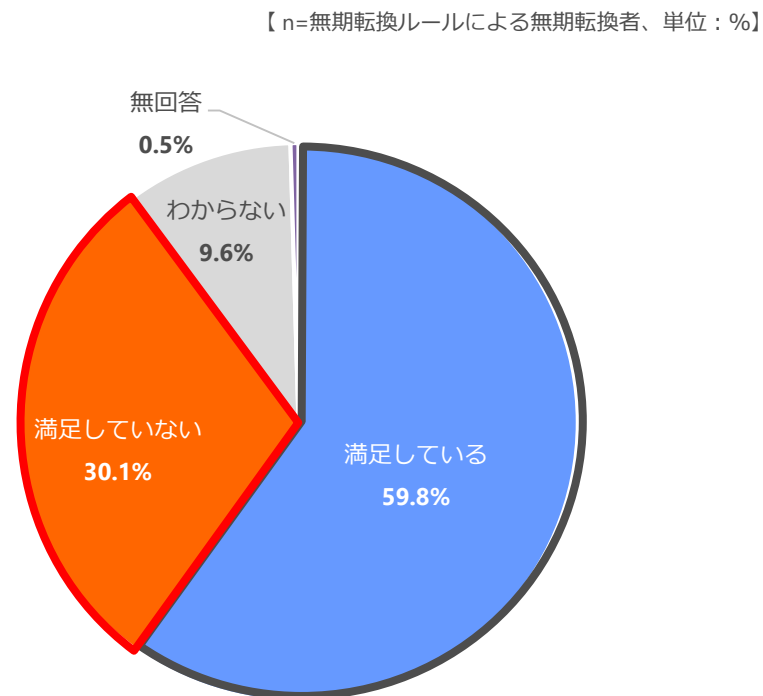


## 2.無期転換ルール (1)総論

- 無期転換者のうち、現在の働き方について「満足している」割合は59.8%、「満足していない」割合は30.1%となっている。
- 満足している理由としては、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」「失業の心配が当面ないから」の割合が高くなっており、満足していない理由としては、「賃金水準が正社員に比べて低いから」「賃金の絶対水準が低いから」の割合が高くなっている。

### ○無期転換者の現在の働き方に関する満足感及びその理由 (有期/個人・2021年1月時点)

#### <働き方に満足しているか>



#### <満足している理由 (上位7つ)>

【n=満足していると回答した無期転換ルールによる無期転換者、単位：% (複数回答・最大3つ)】

満足している理由	
労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	59.0
失業の心配は当面ないから	51.9
職場の人間関係が良いから	39.5
休暇制度や福利厚生に満足しているから	25.8
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	22.4
賃金水準に満足しているから	11.2
頑張れば正社員などにステップアップできるから	4.7

#### <満足していない理由 (上位7つ)>

【n=満足していないと回答した無期転換ルールによる無期転換者、単位：% (複数回答・最大3つ)】

満足していない理由	
賃金水準が正社員に比べて低いから	51.6
賃金の絶対水準が低いから	41.5
頑張ってもステップアップが見込めないから	37.9
休暇制度や福利厚生がよくないから	14.8
いつ解雇や雇止めされるかわからないから	14.7
職場の人間関係が悪いから	11.4
責任が重く、残業が多いから	10.7

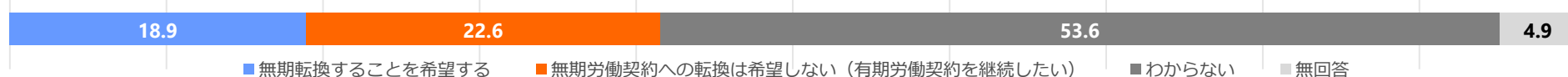


## 2.無期転換ルール (1)総論

- 無期転換することを希望する有期契約労働者の無期転換することを希望する理由について、最も割合が高いのは「雇用不安がなくなるから」、次いで「長期的なキャリア形成の見通しや、将来な生活設計が立てやすくなるから」「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」となっている。
- 無期転換することを希望しない有期契約労働者の無期転換を希望しない理由についてみると「高齢だから、定年後の再雇用者だから」の割合が最も高く、次いで「現状に不満はないから」、「契約期間だけ無くなっても意味がないから」、「辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）」となっている。

### ○有期契約労働者の無期転換の希望の有無及びその理由（有期／個人・2021年1月時点）

#### <有期契約労働者の無期転換の希望の有無>



#### <無期転換を希望する理由>

【n=有期契約労働者のうち無期転換することを希望する者、単位：%（複数回答・最大3つ）】

無期転換を希望する理由	
雇用不安がなくなるから	81.2
長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	55.6
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	35.0
法定された権利だから	13.2
社会的な信用が高まるから	7.1
他者にすすめられたから	2.8
会社の中核メンバーになれるから	2.2
その他	2.3
無回答	1.1

#### <無期転換を希望しない理由>

【n=（左）有期契約労働者のうち無期転換することを希望しない者、（右）うち60歳以上の嘱託を除く、

いずれも単位：%（複数回答・最大3つ）】

無期転換を希望しない理由	割合 (%)	60歳以上の嘱託を除く
高齢だから、定年後の再雇用者だから	40.2	24.7
現状に不満はないから	30.2	36.6
契約期間だけ無くなっても意味がないから	20.5	20.5
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	15.9	16.7
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	15.8	18.8
頑張ってもステップアップが見込めないから	13.0	16.2
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	6.6	8.7
学生だから（他の会社に就職するから）	5.3	7.0
他に本業や副業があるから	3.4	4.5
制度や手続がよく分からないから	3.0	2.7
会社側に希望を伝えにくいから	1.6	2.1
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.4	0.5
その他	9.4	11.6
無回答	2.0	2.3

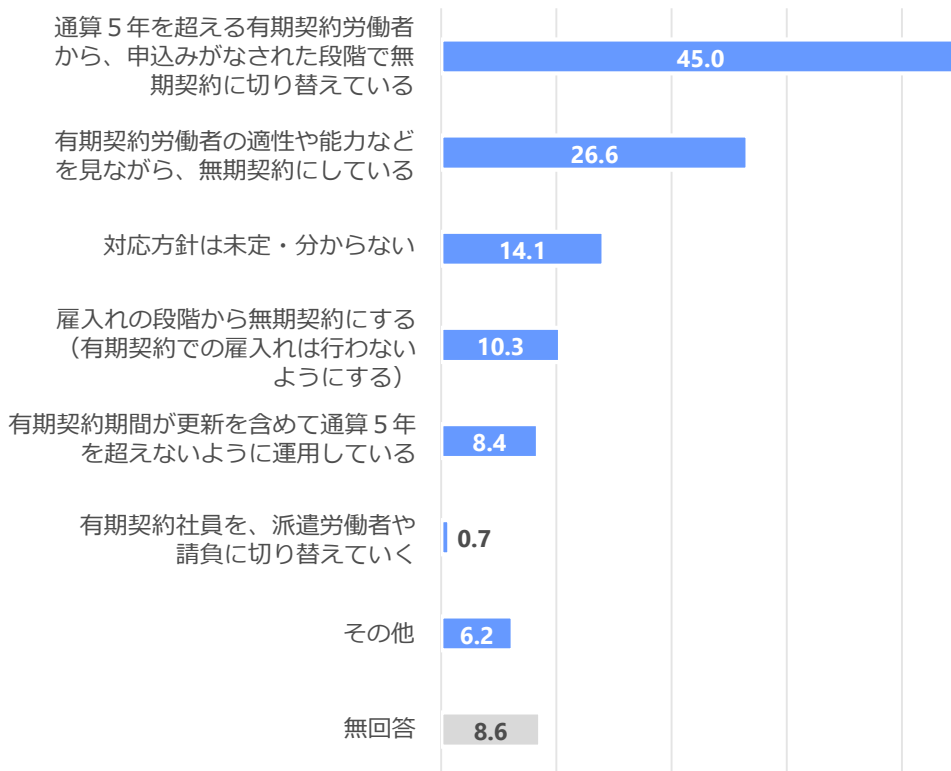
## 2.無期転換ルール (1)総論

- フルタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申請がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」割合が8.4%となっている。
- パートタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申請がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」企業の割合が6.4%となっている。

### ○無期転換ルールに対する企業の対応状況（多様化／企業・2021年1月時点）

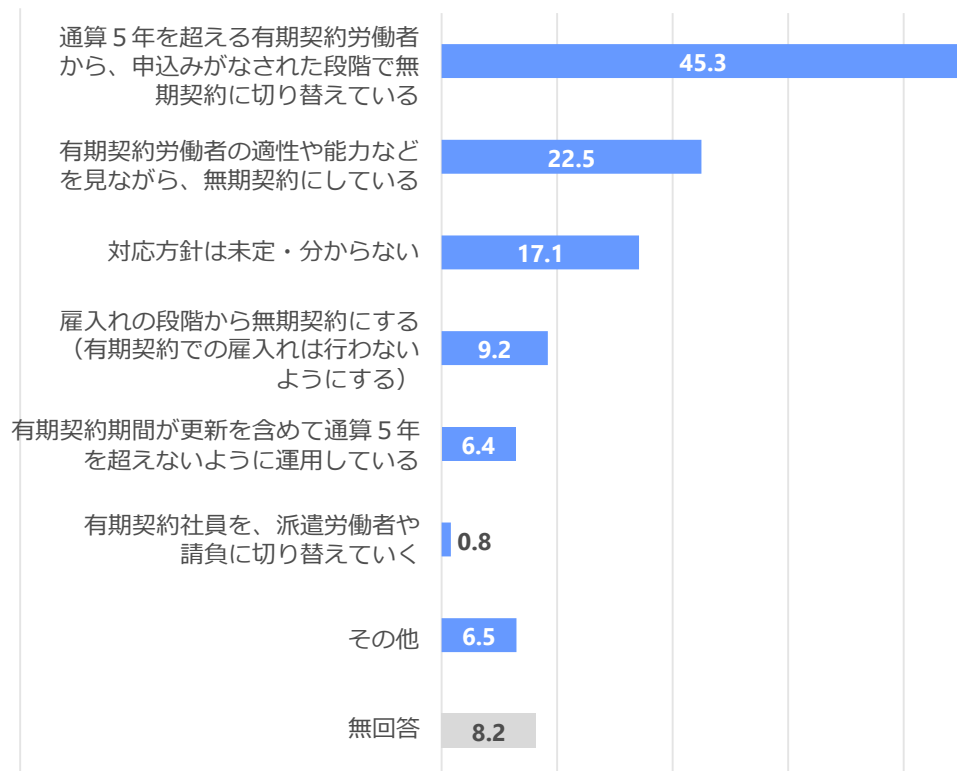
#### <フルタイム契約労働者に対する対応>

【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：%（複数回答）】



#### <パートタイム契約労働者に対する対応>

【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：%（複数回答）】

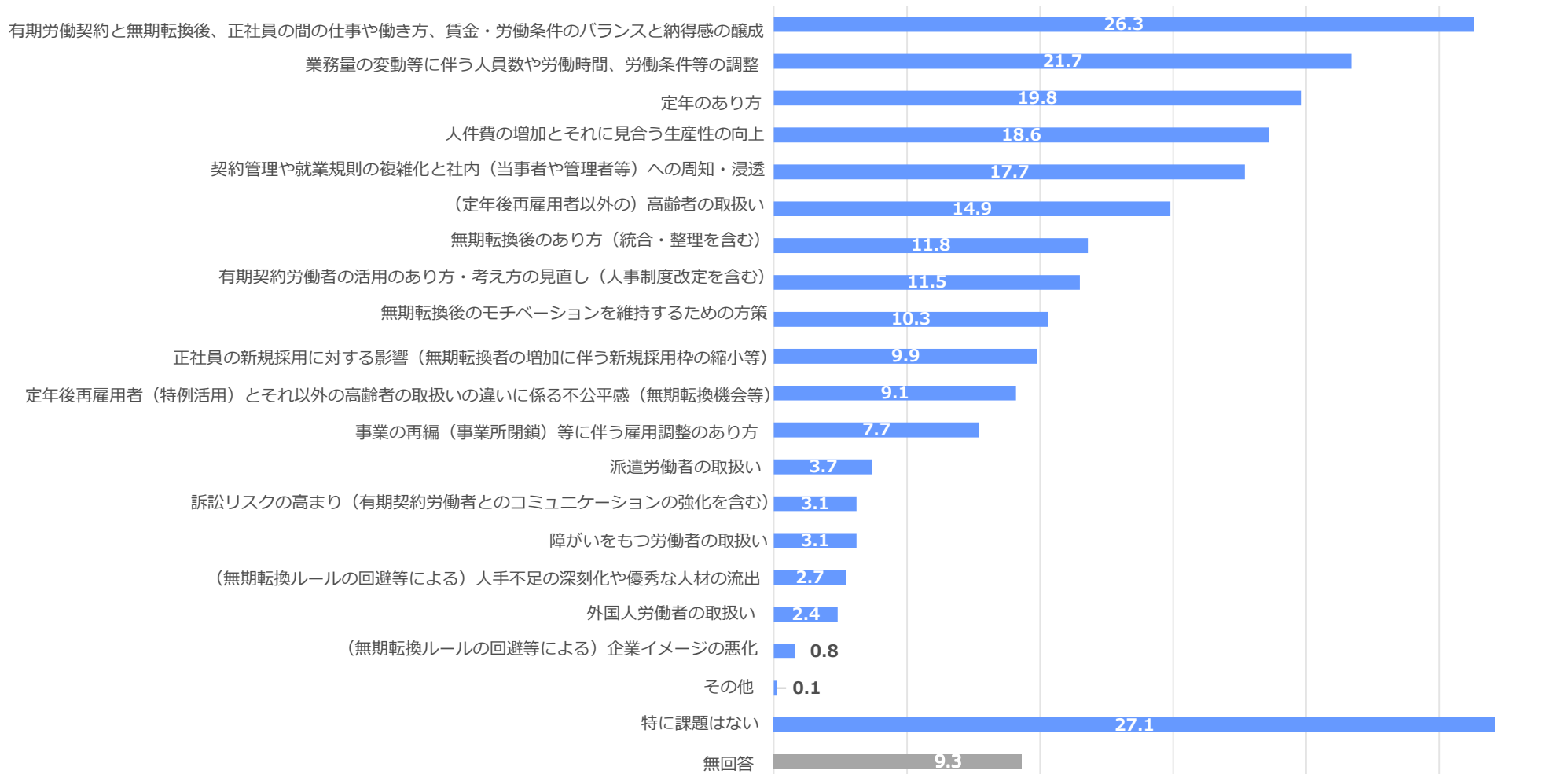


## 2.無期転換ルール (1)総論

- 企業の無期転換ルールに対応する上での課題としては、「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」の割合が高くなっている。

### ○無期転換ルールに対応する上での課題 (企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者を雇用している企業等（定年後再雇用者のみを除く）、単位：%（複数回答）】



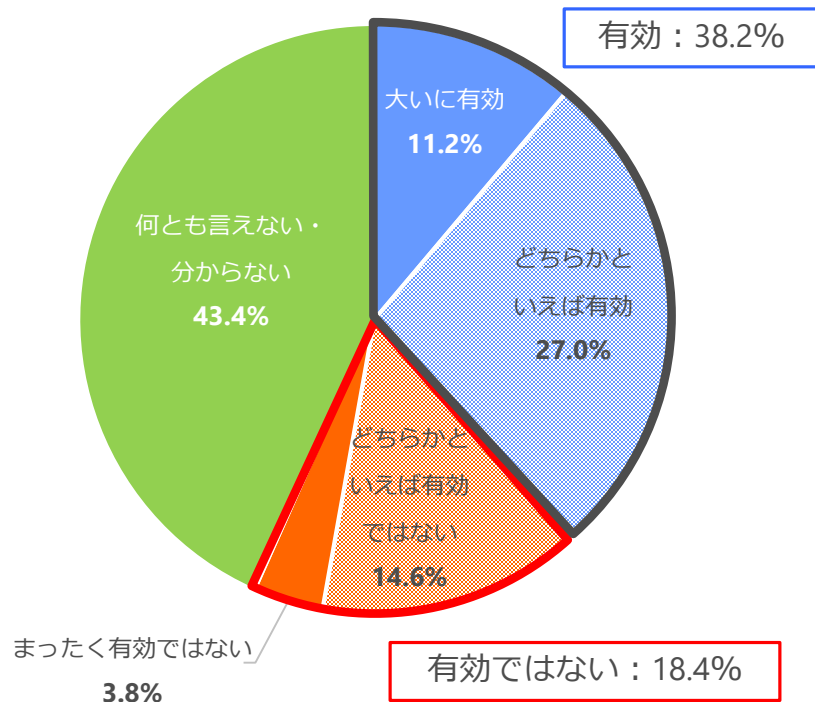
## 2.無期転換ルール (1)総論

- 無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化のために有効だと考える割合は38.2%、有効でないとする割合は18.4%となっている。
- 有効ではないとする理由としては、「かえって更新上限等による雇止めが増える恐れがあるから」の割合が最も高く、次いで「労働者の多くは希望しないと思うから」となっている。

### ○無期転換ルールに関する労働者の意見 (多様化/個人・2021年1月時点)

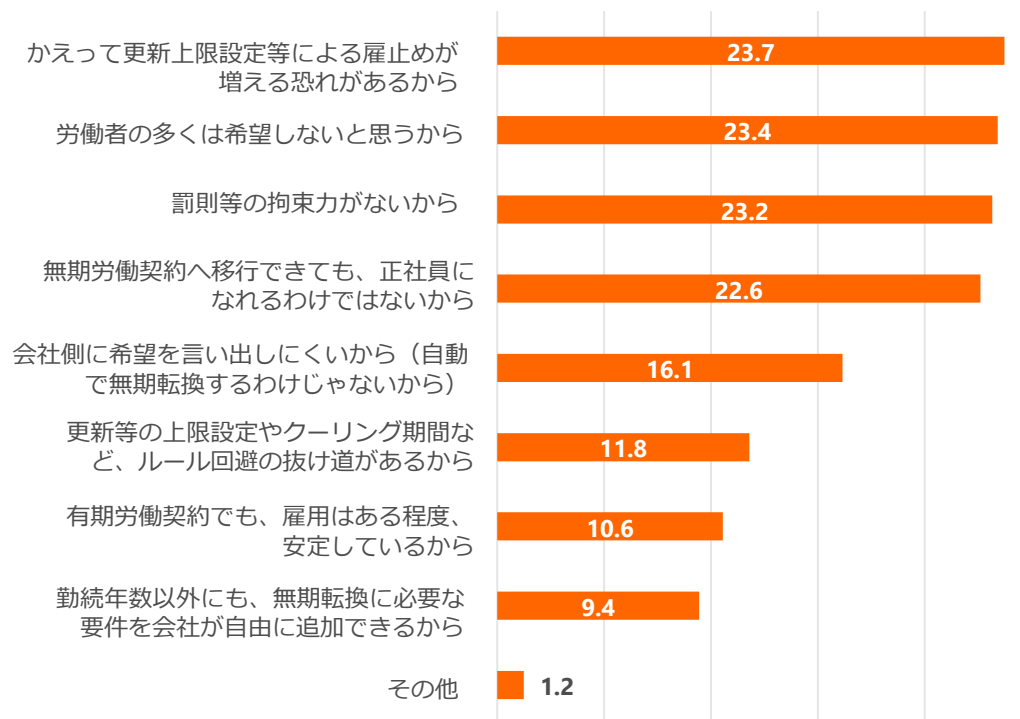
#### <無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか>

【n=有期契約労働者又は無期転換社員、単位：%】



#### <有効ではないとする理由>

【n=左図でどちらかといえば有効ではない又はまったく有効ではないと回答した有期契約労働者又は無期転換社員、単位：%】

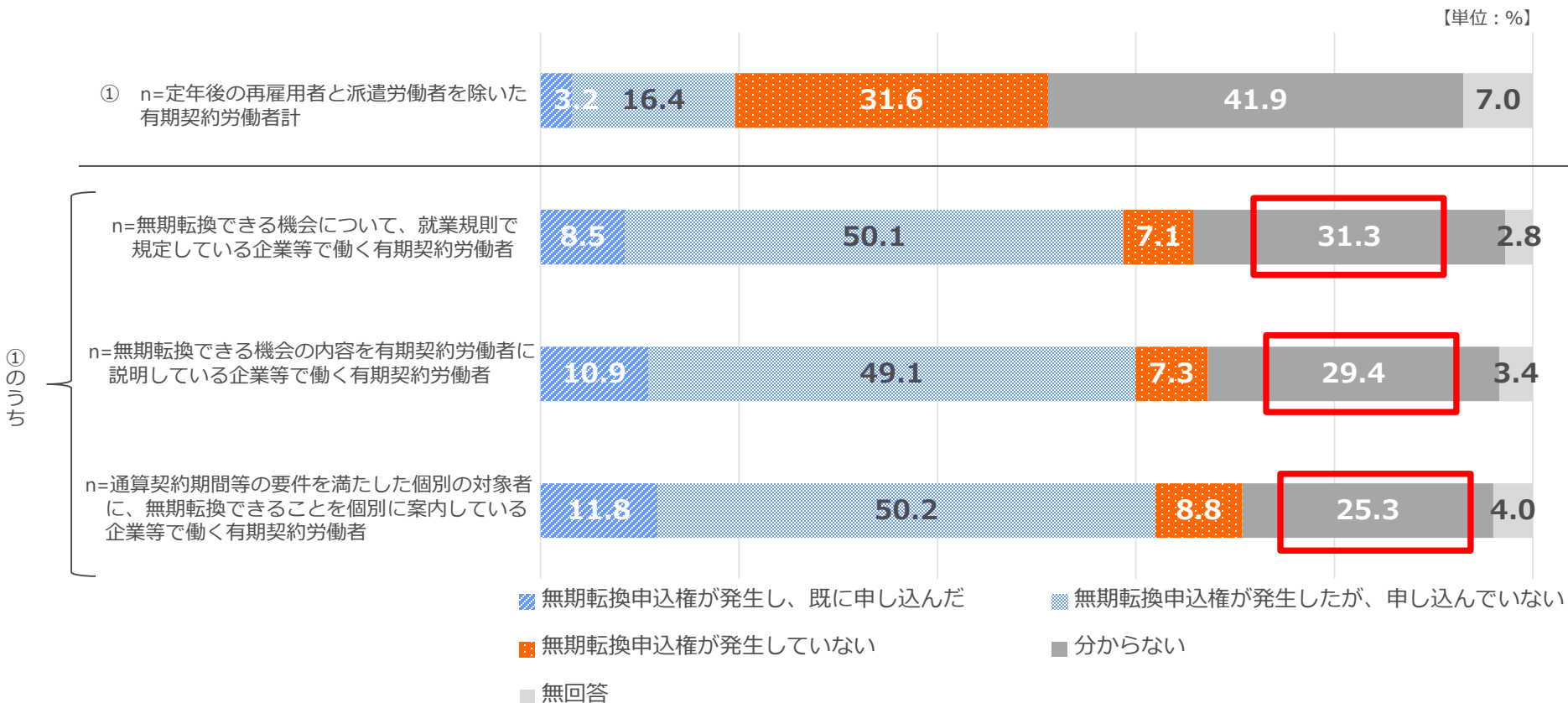


## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

○ 無期転換申込権の状態について「分からない」と回答した割合は、「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」を分母とすると41.9%であるのに対し、「無期転換できる機会について、就業規則で規定している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると31.3%、「通算契約期間等の要件を満たした個別の対象者に、無期転換できることを個別に案内している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると25.3%である。

### ○無期転換申込権の状態に係る認識(個人・2018年11月時点)

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

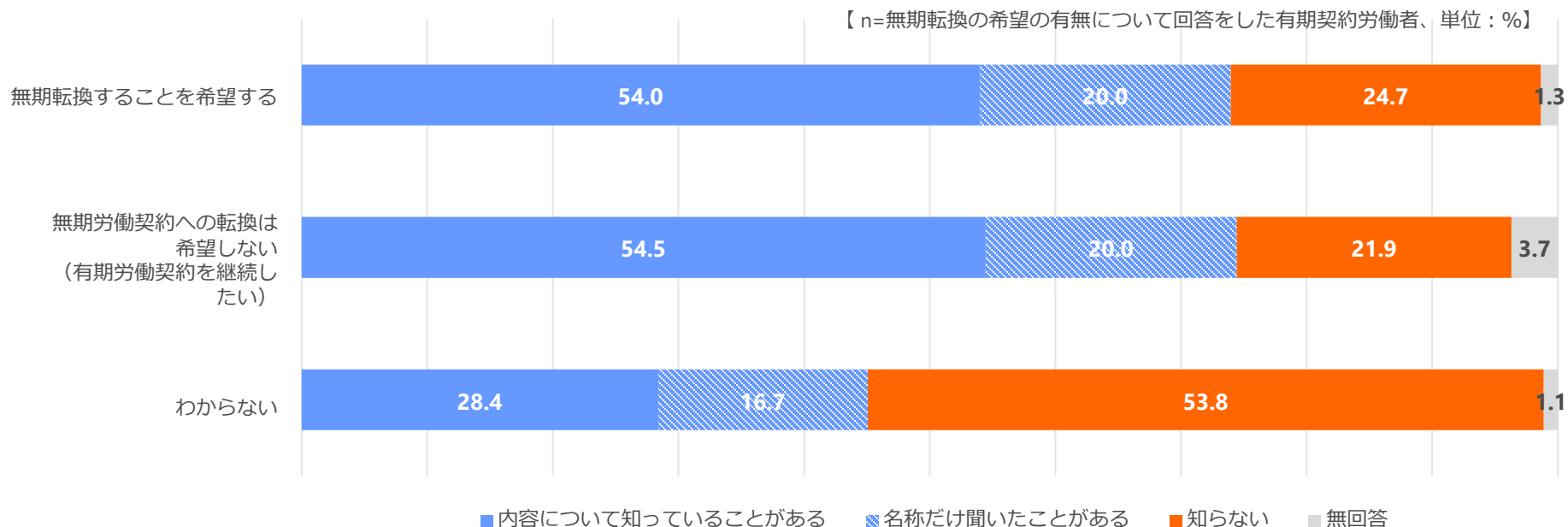


## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 無期転換の希望の状況と無期転換ルールの認知状況の関係についてみると、「無期転換することを希望する」、「無期労働契約への転換は希望しない」と回答した有期契約労働者はいずれも、無期転換ルールの認知状況について「内容について知っていることがある」割合が最も高くなっているが、無期転換の希望について「わからない」と回答した有期契約労働者については、無期転換ルールについて「知らない」割合が最も高くなっている。

### ○無期転換の希望の有無と無期転換ルールの認知状況の関係 (有期/個人・2021年1月時点)

#### <無期転換の希望状況と無期転換ルールの認知状況の関係>

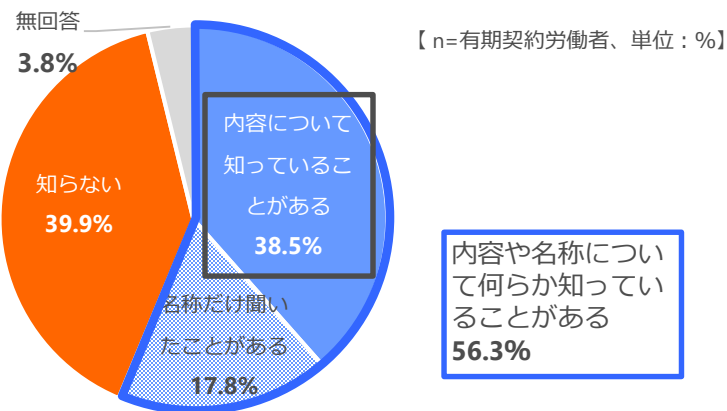


## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

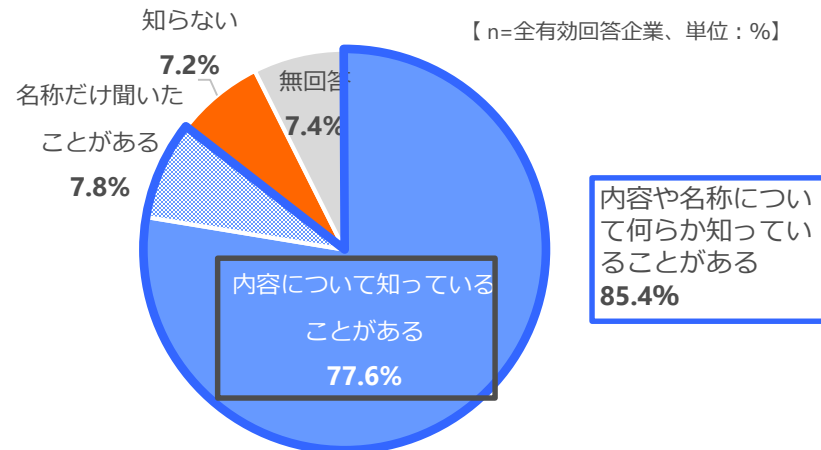
- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
- 一方、「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。

### ○有期契約労働者・企業の無期転換ルールの認知状況

＜有期契約労働者の無期転換ルールに関する知識の有無  
(有期/個人・2021年1月時点)＞

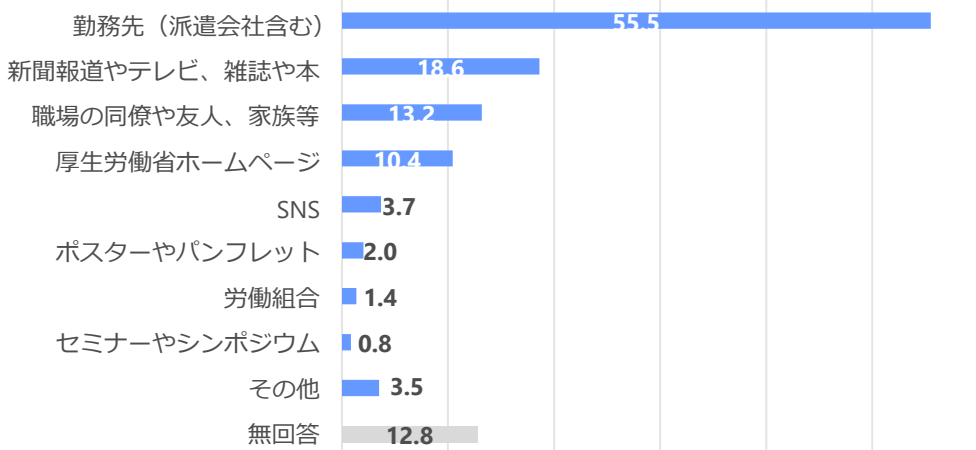


＜企業の無期転換ルールに関する知識の有無  
(多様化/企業・2021年1月時点)＞



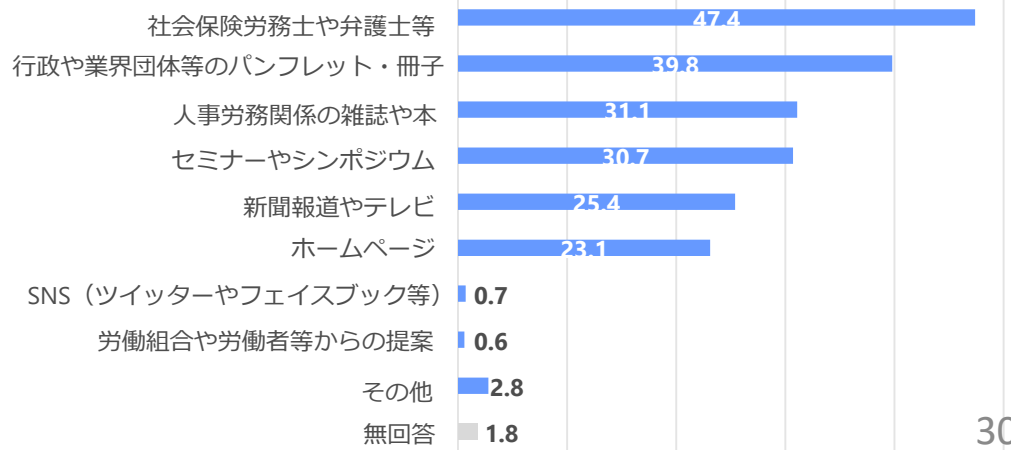
### ＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：% (複数回答)】



### ＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある企業、単位：% (複数回答)】

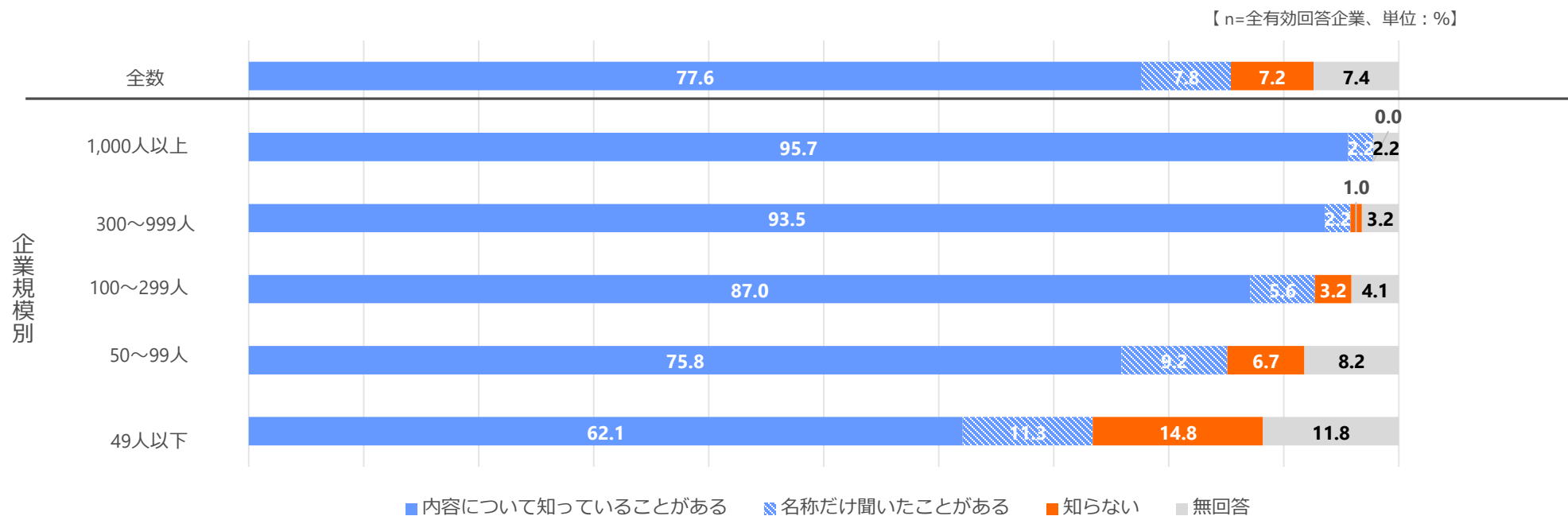


## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 企業規模別に企業の無期転換ルールへの認知状況をみると、企業規模が大きいほど、「内容について知っていることがある」割合が高くなり、企業規模が小さいほど、「知らない」割合が高くなっている。

### ○企業規模別・企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点）

#### <無期転換ルールに関する知識の有無>



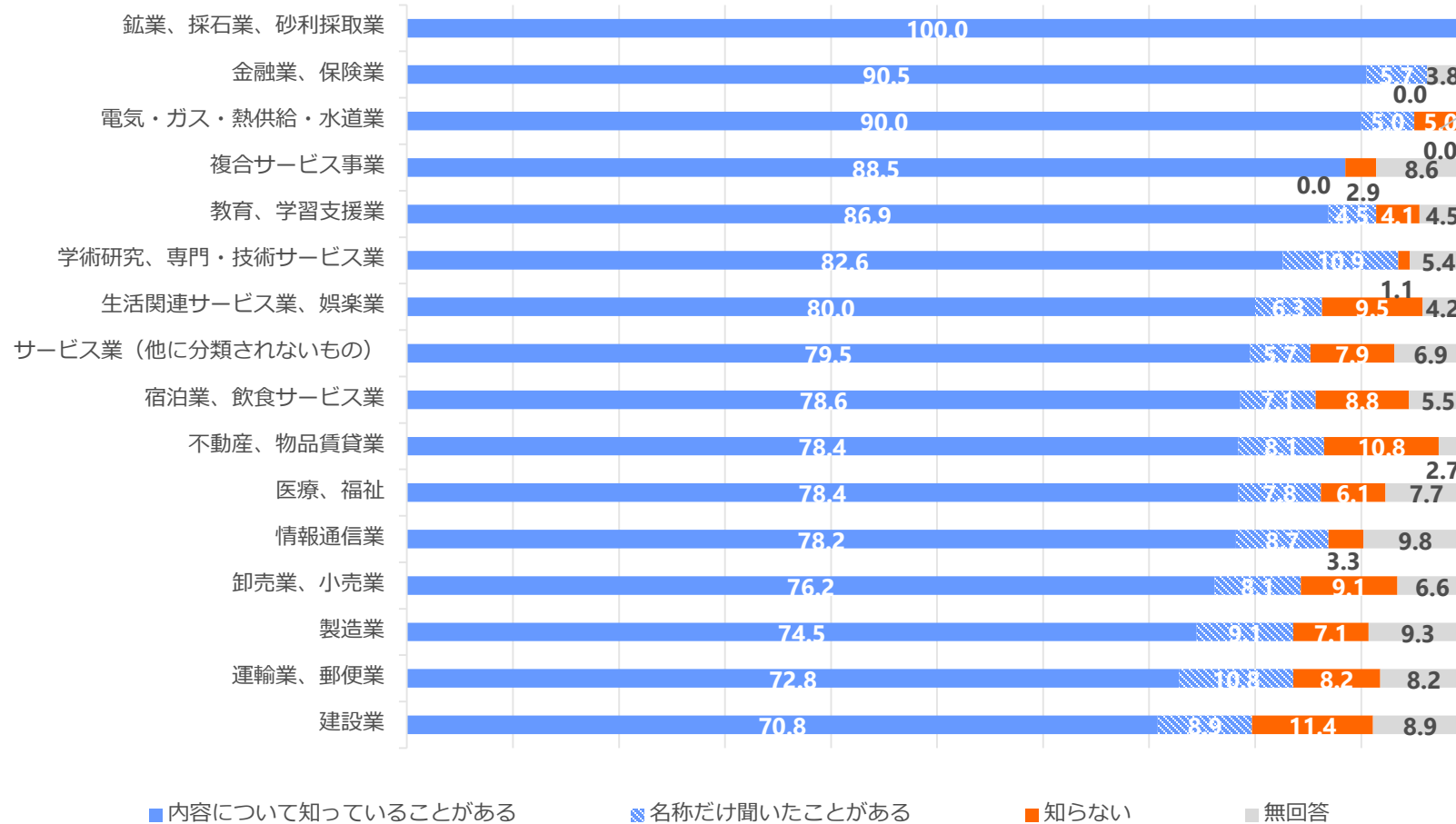


## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

○ 業種別・企業の無期転換ルールへの認知状況は以下のとおり。

### ○業種別・企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点）

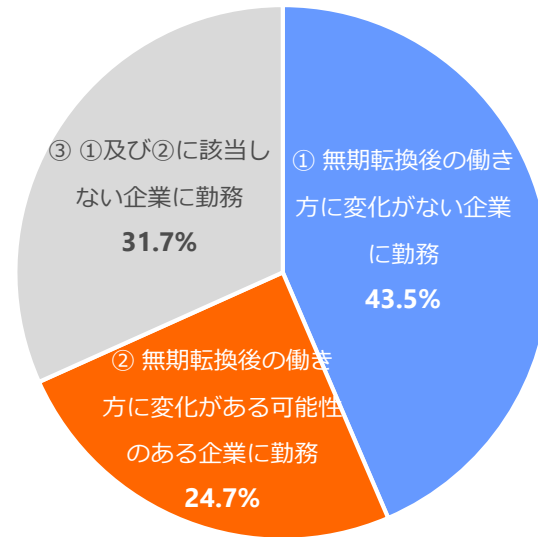
【n=全有効回答企業、単位：%】



## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 負担が増えるかもしれないと考えて無期転換を希望しない有期契約労働者のうち、企業の調査結果によると実際には無期転換後の働き方の負担が増える訳ではない企業で働く有期契約労働者の割合は4割を超える。

### ○「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者が働いている企業の分析(企業、労働者・2018年11月時点)



【n=労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者、単位：％】

- 労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由（問11付問の回答「2」）で無期転換を希望しない（問11の回答「2」）有期契約労働者を母数（n=186）とした。
- 当該有期労働者が勤務する企業の企業調査で、無期転換後の形態と有期労働契約時の働き方等との比較（問13（複数回答、フルタイム及びパートタイム））について、
  - 働き方に変化がない（問13の回答「1」又は「3」のみと回答した）企業で働く有期契約労働者を『①働き方に変化がない企業に勤務n=81』
  - 働き方が変化する又は大幅に変化する、働き方の負荷が若干増加する（問13の回答「4」「5」「2」のいずれかに回答した）企業で働く有期契約労働者を『②働き方に变化がある可能性のある企業に勤務（n=46）』
  - 調査結果からは無期転換ルールへの対応方針が不明である又は無期転換の機会を設けていない（①及び②に該当しない）企業で働く有期契約労働者を『③①及び②に該当しない企業に勤務（n=59）』とした。

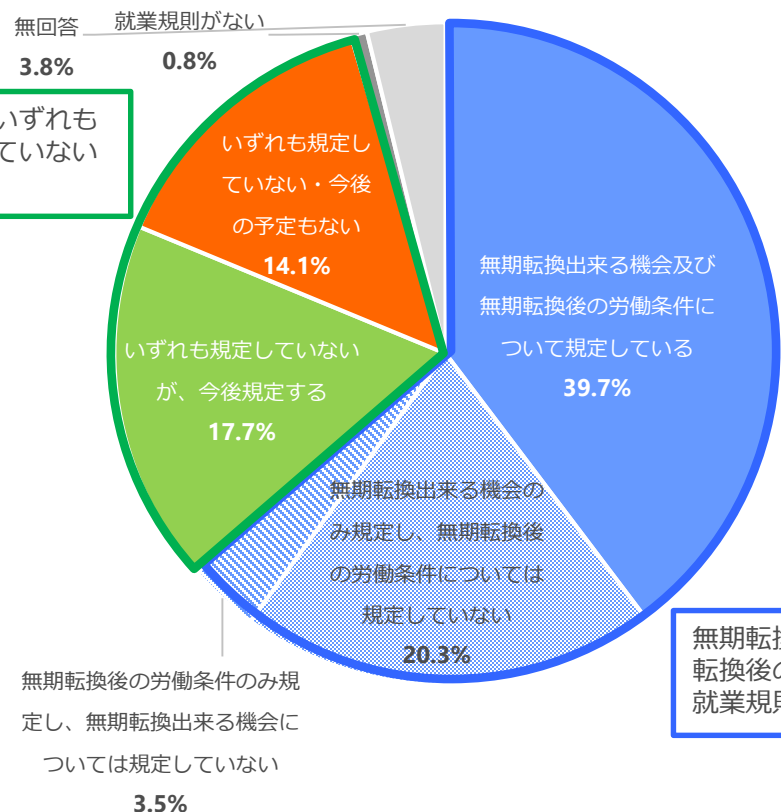
## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 「無期転換できる機会若しくは無期転換後の労働条件又はその両方を就業規則に規定している」企業の割合は63.5%、「現状でいずれも規定していない」企業の割合は31.8%となっている。
- 無期転換できる機会の説明について、「説明している」企業の割合は67.1%、現状で「説明していない」企業の割合は28.4%となっている。

### ○無期転換できる機会の規定や説明 (多様化/企業・2021年1月時点)

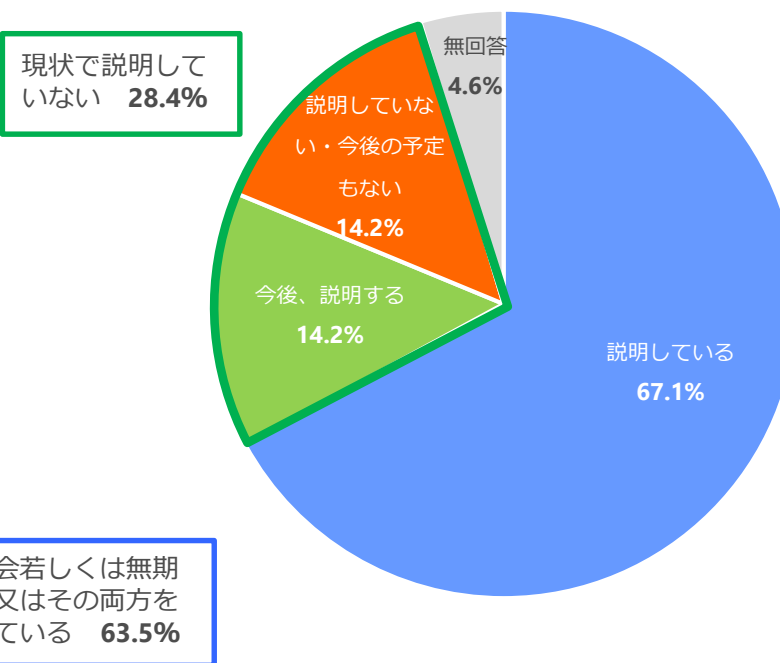
#### <無期転換できる機会の就業規則への規定の有無>

【n=無期転換社員のいる企業(有期契約労働者がいない企業を除く)、単位:%】



#### <有期契約労働者に対する無期転換できる機会の説明状況>

【n=無期転換社員のいる企業(有期契約労働者がいない企業を除く)、単位:%】

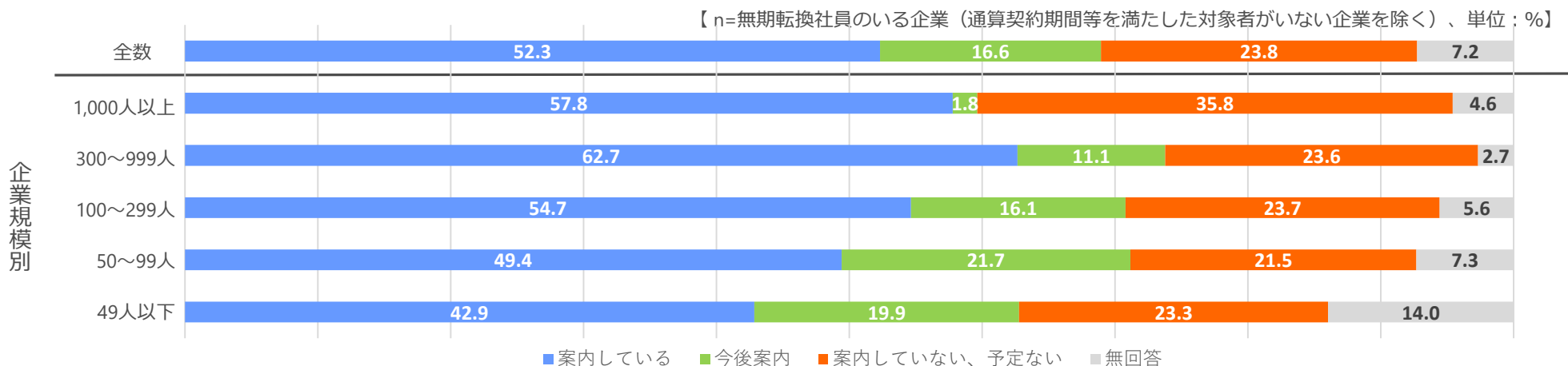


## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

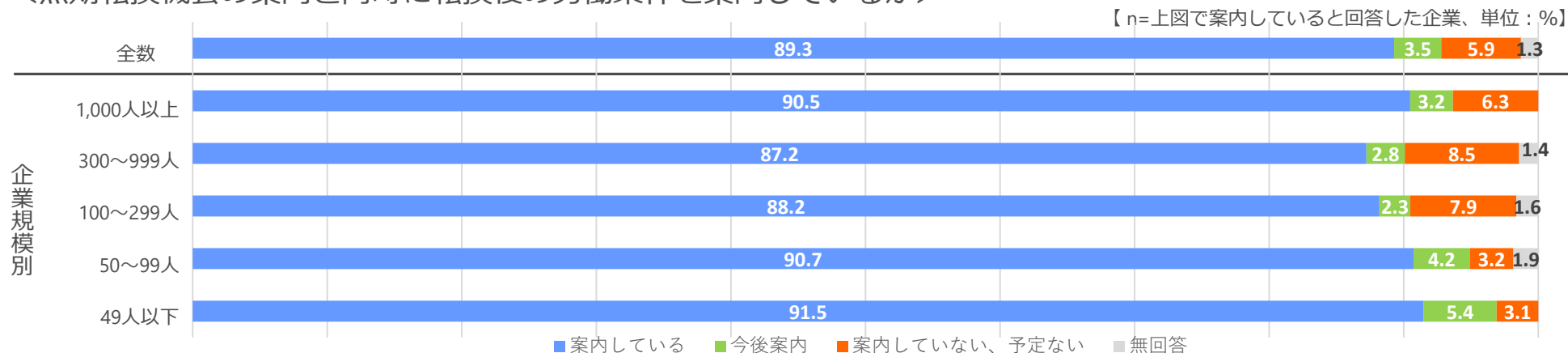
- 5年の通算期間を満たした労働者に対し、無期転換できることを「現状で案内している」企業の割合は、概ね企業規模が大きいほど高いが、最も割合が高いのは300～999人規模である。
- 無期転換できる機会を案内する際、同時に無期転換後の労働条件を「案内している」企業の割合は、300～999人規模で最も低い。

### ○企業規模別・無期転換できる機会や転換後の労働条件の案内の有無（多様化・企業）

<通算期間等を満たした労働者への無期転換できる機会を案内しているか>



<無期転換機会の案内と同時に転換後の労働条件を案内しているか>

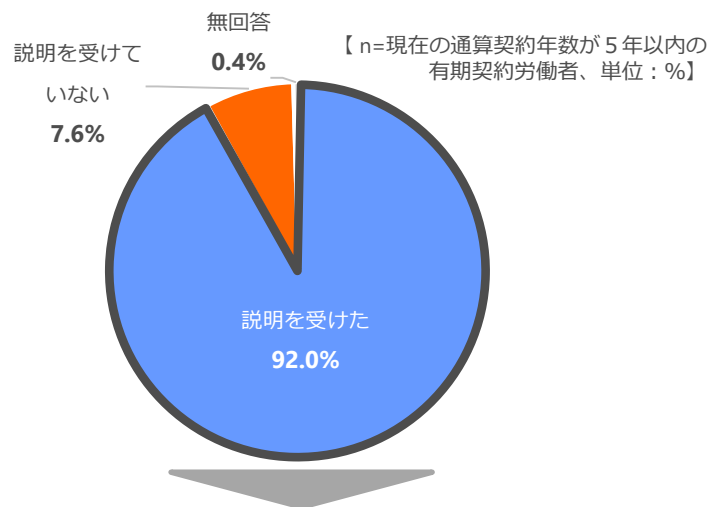


## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 有期労働契約締結時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年以内）は9割超となっている。
- 有期労働契約更新時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年超、かつ、契約更新経験あり）は26.6%となっており、そのうち「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」と説明を受けた割合は約7割となっている。

### ○有期契約労働者（※）の契約更新に係る説明状況（有期／個人・2021年1月時点） ※ 60歳以上の嘱託を除く。

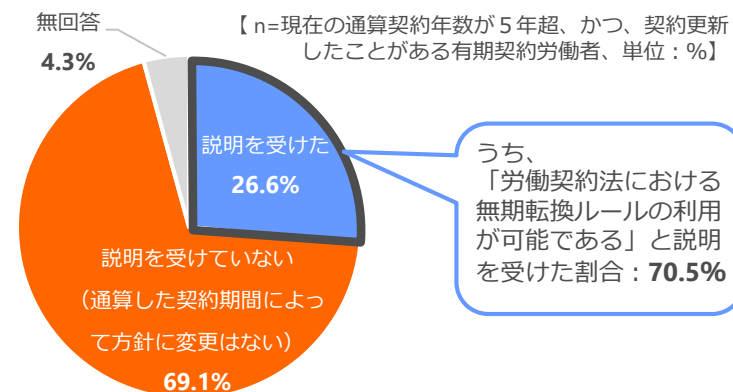
#### <有期労働契約締結時の契約更新の方針に係る説明>



【n=現在の通算契約年数が5年以内の有期契約労働者のうち契約締結時に契約更新の方針に関する説明を受けた者、単位：%（複数回答）】

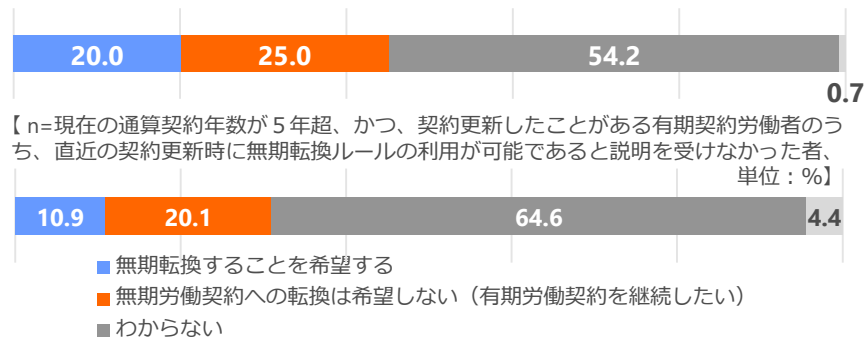
説明の内容	割合
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	57.4
特別の事情がなければ直ちに更新する	42.7
労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	18.2
原則として更新しない	3.7
毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	2.1
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	1.6
その他	1.5

#### <直近の有期労働契約更新時の契約更新の方針に係る説明>



#### <無期転換希望の有無>

【n=現在の通算契約年数が5年超、かつ、契約更新したことがある有期契約労働者のうち、直近の契約更新時に無期転換ルールの利用が可能であると説明を受けた者、単位：%】



## 2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

### ○ 採用内定に関するリーフレット ※採用内定時の労働条件明示の方法

労働者を新たに雇用する事業主の皆様へ

別添

#### 採用内定時に労働契約が成立する場合の労働条件明示について

労働基準法第15条、同法施行規則第5条により、使用者は労働契約締結に際して労働条件を明示しなければなりません。

採用内定時に労働条件明示を行う場合の留意点につきまして、解説します。

#### 採用内定時に労働条件を明示する際の留意点

##### (1) 実施しなければならない措置は以下のとおりです。

- ① 採用内定によって労働契約が成立する場合には、採用内定に際して労働条件を明示しなければならないこと。
- ② 採用内定の際に、具体的な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、就労の開始時の就業の場所や従事すべき業務として想定される内容を包括的に示すこととしても差し支えないこと。

##### (2) 上記(1)の②の場合には、以下の措置を実施することが望ましいです。

- ① 採用内定の際に、具体的に特定できなかった事項について、就労の開始前のできる限り早期に決定するよう努め、これを決定し次第改めて明示すること。
- ② 採用内定の際に、①の具体的な就業の場所等を改めて明示する時期についても明示すること。
- ③ 書面明示が義務づけられている労働条件に関する①及び②の明示は書面により行うこと。

#### 採用内定の性質について

採用内定により、「労働契約」が成立していると解された判例があります。

(判例1) 昭和54年7月20日付け最高裁第二小法廷判決

「被上告人の就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の五項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解する。」

(判例2) 昭和55年5月30日付け最高裁第二小法廷判決

「いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生期の始期を右採用通知に明示された昭和45年4月1日\*とする労働契約が成立したと解するのが相当である。」\*入社日

#### 採用内定による労働契約の成否の具体例

##### 事例1

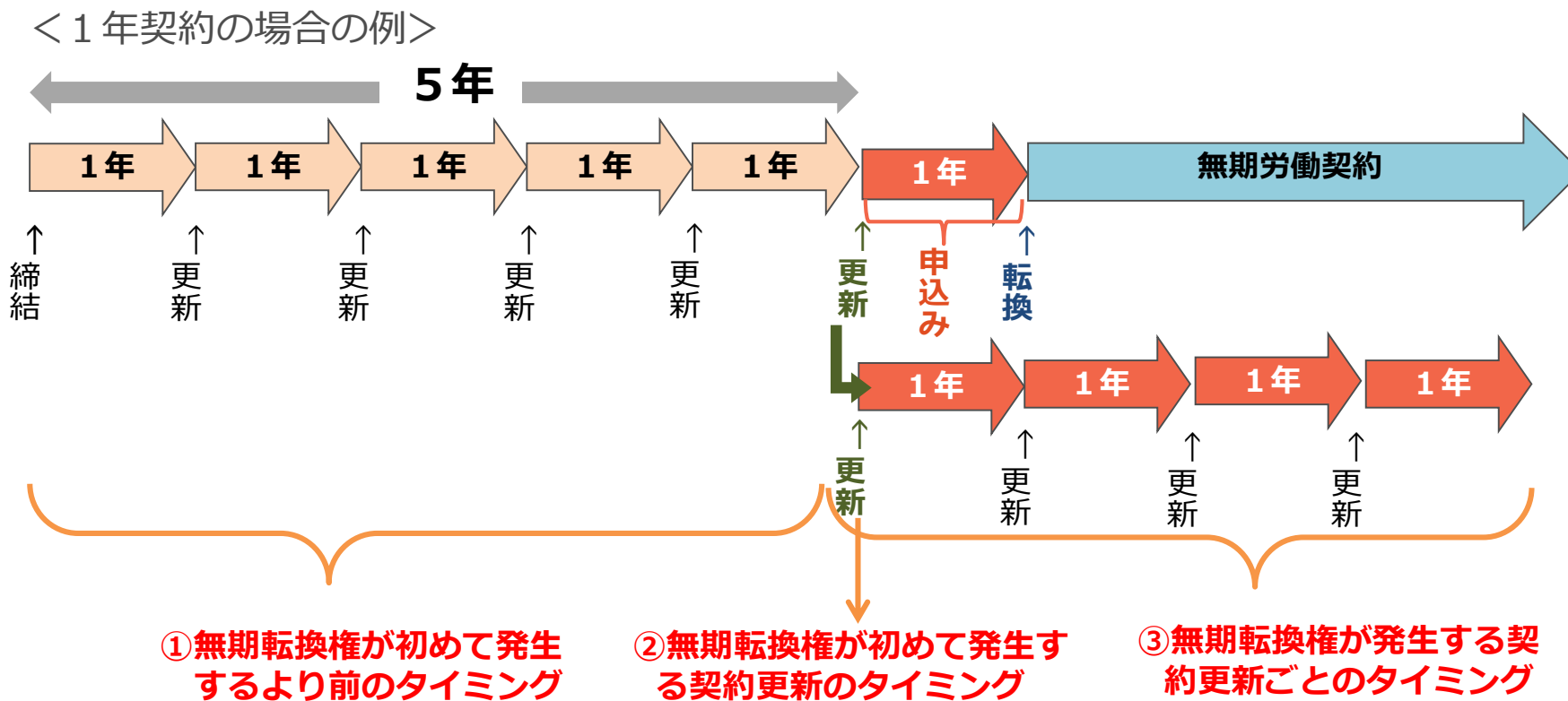
<労働契約が成立しているとされた事例>

企業Aから採用内定通知を受けたXは、①他の企業の求人に対する応募を辞退し、企業Aの求めに応じて、②入社誓約書を提出し、③近況報告を行った。また、企業Aでは同採用内定通知のほか労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかった。このことから、同採用内定通知により両者の間に労働契約が成立したものと判断された。

##### 事例2

<労働契約が成立していないとされた事例>

Yは企業Bから採用内定通知を受けたが、①企業BはYの入社に向けた手続きは行わず、Yも、②入社誓約をせず、③受け取った採用内定が正式なものではなく、企業Bから入社を翻意される可能性があることを認識していた。このことから、企業Bは、Yに対して確定的な採用の意思表示をしたとはいえず、同採用内定通知によって労働契約は成立していないと判断された。





## 2.無期転換ルール (3)無期転換前の雇止め等

- 「雇止め法理」とは、過去の最高裁判例により確立された、雇止めについて一定の場合に雇用終了の効果を認めず契約が更新されたものとして扱う判例上のルールを、その内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化したものをいう。

(労働契約法第19条：公布日（平成24年8月10日）施行)

※ 「雇止め」…使用者が有期労働契約の更新を拒否すること。

### 対象となる 有期労働契約

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象。
- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇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
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと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

(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。

2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならない。

### 要件と効果

- 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「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、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。



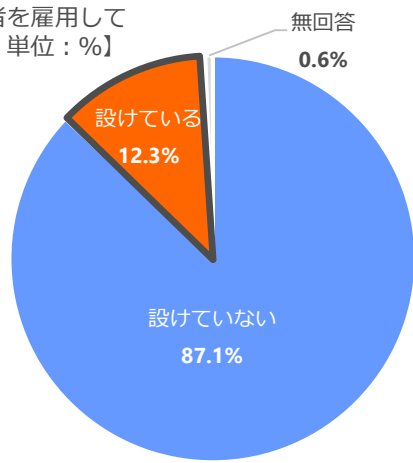
## 2.無期転換ルール (3)無期転換前の雇止め等

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が14.2%、「設けていない」割合が82.9%となっている。
- 上限を設けている事業所のうち、5年以内の上限を設定している事業所の割合は94.0%である。
- この点、2011年7月時点では、有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が12.3%、「設けていない」割合が87.1%であった。

### ○有期契約労働者(※)の勤続年数の上限の設定(有期/事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点)

#### <2011年7月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：%】



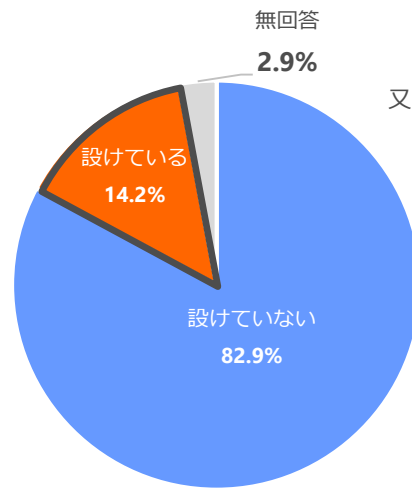
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

上限年数	
6か月以内	1.9
6か月超～1年以内	7.6
1年超～3年以内	26.7
3年超～5年以内	51.6
5年超～10年以内	3.5
10年超	8.6

5年以内の  
上限がある  
**87.8%**

#### <2020年4月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】



【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

上限年数	
6か月以内	3.8
6か月超～1年以内	24.4
1年超～3年以内	16.5
3年超～5年以内	49.3
5年超～10年以内	5.0
10年超	1.0

5年以内の  
上限がある  
**94.0%**

※ 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ

資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(平成23年7月1日調査時点及び令和2年4月1日調査時点)

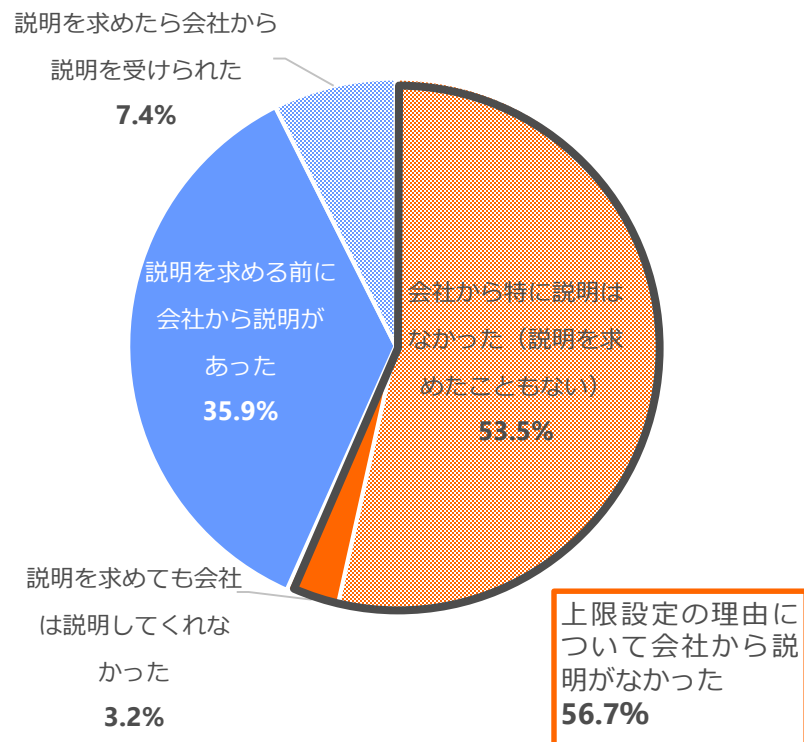
## 2.無期転換ルール (3)無期転換前の雇止め等

- 通算勤続年数の上限設定理由の説明について、「上限が定まっている理由を会社から説明されたことがない」割合は56.7%となっている。
- そのうち、上限設定の理由について「会社に説明を求めたい」割合は16.2%となっている。

### ○通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無等（多様化／個人・2021年1月時点）

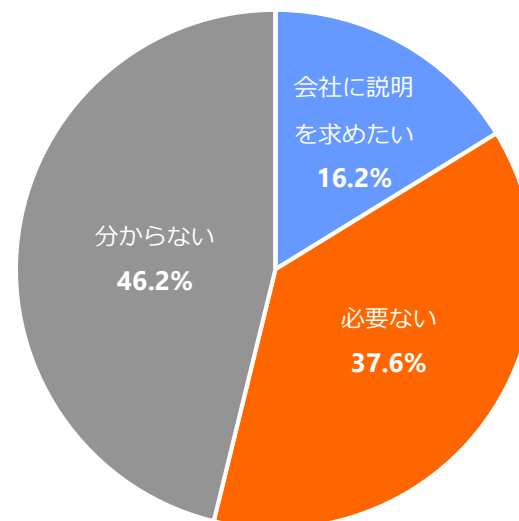
#### <通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無>

【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で、通算勤続年数の上限が5年以内の労働者、単位：％】



#### <上限設定理由の説明希望>

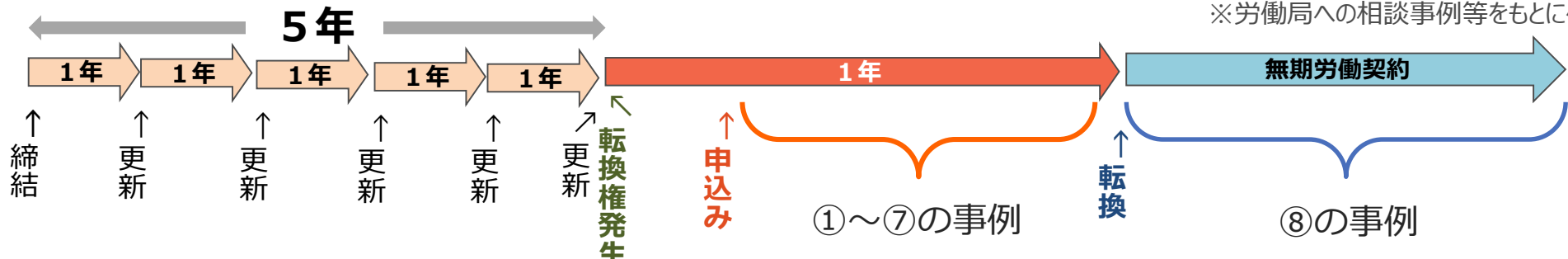
【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で通算勤続年数の上限が5年以内の労働者のうち、通算勤続年数の上限設定理由について説明がなかった者、単位：％】



## 2.無期転換ルール (3)無期転換前の雇止め等

### ○ 無期転換申込みを行ったこと等を理由に不利益を受けたとして相談があった事例

※労働局への相談事例等をもとに作成



- ①無期転換申込書を提出したが「検討する」と言われたまま、従前と同じ次の1年間の有期労働契約の契約書にサインするよう迫られており、無期転換申込を受理してもらえない。
- ②契約期間満了での雇止めの連絡を受けたが、通算契約期間が5年超であったため無期転換申込みを行ったところ、再度雇止めの連絡を受ける。会社との交渉の末、無期転換可能との連絡を受けたが、同時に遠隔地への配置転換を指示された。
- ③通算契約期間が5年超となり無期転換を申し込んだが、更新上限5年であるとの退職勧奨を受け、契約期間満了後雇止めされる。
- ④無期転換を申し込んだが会社から無視され、解雇予告手当の支払いを提示される。その後、会社から申出を受けたのは雇止め通知後であり、契約期限直前のため、申込は受理できないと主張された。
- ⑤無期転換を申し込んだ後、従前の契約より不利益な労働条件（労働日の削減、社会保険料なし）の契約書の署名を求められた。
- ⑥無期転換を申し込んだところ、契約満了30日以内であることから受理を拒否され、次の契約期間中に再度申し込んだところ、再び拒否された。法違反の可能性を指摘すると、無期転換後の労働条件の不利益変更（給与を月額から時給制にし、額も下げる）を言われた。
- ⑦無期転換申込みを受理された後、賃金を引き下げると言われた。合意できないなら、とりあえず3カ月の有期労働契約として更新してはどうかと打診される。

- ⑧当該企業での初めての無期転換者である当該労働者が無期転換後、無期転換者用の就業規則が策定されたが、給与体系の変更（月額から時給制に）、賞与の廃止等の不利益な変更となっていた。

不利益を受けたとして相談があった事例

## 2.無期転換ルール (3)無期転換前の雇止め等

### ○ 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いの整理

#### 労働者が無期転換申込みをしたこと等を理由とする不利益取扱い

		労働者が無期転換申込みをしたこと等を理由とする不利益取扱い				
		不利益取扱いが無期転換以前に行われたケース		不利益取扱いが無期転換後に行われたケース		
		問題となるケース	現行法における対応	問題となるケース	現行法における対応	
不利益取扱いとなり得る行為(例)の具体的内容	(A) 解雇・雇止め	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が ①有期雇用契約の期間途中で当該労働者を解雇する場合 ②有期雇用契約の期間満了時点で当該労働者を雇止め/解雇する場合	①労契法17条1項の判断基準による。 ②労契法16条(∴無期転換申込みをした時点で始期付無期雇用契約が成立するため)の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が無期雇用の状態にある当該労働者を解雇する場合	労契法16条の判断基準による。	
	(B) 事実行為	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が有期雇用契約の期間中、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為(解雇・雇止めや配転・降格等)があれば、当該行為を争うことが可能。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為(解雇・雇止めや配転・降格等)があれば、当該行為を争うことが可能。	
	(C) 配転・降格 労働条件引き下げ	有期労働契約期間中	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期雇用契約の期間中、不当に当該労働者を配置転換や(人事権に基づき)降格する場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、配置転換や(人事権に基づき)降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。
			無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期雇用契約期間中の労働条件(賃金等)を、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則による労働条件の不利益変更によって引き下げる場合	①個別合意(労契法8条)の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換した労働者に対し、使用者が、転換後の無期雇用契約の労働条件(賃金等)について、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則によって引き下げる場合	①個別合意(労契法8条)の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。
		無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換のタイミングで、不当に当該労働者を配置転換や(人事権に基づき)降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。	* 無期転換ルールに関して問い合わせ等をしたこと、無期転換申込みにより有期雇用契約から無期雇用契約に転換した(無期雇用契約の始期が到来した)こと等に対する不利益取扱いも問題となりうる。	
無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換後の労働条件(賃金等)を ①個別合意によっての引き下げた場合 ②既に設定している就業規則や、就業規則の新設・変更によって、引き下げた場合	①個別合意の真意性によって判断することとなる。使用者が提示した条件に労働者が同意しなければ、「別段の定め」は成立しないので、有期労働契約時の労働条件が存続することとなる。 ②就業規則による「別段の定め」の労契法7条又は9条・10条の判断基準による。					

無期転換後の労働条件の「別段の定め」による不利益変更

## 2.無期転換ルール (3)無期転換前の雇止め等

### ○ 労働条件についての比較対象

無期転換申込みを行ったこと等を理由とする  
解雇や無期転換後の配転・賃金引下げ等

2.(3) ii 無期転換前の雇止め等：無期転換申込み  
を行ったこと等を理由とする不利益取扱い

「別段の定め」による無期転換後の  
労働条件の変更

2.(5) i 無期転換後の労働条件：  
無期転換後の労働条件の「別段の定め」

有期労働契約時と  
無期転換後の  
待遇の相違

業務内容の変更等に伴う  
労働条件の変更

(5) 無期転換後の労働条件：業務内容の変  
更等に伴う待遇の見直し

有期労働契約

無期労働契約

有期契約労働者

無期転換者

限定正社員や  
正社員に転換

有期契約労働者と無期契約  
労働者（正社員等）との待遇差

パート・有期法第8条・9条  
(不合理な待遇の禁止、差別的取扱の禁止)

無期転換者と他の無期契約  
労働者（正社員等）との待遇差

2.(5) iii 無期転換後の労働条件：  
無期転換者と他の無期契約労働者  
との待遇の均衡

※パートタイム労働者は無期転換後もパート・  
有期法第8条・9条の対象である。

正社員等（無期労働契約）

正社員等

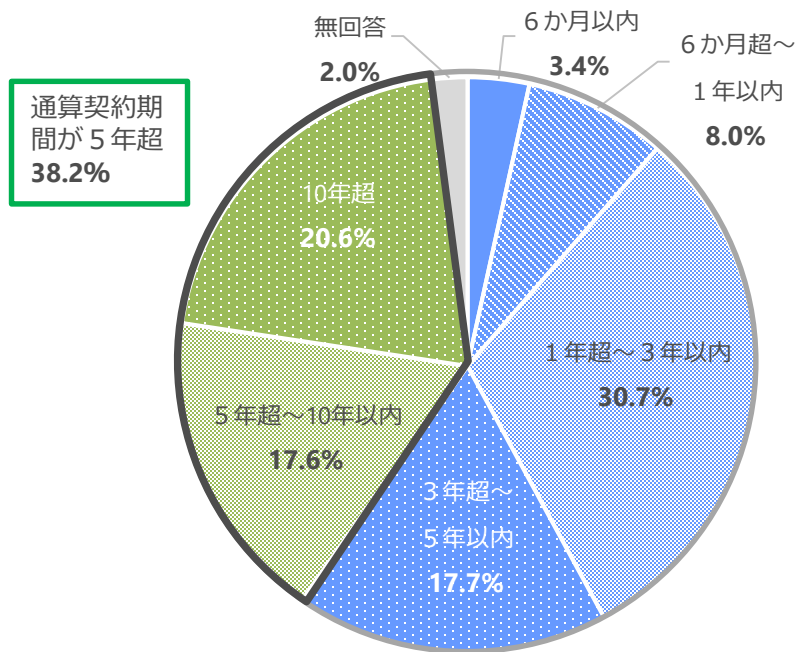
## 2.無期転換ルール (4)通算契約期間及びクーリング期間

- 有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間についてみると、通算契約期間が5年超の割合は38.2%となっている。
- また、現在の契約の更新状況についてみると、「更新したことがある」割合は85.2%となっている。

### ○有期契約労働者の通算契約期間及び契約更新状況（有期／個人・2021年1月時点）

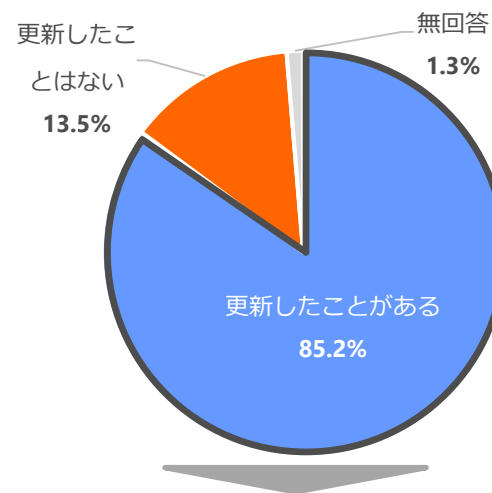
#### <現在の会社での通算契約期間>

【n=有期契約労働者、単位：％】



#### <現在の契約の更新状況>

【n=有期契約労働者、単位：％】



【n=現在の契約を更新したことがある有期契約労働者、単位：％】

現在の契約更新回数	
1回	16.9
2回	14.6
3～5回	28.4
6～10回	16.9
11回以上	13.5
無回答	9.8



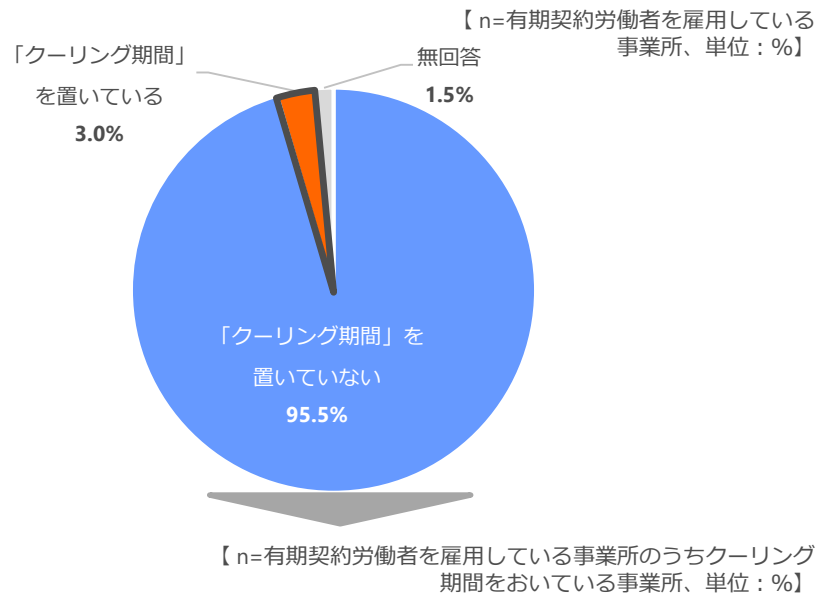
## 2.無期転換ルール (4)通算契約期間及びクーリング期間

- 「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「2か月以内」、「6か月超～9か月以内」の割合が高くなっている。
- この点、2011年7月時点では、「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「2か月以内」、「3か月超～6か月以内」の割合が高くなっている。

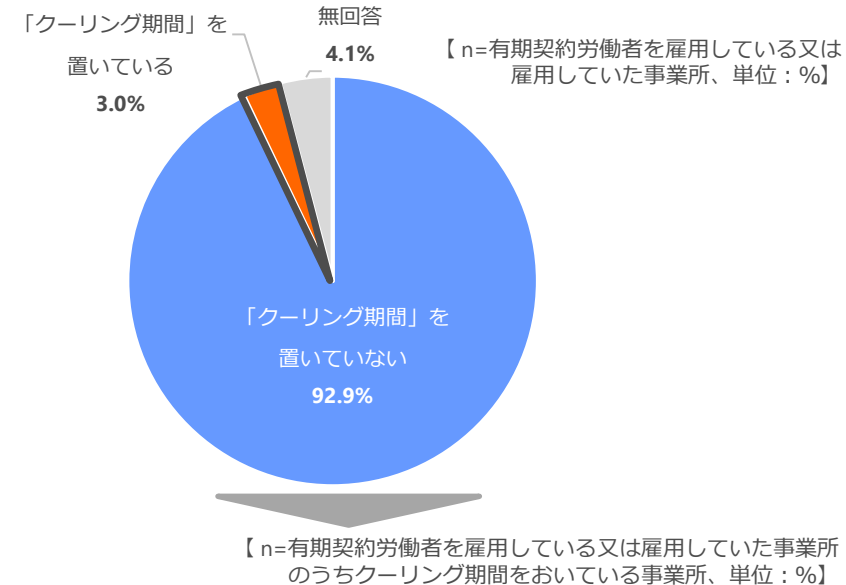
### ○クーリング期間 (※) 設定の有無及びその期間 (有期/事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点)

※1 「クーリング期間」を置くととは、一定の更新回数又は勤続年数に達した時に、いったん雇止めをし、一定期間をおいてから再び労働契約を締結することをいう。

#### <2011年7月時点>



#### <2020年4月時点>



平均的なクーリング期間	
2か月以内	32.9
2か月超～3か月以内	13.4
3か月超～6か月以内	28.5
6か月超～1年以内	18.3
1年超	6.9

平均的なクーリング期間	
2か月以内	26.7
2か月超～4か月以内	15.7
4か月超～6か月以内	13.9
6か月超～9か月以内	26.6
9か月超～1年以内	11.0
1年超	6.0

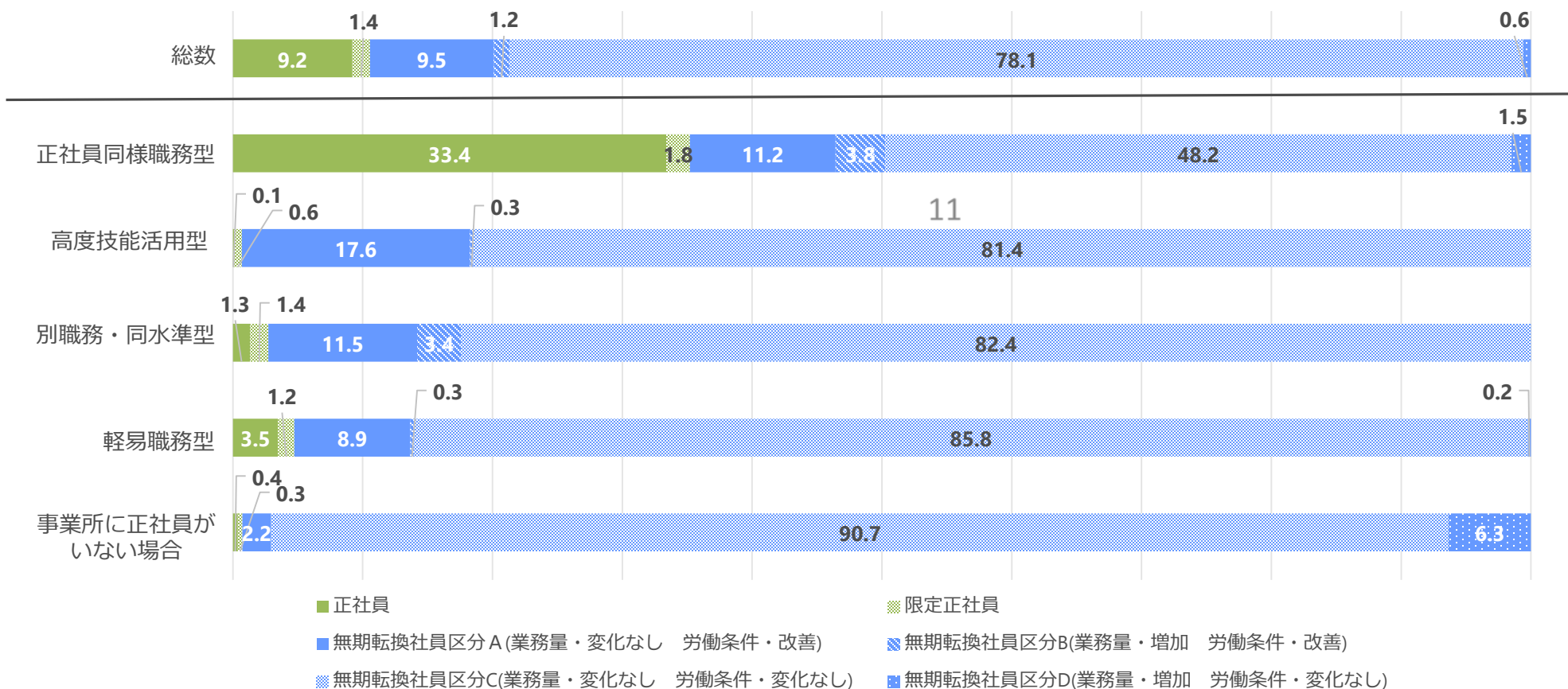
※2 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

## 2.無期転換ルール (5)無期転換後の労働条件

- 無期転換者の無期転換後の状況について、「業務量・労働条件ともに変化なし」の割合が最も高く、8割近くとなっている。
- 有期労働契約時の職務タイプ別みると「正社員同様職務型」の有期契約労働者から無期転換した無期転換者については、「正社員」に転換した割合が高くなっている。

### ○有期労働契約の時の職務タイプ別無期転換後の労働条件等の変化（有期／事業所・2020年4月時点）

【n=無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人、単位：%】





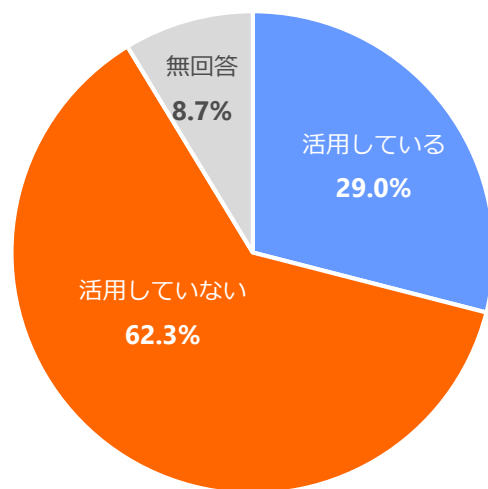
## 2.無期転換ルール (5)無期転換後の労働条件

- フルタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は29.0%となっている。
- パートタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は9.2%となっている。

### ○無期転換に当たって別段の定め(※)の活用状況(多様化/企業・2021年1月時点)

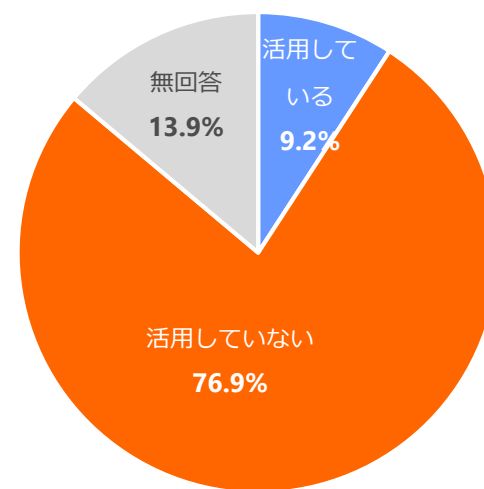
#### <フルタイムの無期転換社員に係る 別段の定め の活用状況>

【n=フルタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



#### <パートタイムの無期転換社員に係る 別段の定め の活用状況>

【n=パートタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



※ 別段の定めとは、労働契約法第18条第1項において、無期転換後の労働条件は原則契約期間以外は直前の有期契約と同一になるが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ労働条件の変更が可能であること。

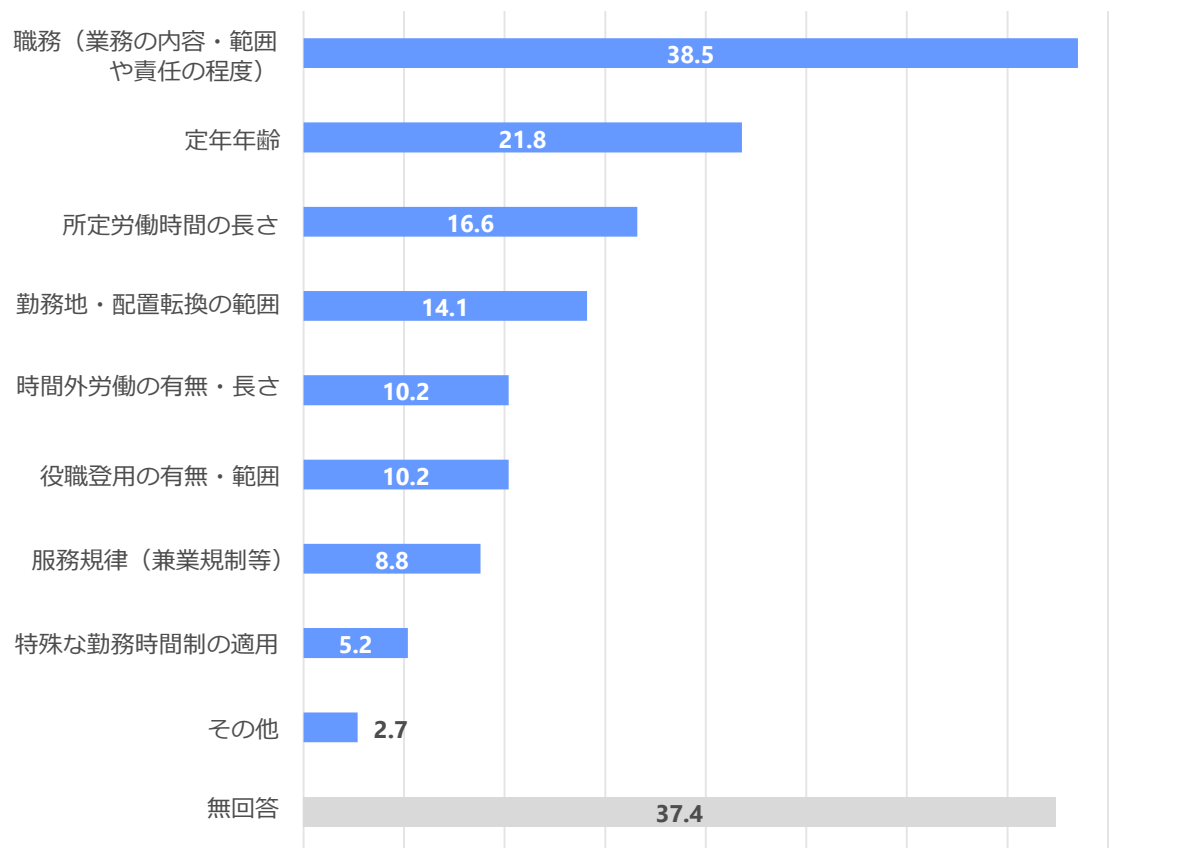
## 2.無期転換ルール (5)無期転換後の労働条件

- 別段の定めを活用している企業のうち、別段の定めにより変更を求める労働条件としては、「職務」の割合が最も高く、次いで「定年年齢」となっている。
- 別段の定めにより改善される処遇がある企業の割合は46.2%、労働者に不利になる処遇がある企業の割合は5.2%となっている。

### ○別段の定めによる変更の状況（多様化／企業・2021年1月）

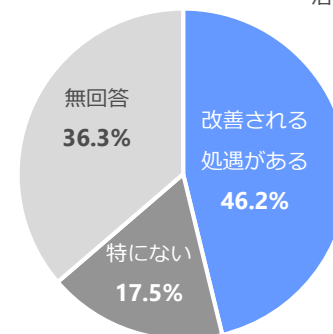
#### <有期契約時から変更を求める労働条件>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%（複数回答）】



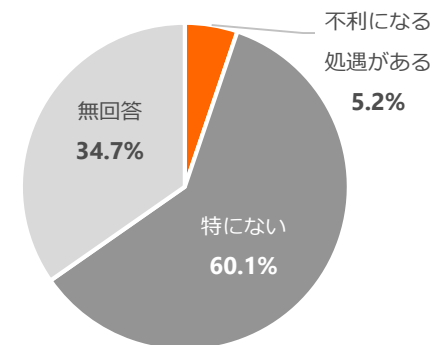
#### <有期契約時から改善される処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



#### <有期契約時よりも労働者に不利になる処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



## 2.無期転換ルール (5)無期転換後の労働条件

○ 論点ア・イ関連：就業規則による「別段の定め」の制定時期と合理性判断の枠組み—学説と裁判例のまとめ—

類型・ 制定時期	(a)	(b)	(c)	(d)
	<p>○有期労働契約締結前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>	<p>○有期労働契約締結後、無期転換権発生前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>	<p>○無期転換権発生後、権利行使前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>	<p>○無期転換権行使後に就業規則に「別段の定め」を規定した場合</p>
詳説労働契約法	<p>労契法7条 （：「労働条件の変更の場面ではなく、労働契約の締結に際して存在していた就業規則による契約内容の規律が問題になる」）</p>	<p>労契法9条・10条 （：「ここで問題にしている事態が実質的に従前の労働条件の変更としての性格をもつことも否定できない…。なお、無期転換申込権が発生していない段階についても基本的には同様と考えられるが、変更の合理性判断において差異が生じよう。」）</p>	<p>労契法9条・10条 （：「すでに有期契約と同一の労働条件が契約内容になっている」）</p>	
労働契約法 土田		<p>労契法7条 （：「18条は、あくまで有期契約労働者による無期労働契約締結の申込みと使用者の承諾（擬制）によって無期労働契約が成立することを規定するものであり、新たな労働契約の成立に関する規定である」）</p>		
裁判例 （井関・ハマキョウ）		<p>労契法7条による合理性の判示有 （：井関：「無期転換就業規則は、一番原告らが無期転換する前に定められている」ことを考慮しても、結論として第7条による合理性を否定。） （：ハマキョウ：「無期契約社員規定…は…原告らの無期転換時点ではすでに存在していた」ものであり、結論として第7条による合理性を肯定。）</p>		

※なお、類型(b)については、合理的期待が認められない場合、合理的期待が認められる場合、無期転換権発生の直前の時点、等で判断が分かれることもありえる。

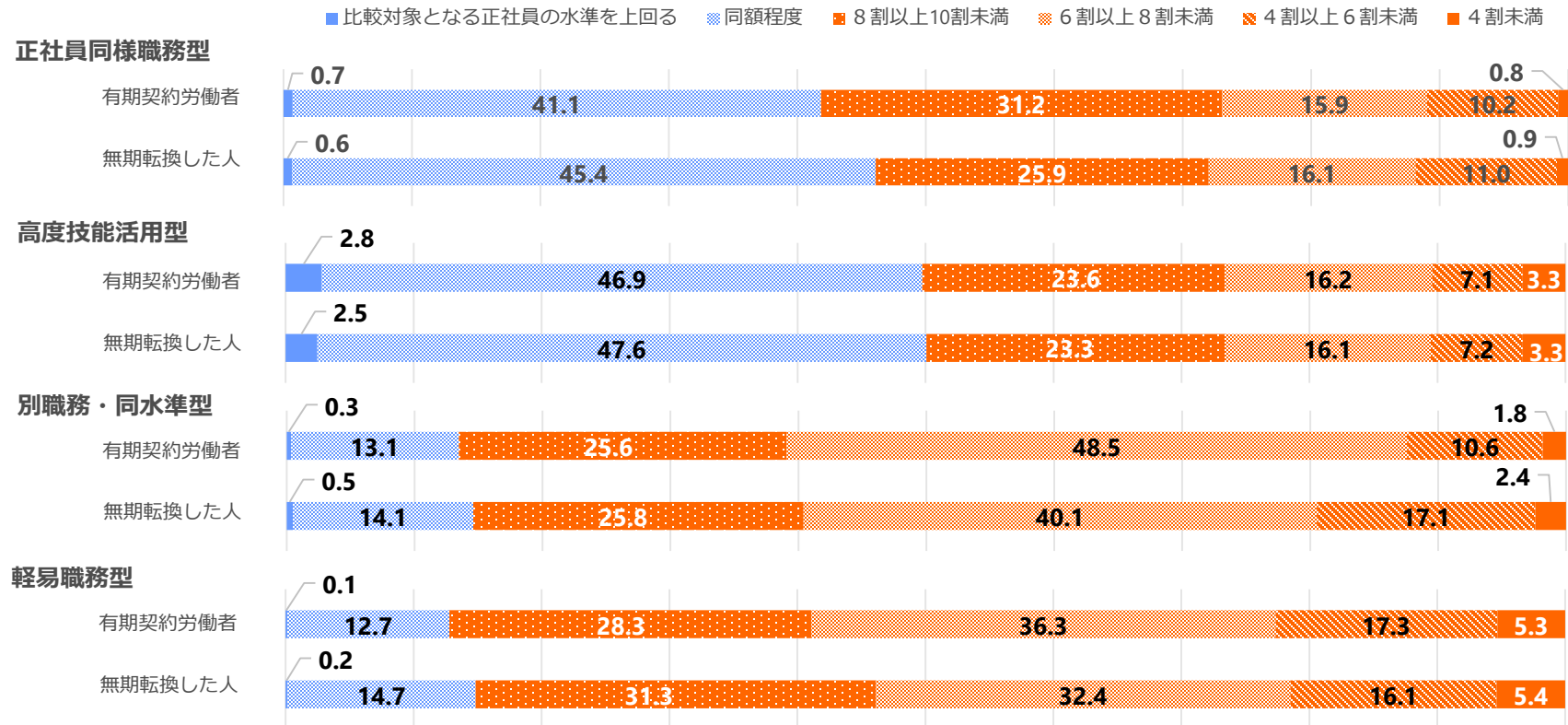
## 2.無期転換ルール (5)無期転換後の労働条件

- 職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「正社員と比較した基本給の水準」について、同じ職務タイプの有期契約労働者とほぼ同様の結果、又は、無期転換した人について「正社員と同程度」の割合が若干多い結果となった。

### ○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した基本給の水準の状況

(有期/事業所・2020年4月時点)

【n=職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人、同じ職務タイプの有期契約労働者のいずれも回答がある、有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計、単位：%】



資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)

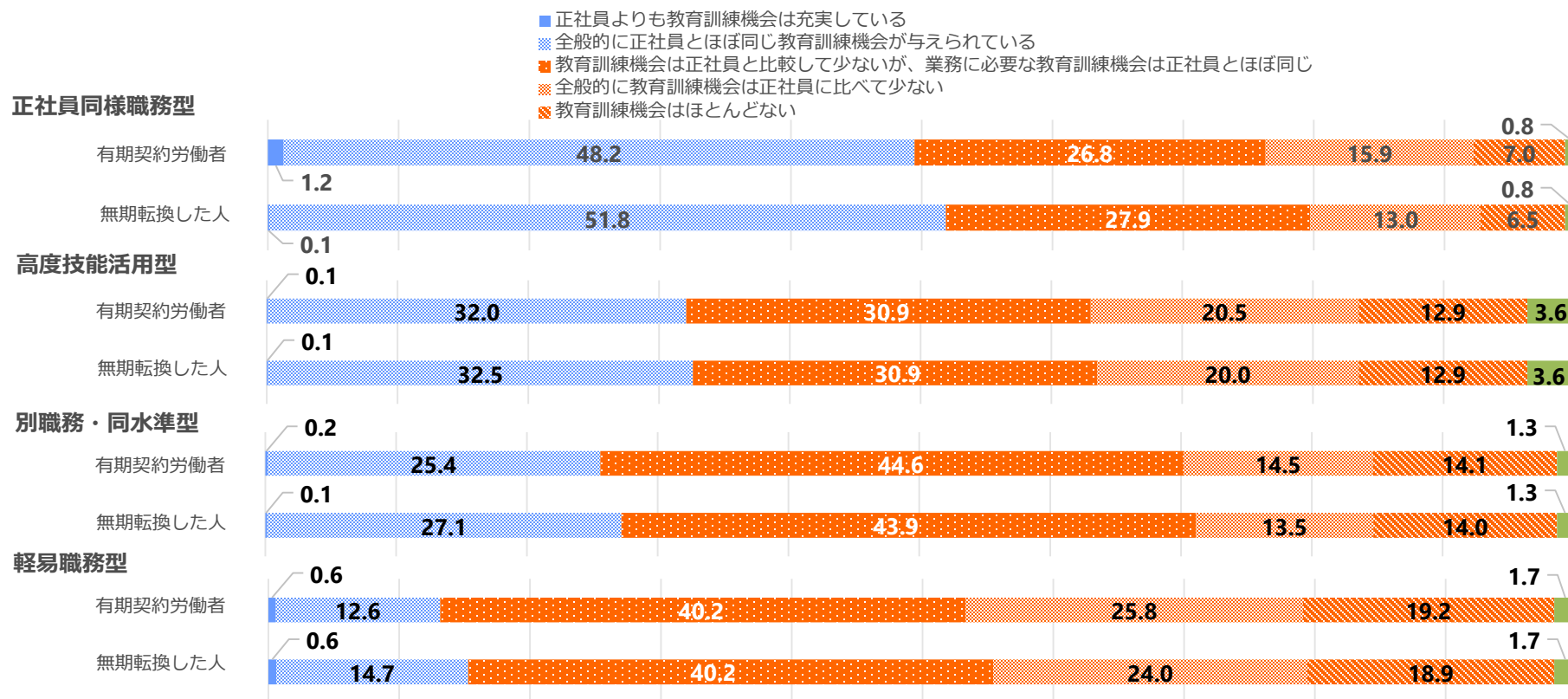
## 2.無期転換ルール (5)無期転換後の労働条件

- 職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の「教育訓練機会」の状況について比較すると、いずれも同じ職務タイプの有期契約労働者より若干「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」割合が高い。

### ○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した教育訓練機会の状況

(有期/事業所・2020年4月時点)

【n=職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人、同じ職務タイプの有期契約労働者のいずれも回答がある、有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計、単位：％】



資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)

## 2.無期転換ルール (5)無期転換後の労働条件

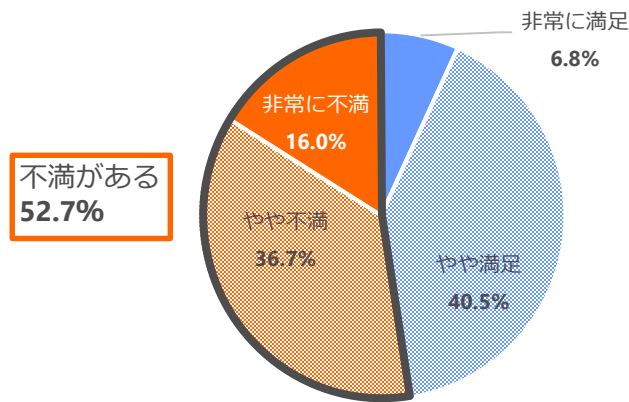
- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという無期転換社員の割合は52.7%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- また、正社員と比較した待遇差について、会社から説明があったという無期転換社員は15.7%、説明がなかったのは62.0%。

### ○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等を比較した際の無期転換社員の満足度

(多様化/個人・2021年1月時点)

<仕事がほぼ同じ正社員(※)と処遇等を比較した満足度>

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】



※ 仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

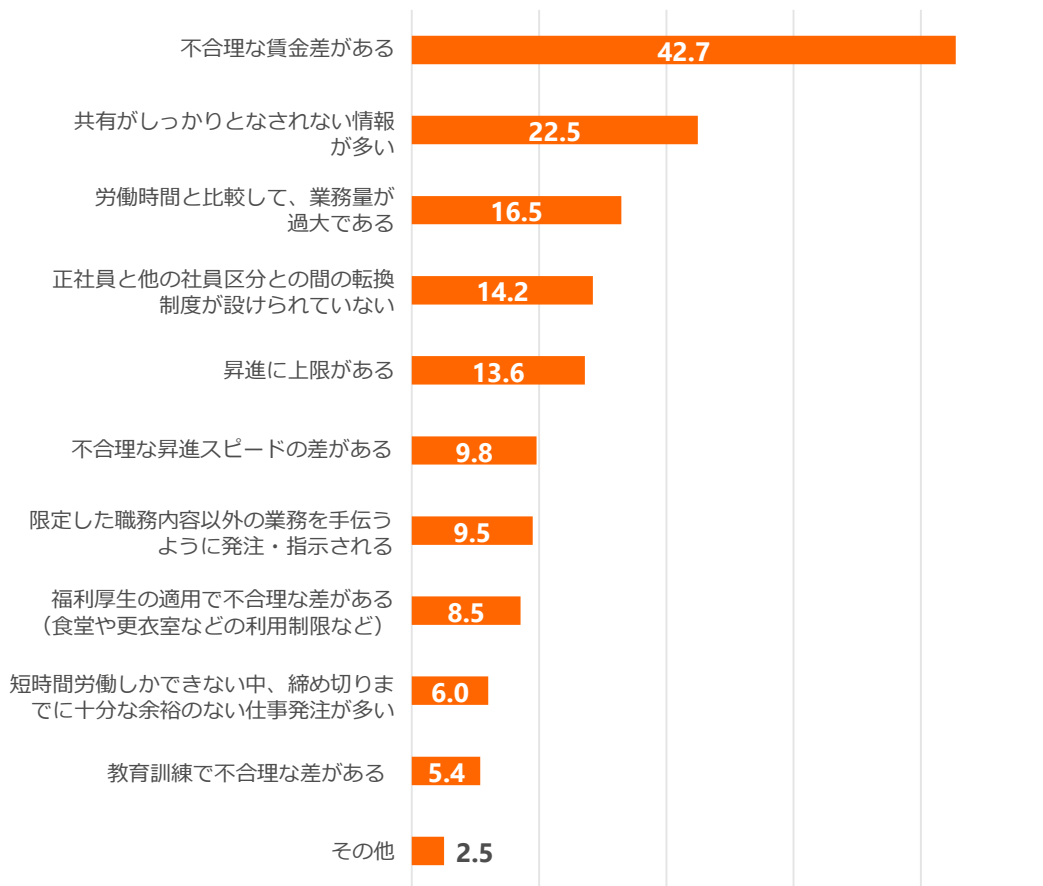
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：30.4%、必要ない：27.2%、分からない：42.4%

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】

正社員と比較した待遇差への説明があったか	
ある	15.7
ない	62.0
分からない	22.3

<不満を感じた具体的な事柄>

【n=左図でやや不満又は非常に不満とした無期転換社員、単位：% (複数回答)】



## 2.無期転換ルール (6)有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。【施行日：平成27年4月1日】

### 主な内容

#### 1 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続して同じ事業主(※)に雇用される高齢者
  - ※ 定年まで雇用していた事業主との間で当該高齢者を継続して雇用する契約を締結した特殊関連事業主(元の事業主の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等)を含む。

#### 2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長

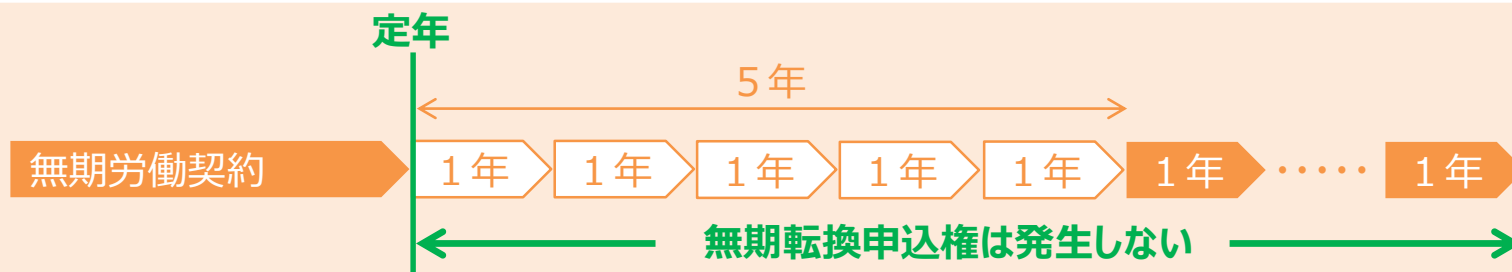
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限:10年)
- ② IIの者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

【要件を満たした上で定年後に有期契約で継続雇用される高齢者の場合】



## 2.無期転換ルール (6)有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

○ 有期特措法(※)に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数の推移は以下のとおり。

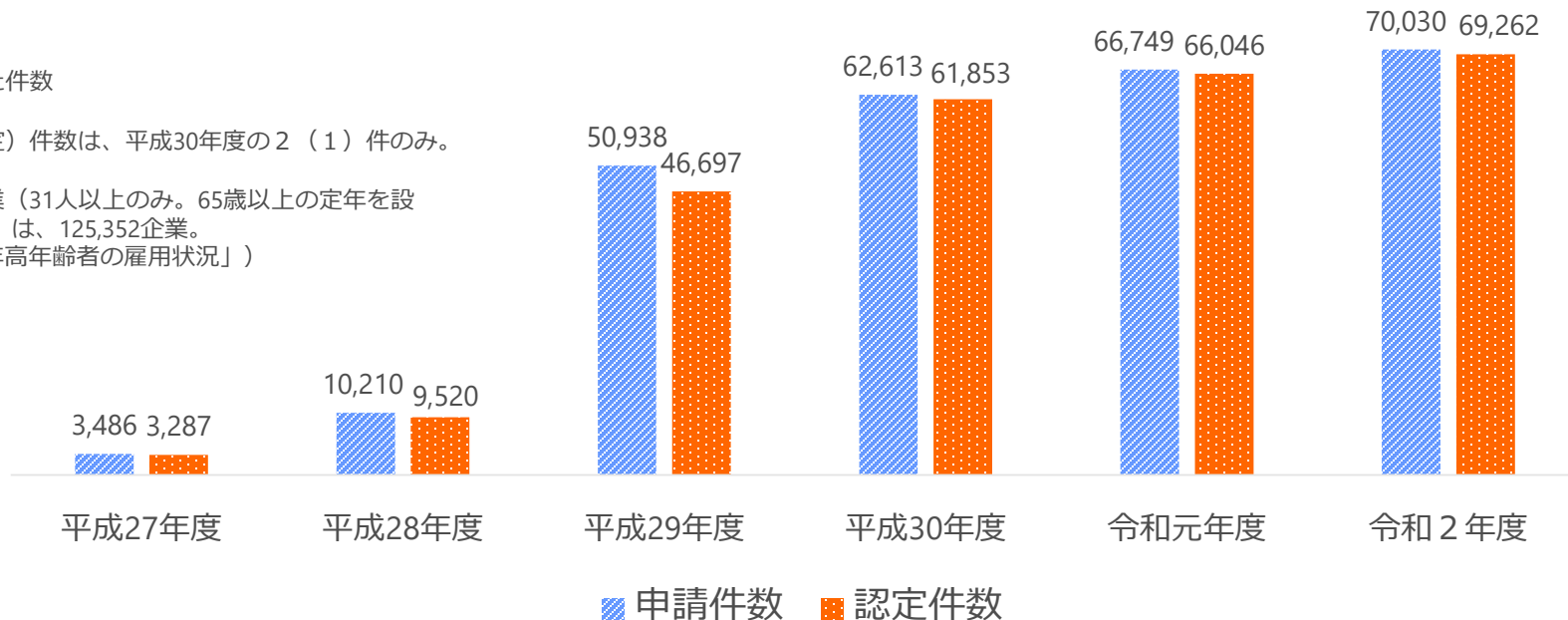
### ○有期特措法(※)に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数(累計)

(※) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法(平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行)

※変更申請の件数を除いた件数

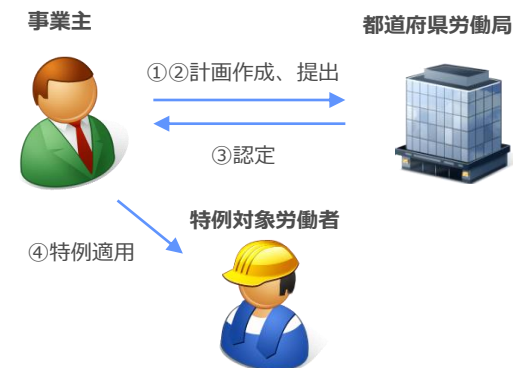
※第一種計画の申請(認定)件数は、平成30年度の2(1)件のみ。

※継続雇用制度の導入企業(31人以上のみ。65歳以上の定年を設けている企業は除く。)は、125,352企業。  
(厚生労働省「令和2年高年齢者の雇用状況」)



### (参考) 有期特措法に基づく無期転換ルールの特例適用の流れ

- ① 特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者(高度専門職と継続雇用の高齢者)に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての**計画を作成**  
※高度専門職については第一種計画、継続雇用の高齢者については第二種計画を作成
- ② 事業主は、都道府県労働局に作成した**計画を提出**
- ③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が**適切であれば認定**
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について**特例適用**





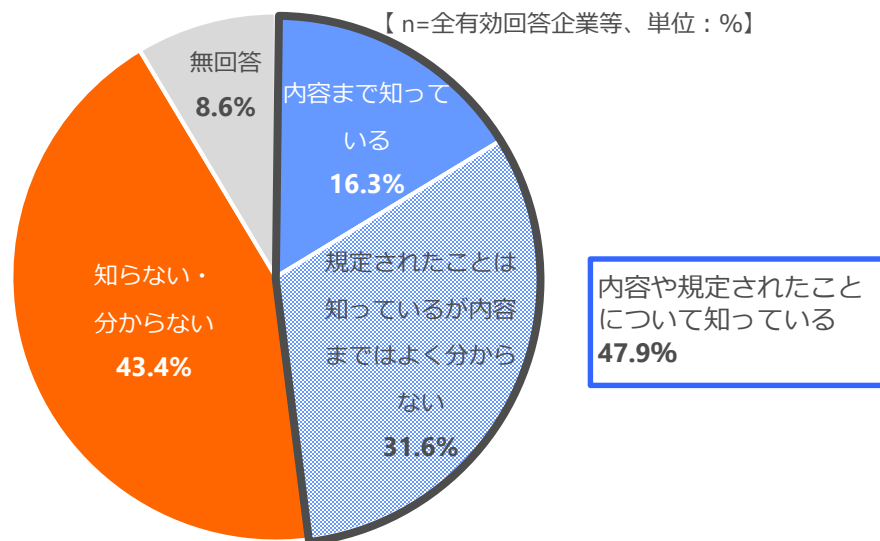
## 2.無期転換ルール (6)有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

- 有期特措法(※)に基づく特例について、「高度な専門的知識等を持つ有期労働者に関する特例」について知っている企業、「定年後引き続き雇用される高齢者に関する特例」について知っている企業の割合はともに5割弱となっている。

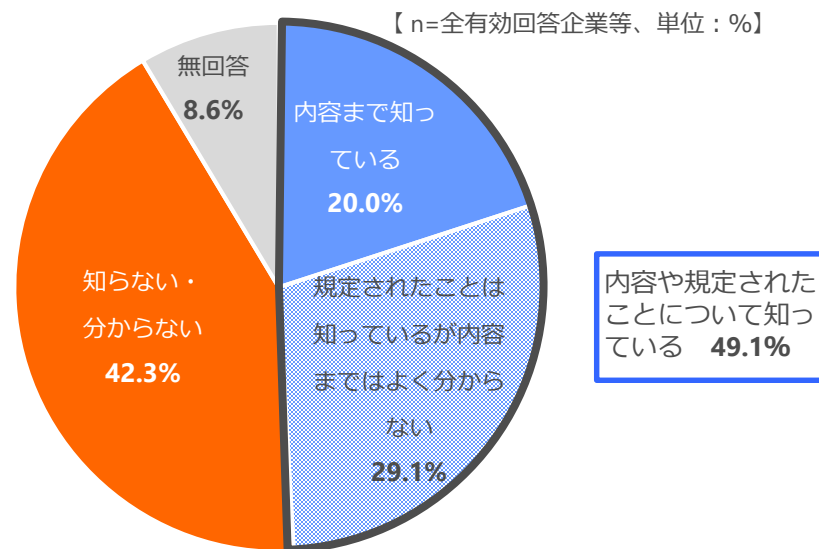
### ○「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」の認知状況

(多様化/企業・2021年1月時点)

#### <高度な専門的知識等を持つ有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度>



#### <定年後再雇用高齢者の有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度>



#### (※) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法 (平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行。)

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。

##### 1 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用されている高齢者

##### 2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(5年)を延長

⇒次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

Iの者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間(上限10年)

IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

## IV 多様な正社員の労働契約関係

閣議決定文書

「日本再生の基本戦略」(2011年12月24日 閣議決定・抄)

非正規雇用問題に横断的に取り組むための総合的ビジョンの取りまとめ

「社会保障・税一体改革大綱」(2012年2月17日閣議決定・抄)

非正規労働者の公正な待遇確保に横断的に取り組むための総合的ビジョンの年度内の策定

規制改革実施計画(2013年6月14日 閣議決定・抄)

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について取りまとめ、周知を図る。

日本再興戦略(2013年6月14日 閣議決定・抄)

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集、周知・啓発を行うとともに、有識者懇談会を今年度中に立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、速やかに周知を図る。これらの取組により企業での試行的な導入を促進する。

規制改革実施計画(2014年6月24日 閣議決定・抄)

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示などの雇用管理上の留意点、好事例及びそれらを踏まえた就業規則の規定例等を取りまとめ、周知を図る。労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均衡処遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討する。等

日本再興戦略改定2014(2014年6月24日 閣議決定・抄)

「多様な正社員」の普及の動きが多くの企業で生み出されるよう、本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなりうる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。

規制改革実施計画(2017年6月9日 閣議決定・抄)

平成29年公表の実態調査の結果を踏まえ、関係法令の整備を含む更に必要となる方策について検討を行い、必要な措置を講ずる。

規制改革実施計画(2019年6月21日 閣議決定・抄)

〔ジョブ型正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化の検討〕  
「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地(転勤の有無を含む。)、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面(電子書面を含む。)による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。(以下略)

経済財政運営と改革の基本方針2021(2021年6月18日 閣議決定・抄)

ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

規制改革実施計画(2021年6月18日 閣議決定・抄)

厚生労働省は、多様な正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化及び労働契約法(平成19年法律第128号)に定められる無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和3年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

厚生労働省における動き

非正規雇用のビジョンに関する懇談会  
(座長:樋口美雄 慶應義塾大学商学部長)

「望ましい働き方ビジョン」

(2012年3月27日)

不本意非正規就業者に焦点を当て、正規雇用への転換を促進。その際、業務や勤務地等が限定的な「多様な正社員」も視野。

「多様な形態による正社員」に関する研究会

(座長:佐藤博樹 東京大学社研教授)

研究会報告書(2012年3月28日)

正社員・非正社員の現状、多様な形態による正社員の活用状況、多様な正社員のメリットと課題を整理。

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会

(座長:今野浩一郎 学習院大学教授)

懇談会報告書(2014年7月30日)

労使関係者の参考となる「雇用管理上の留意事項」のとりまとめ、労働条件の明示、処遇、転換等に係るモデル就業規則の策定。

多様化する労働契約のルールに関する検討会

(座長:山川隆一 東京大学大学院教授)

検討会報告書(2022年3月30日)

## 趣旨・経緯

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)・「規制改革実施計画」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(座長:今野浩一郎学習院大学教授)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。(平成26年7月30日)

### 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授	(※肩書き等は懇談会開催時のもの)
神林 龍	一橋大学経済研究所准教授	
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院准教授	
黒澤 昌子	政策研究大学院大学教授	
櫻庭 涼子	神戸大学大学院法学研究科教授	
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授	
竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授	
野田 知彦	大阪府立大学経済学部教授	
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授	
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授	

( ◎ 座長 )

## 懇談会報告書のポイント

### ◆ 政策提言

8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について提言。

- |                          |                   |                                 |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------|
| ① 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース | ④ 転換制度            | ⑦ 人材育成・職業能力開発                   |
| ② 労働者に対する限定の内容の明示        | ⑤ 処遇(賃金、昇進・昇格)    | ⑧ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使のコミュニケーション |
| ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応       | ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し |                                 |

### ◆ 「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

上記の8項目に沿って雇用管理上の留意事項等を整理するとともに、労働条件の明示、処遇、転換等に係る規定例を整理。

▶ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を发出し、周知。

### 3.多様な正社員 (1)総論

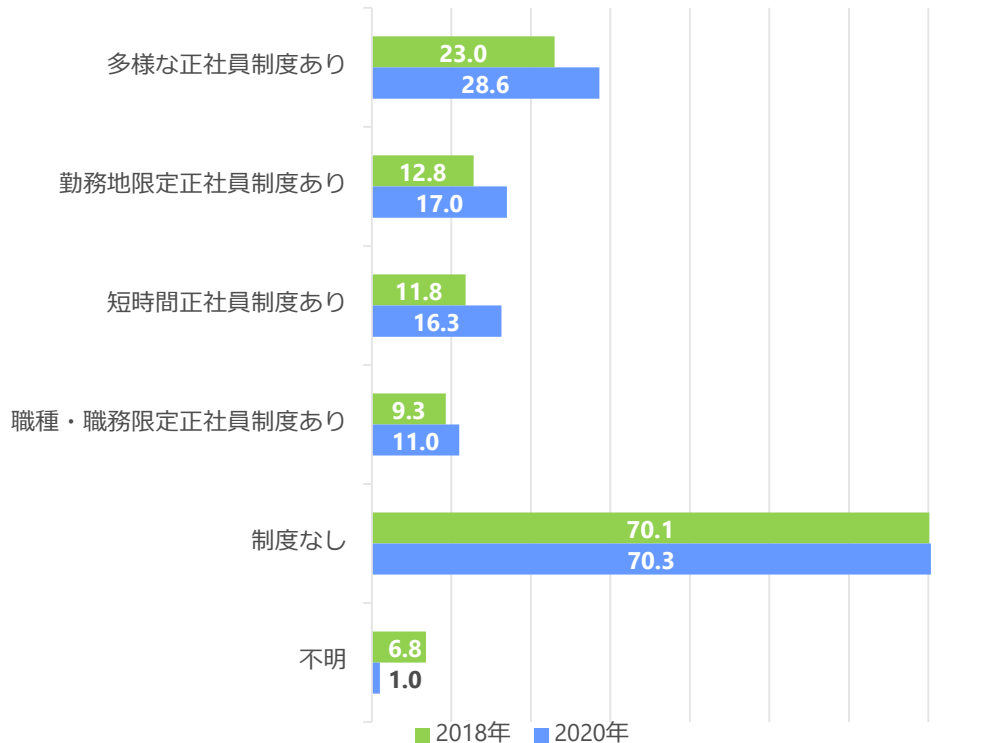
○ 事業所別に多様な正社員制度の有無についてみると、多様な正社員制度がある事業所は約3割となっている。そのうち、過去1年間に制度利用者がいる事業所の割合は、各制度とも約4割となっている。

#### ○多様な正社員制度がある事業所の状況 (雇用均等基本調査/事業所・2020年10月)

※1 「短時間正社員」とはフルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいう。(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除く。)  
 「勤務地限定正社員」とは転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいう。  
 「職種・職務限定正社員」とは職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいう。

#### <多様な正社員制度がある事業所>

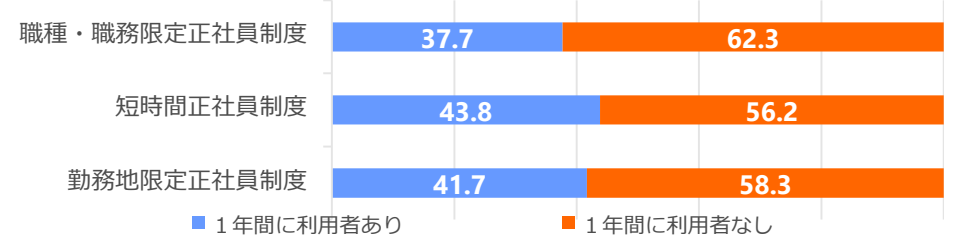
【n=全事業所、単位：%】



※2 「制度がある」とは、就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含む。

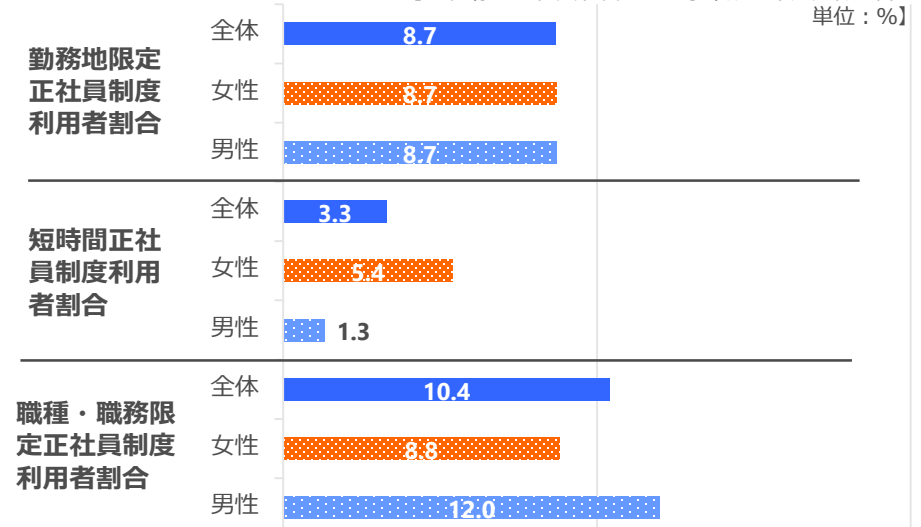
#### <多様な正社員制度利用者の有無別事業所割合>

【n=多様な正社員制度がある事業所、単位：%】



#### <常用労働者に占める多様な正社員制度利用者割合>

【n=多様な正社員制度がある事業所の常用労働者計、単位：%】

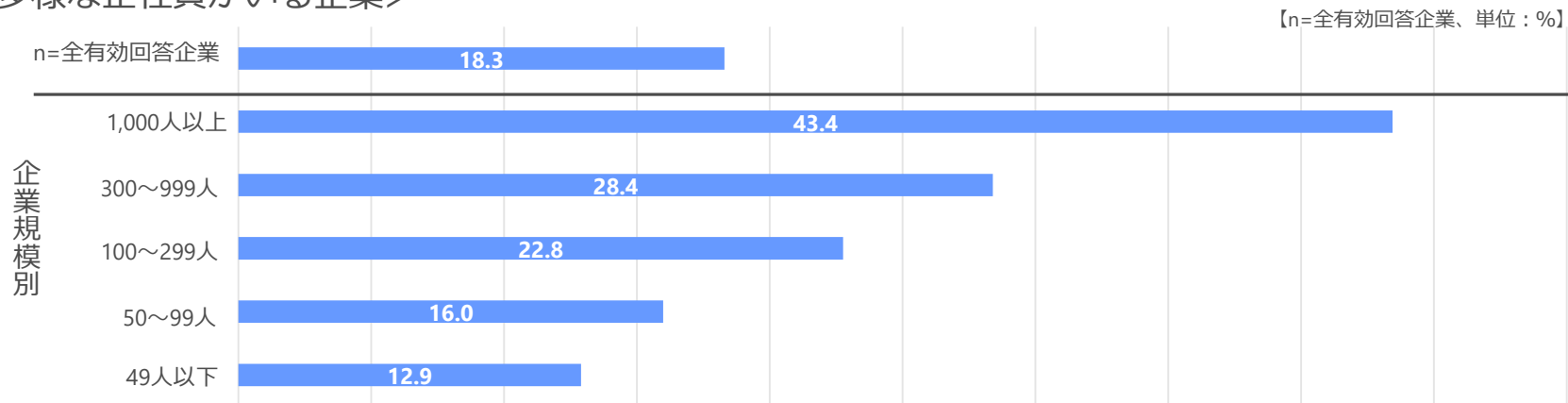


### 3.多様な正社員 (1)総論

- 多様な正社員がいる企業は全体で18.3%となっており、企業規模が大きくなるにつれて多様な正社員がいる企業の割合が大きくなっている。
- 限定内容別でみると、従業員1,000人以上の企業規模で勤務地限定正社員がいる企業の割合が高くなっている。

#### ○企業規模別の多様な正社員がいる企業の状況 (多様化/企業・2021年1月時点)

##### <多様な正社員がいる企業>

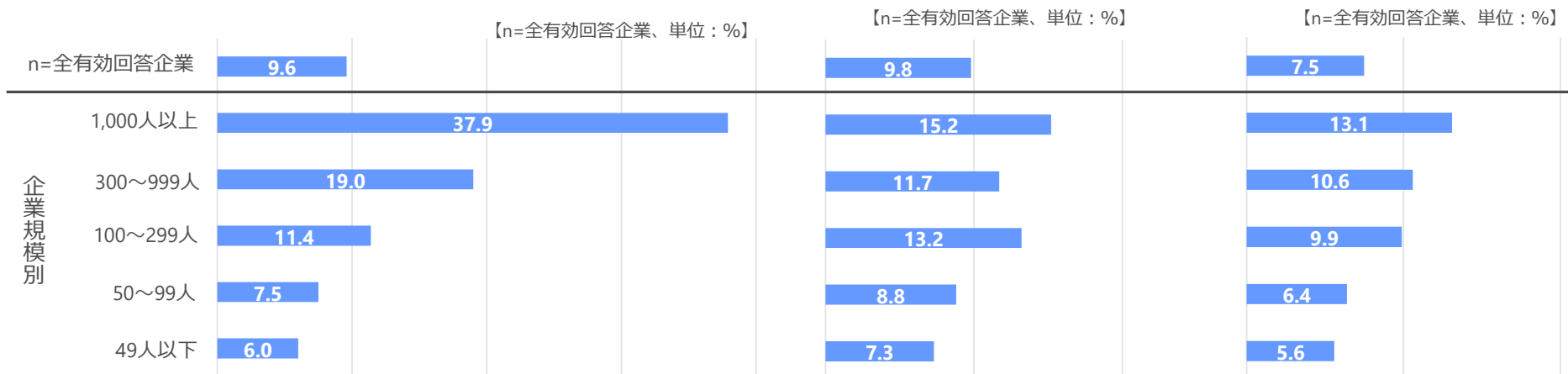


<限定内容別> ※ 勤務地、職務、勤務時間のうち2つ以上の項目が限定された正社員がいる場合には、そのうち最も主要な限定項目が限定された社員区分に分類

##### 勤務地限定正社員がいる企業

##### 職務限定正社員がいる企業

##### 勤務時間限定正社員がいる企業

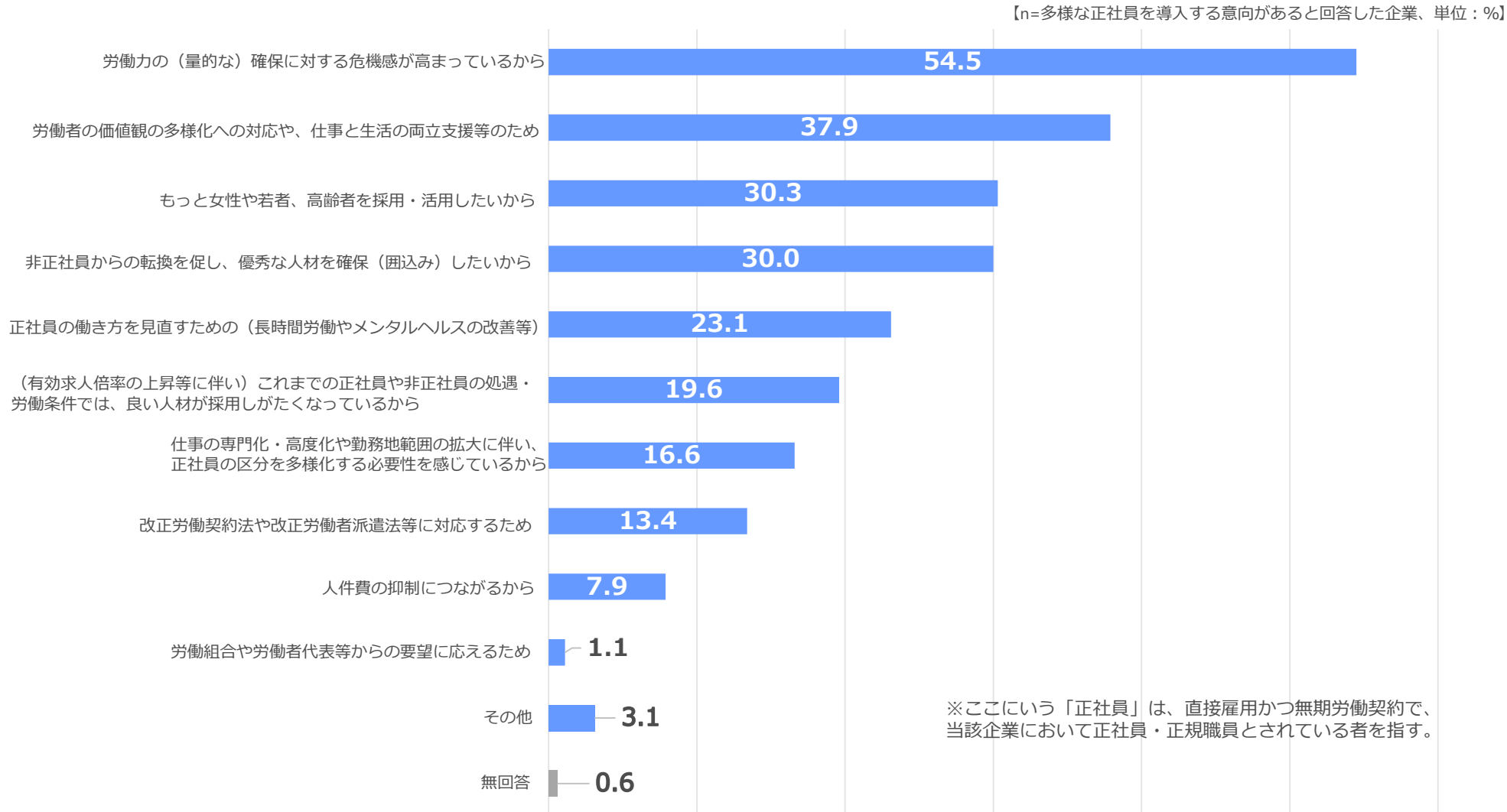




### 3.多様な正社員 (1)総論

○ 多様な正社員を導入する意向がある企業のうち、導入する理由としては「労働力の（量的な）確保に対する危機感が高まっているから」「労働者の価値観の多様化への対応や、仕事の生活の両立支援等のため」の割合が高くなっている。

#### ○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点)

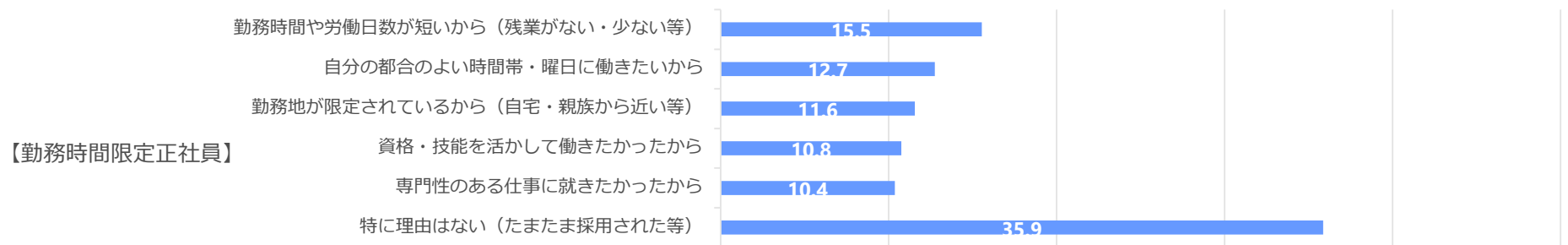
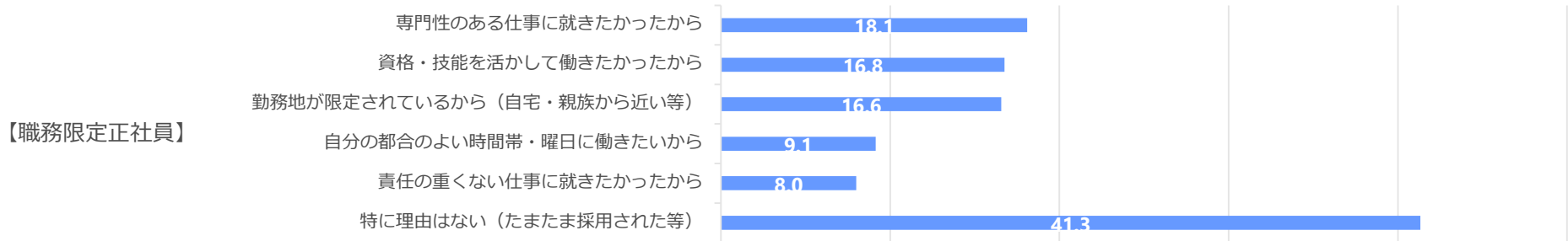
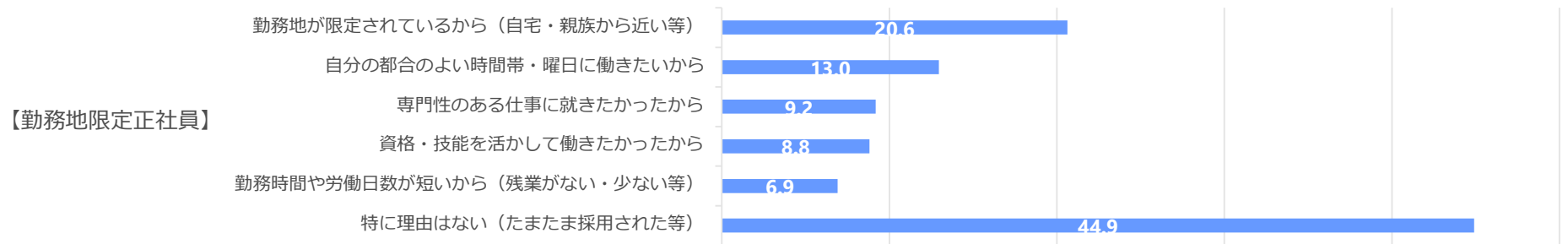


### 3.多様な正社員 (1)総論

○ 多様な正社員が現在の働き方を選んだ理由としては、いずれの限定内容であっても「特に理由はない」の割合が最も多いが、「勤務地限定正社員」は「勤務地が限定されているから」が、「職務限定正社員」は「専門性のある仕事に就きたかったから」が、「勤務時間限定正社員」は「勤務時間や労働日数が短いから」と、限定内容に対応した理由の割合が高くなっている。

#### ○多様な正社員が今の働き方を選んだ理由（上位6つ）（多様化／個人・2021年1月）

【n=限定内容別の多様な正社員、単位：%（複数回答）】





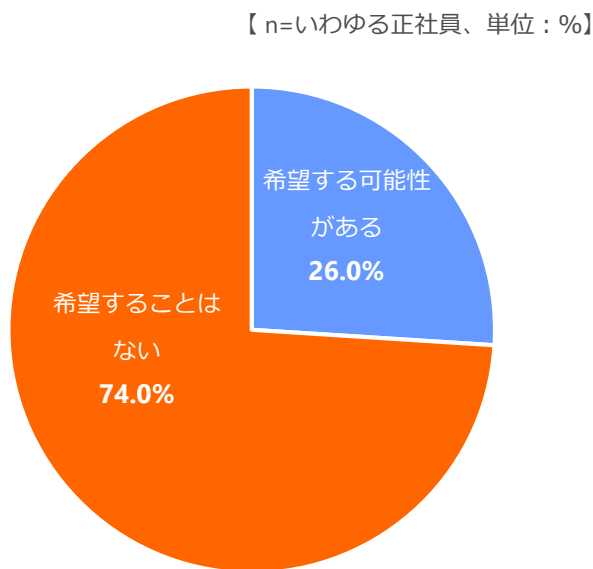
### 3.多様な正社員 (1)総論

- 今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性について、いわゆる正社員のうち「ある」と回答したのは26%で、その理由としては「余暇時間を大切にしたい」「仕事と育児の両立」等がある一方、「ない」と回答したのは74%で、その理由は「賃金が低下する」「職務を限定すると、キャリア設計も限定される」等がある。

## ○いわゆる正社員が多様な正社員として働くことを希望する可能性等

(多様化/個人・2021年1月)

＜いわゆる正社員が今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性の有無＞



【n=多様な正社員として働くことを希望する可能性があるいわゆる正社員、単位：%（複数回答）】

多様な正社員を希望する可能性がある理由（上位5つ）	
余暇時間を大切にしたい	43.9
仕事と育児の両立	28.8
勤務地を限定して働きたい (転勤等で住み慣れた場所を離れたくない)	24.6
賃金が上がる	22.4
雇用が保障される・維持される	18.7

【n=多様な正社員として働くことを希望することはないいわゆる正社員、単位：%（複数回答）】

多様な正社員を希望しない理由（上位5つ）	
賃金が低下する	40.1
職務を限定すると、キャリア設計も限定される	23.1
職務を限定し専門性を向上させても、それに見合った額の賃金が払われない	19.5
多様な経験を通じて、能力を向上させたい	12.5
昇進が遅れる	8.6

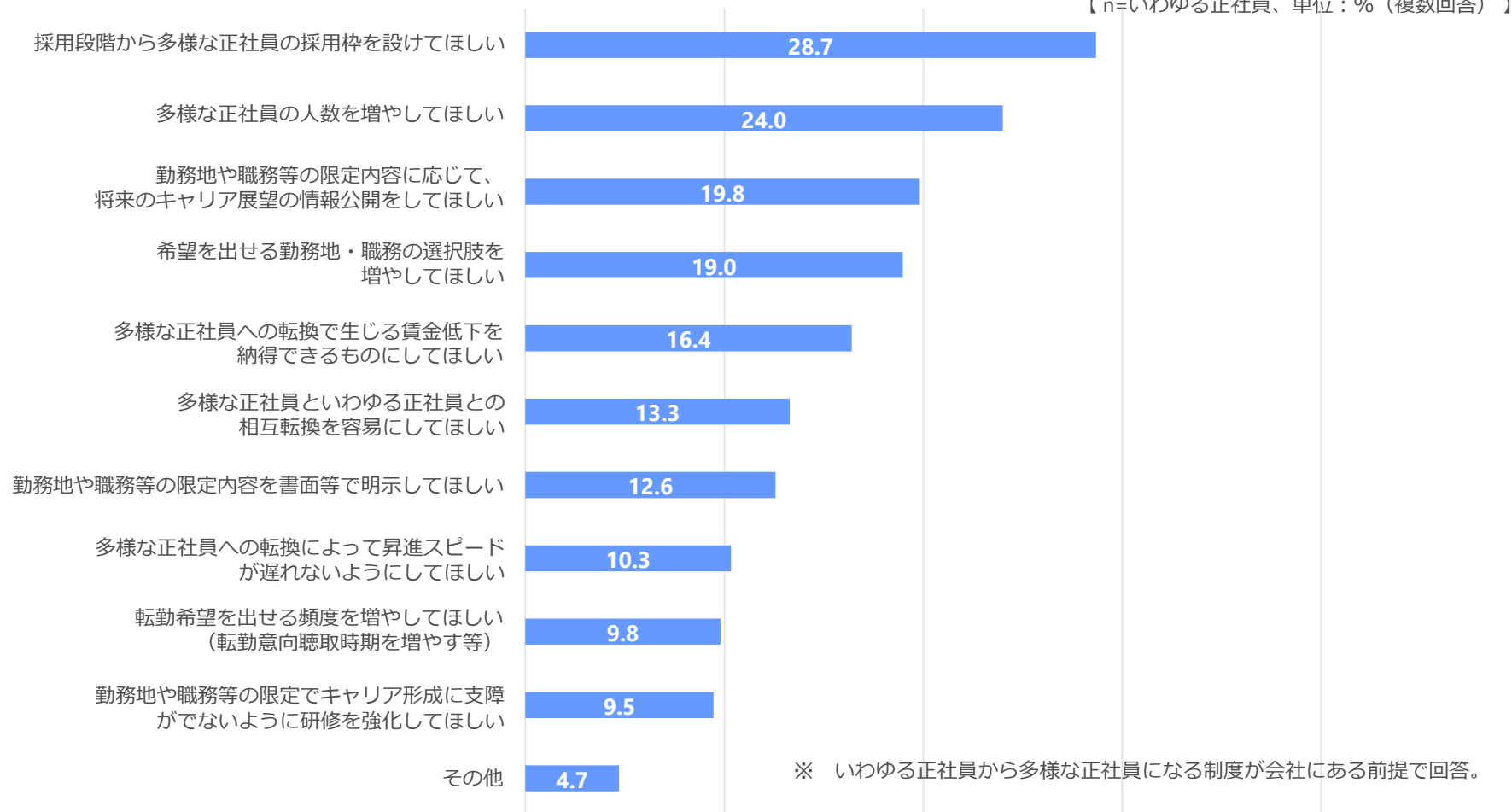
※ いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が会社にある前提で回答。

### 3.多様な正社員 (1)総論

○ 多様な正社員制度利用に必要な支援や配慮についていわゆる正社員に聞いたところ、「採用段階から多様な正社員の採用枠を設けてほしい」、「多様な正社員の人数を増やしてほしい」、「勤務地や職務等の限定内容に応じて、将来のキャリア展望の情報開示をしてほしい」の順に割合が高くなっている。

#### ○多様な正社員制度利用に必要なだといわゆる正社員が考える支援や配慮 (多様化/個人・2021年1月時点)

【n=いわゆる正社員、単位：%（複数回答）】

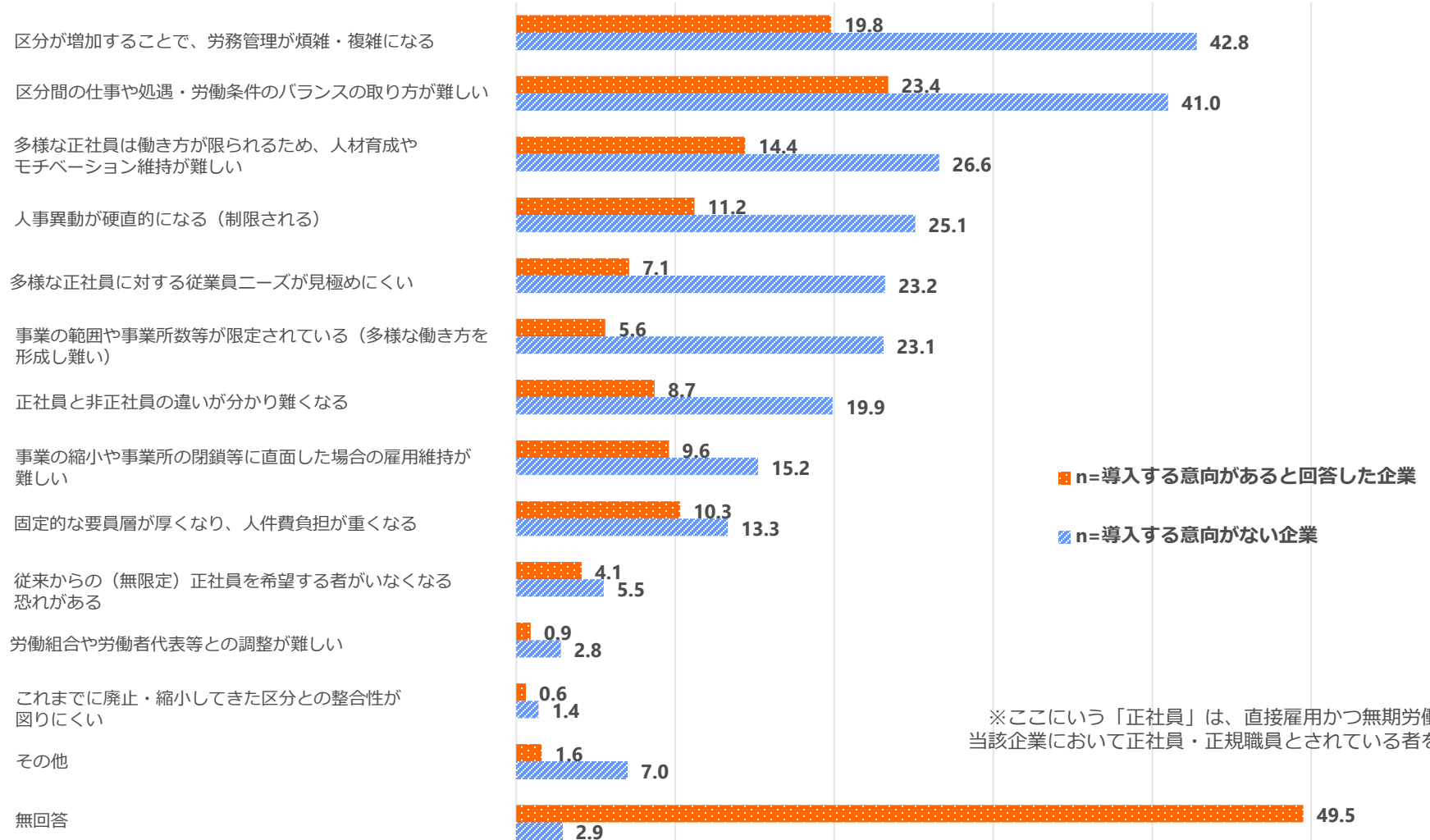


### 3.多様な正社員 (1)総論

○ 多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由としては「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」の割合が高くなっている。

#### ○多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由(企業・2016年10月時点)

【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、導入する意向はないと回答した企業、単位：％】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

#### ○ 現行制度の概要① 労働条件の明示

- 労働条件が不明確なことによる紛争の未然防止のため、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならない。(労働基準法第15条第1項)
- 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとされている(注)。(労働契約法第4条第1項) (注) 締結時だけでなく、労働契約の締結前や、変更時なども含む。

	労働基準法第15条	労働契約法第4条
明示時点	労働契約締結時(契約期間満了後、契約を更新する場合や、出向の場合も含まれる。)(※1) ※1 労働関係の継続中において労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外	労働契約の締結前において使用者が提示した労働条件について説明等をする場面や、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面(施行通達)
明示事項	(労働基準法施行規則第5条) ①労働契約の期間に関する事項 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(※2) ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項 ⑤賃金(退職手当及び⑧の賃金を除く。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇級に関する事項 ⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む。) ⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ⑧臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項	※2 解釈例規(通達)において、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」としている。  ・労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件 ・有効に締結又は変更された労働契約の内容
明示の方法	①から⑥までの事項(昇給に関する事項を除く)については、労働者に対する書面の交付(※3)(労働基準法施行規則第5条第3項・第4項) ※3 労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等による明示が可能	できる限り書面で確認する(労働契約法第4条第2項)
罰則	あり(30万円以下の罰金(労働基準法第120条))	なし

### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

#### ○ 現行制度の概要② 就業規則

○ 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない。（労働基準法第89条）

※「就業規則」とは、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目について定めた規則類の総称をいう。

#### 〈就業規則における記載事項（労働基準法第89条）〉

<b>絶対的必要記載事項</b> …いかなる場合であっても必ず記載しなければならない事項	①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項 ②賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ③退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
<b>相対的必要記載事項</b> …定めをする場合においては必ず記載しなければならない事項	①退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ②臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項 ③労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項 ④安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑤職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項 ⑦表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項 ⑧その他

- ◆ 使用者は就業規則を以下のいずれかの方法により労働者に周知しなければならない。（労働基準法第106条、労基則第52条の2）
  - 1 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
  - 2 書面を労働者に交付すること。
  - 3 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- ◆ 労働基準法第89条の規定に違反した場合、30万円以下の罰金に処する。（労働基準法第120条）

### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

労働契約締結時の労働条件明示事項 (労基法15条1項・労基則5条1項各号)			就業規則の必要的記載事項 (労基法89条各号)		
法令に規定されている事項		解釈例規等	明示方法	法令に規定されている事項	
1号	労働契約の期間に関する事項	「期間の定めのある労働契約の場合はその期間、期間がない契約の場合はその旨を明示しなければならない。」(平成11年1月29日基発45号)		—	
1号の2	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項	「契約期間満了後の自らの雇用継続の可能性について一定程度予見することが可能となるものであることを要するものであること。」(平成11年1月29日基発45号)		—	
1号の3	就業の場所及び従事すべき業務に関する事項	「 <b>雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りる</b> ものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。」(平成11年1月29日基発45号)	書面明示 (労基則5条3項)	—  <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; text-align: center;">                     (※)現行の必要的記載事項に就業場所及び業務に関する規定はない。                 </div>	
2号	始業及び終業の時刻、 所定労働時間を超える労働の有無、 休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項	「勤務の種類ごとの始業及び就業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すもので足りるものであること。」(平成11年1月29日基発45号)		1号	同左 — 同左
	3号	賃金 (退職手当及び第五号に規定する賃金 [注：臨時に支払われる賃金等]を除く。以下この号において同じ。) の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期		2号	同左  <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; text-align: center;">                     (※)労働契約締結後初めて支払われる賃金に限らず、記載する必要。                 </div>
	並びに昇給に関する事項	モデル労働条件通知書において賞与や退職金と同様に「制度として設けている場合に記入することが望ましい」とされている。		同左	
4号	退職に関する事項 (解雇の事由を含む。)	「当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。」(平成11年1月29日基発45号)	書面	3号 同左	
4号の2 ～10号	退職手当等	「使用者がこれらに関する定めをしていない場合においては、これを明示することを要しないことに留意すること。」(平成11年1月29日基発45号)		3号の2 ～9号 同左	
11号	休職に関する事項	<div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px;">                     (※)昭和29年施行規則改正において、従前、明示すべき労働条件として規定されていたもののうち右記10号にあたる事項が削られ、休職に関する事項が追加された。                 </div>		10号 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項	

雇用管理上の留意事項  
(平成26年7月30日基発0730第1号)  
「紛争の未然の防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか、将来にわたるものかについて明示することが望ましい。」

#### 限定正社員の労働条件通知書の例

#### 労働条件通知書

XXXXXXXXXXXX 殿

年 月 日

事業場名称・所在地 XXXXXXXXXXXXX  
 使用者名 XXXXXXXXXXXXX

雇用内容	限定正社員
契約期間	期間の定めなし
勤務地	本社内に限定する
従事すべき業務の内容	投資銀行部門における資金調達業務に限定する。
勤務時間	" 午前9時00分から午後4時00分まで 休憩時間12時～13時 但し業務の都合上、勤務時間・休憩時間を変更する必要があるが、 勤務時間は6時間とする。"
休日	毎週土・日曜日、国民の休日 但し、業務の都合により上記休日 を変更する必要がある
賃金	1. 基本給 月給 XXX,XXX 円 2. 手当
昇給	年1回 (△月)
退職	1. 定年制 有 (60歳) 2. 継続雇用制度 有 (65歳まで) 3. 自己都合退職の手続き (退職する○日以上前に届出ること) 4. 解雇の事由及び手続・詳細は、就業規則第○条を参照 "
その他	社会保険の加入状況 (厚生年金、健康保険) 雇用保険の適用 有

事業所を本社に限定する勤務地限定の場合

職務内容を「資金調達業務」とする職務限定の場合

勤務時間を6時間とする勤務時間限定の場合



## 「多様な正社員」の規定例(就業規則)

### 「勤務時間」限定のみの就業規則例

#### 第〇条 社員区分

社員を以下のとおりフルタイム正社員と短時間正社員に区分する。

- (1) フルタイム正社員は、1週間の所定労働時間が40時間の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者をいう。
- (2) 短時間正社員は、1週間の所定労働時間が〇時間以上〇時間以下の社員であって、期間の定めのない雇用契約を締結した者(育児・介護短時間勤務制度の適用を受ける者を除く。)をいう。

### 「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ①

#### 第〇条 社員の定義

社員とは総合職社員、地域職社員をいう。

- (1) 総合職社員は、転居を伴う異動があり、かつ総合的な基幹業務を行う。
- (2) 地域職社員は、勤務する地域を限定し、転居を伴う異動をせず、かつ限定分野の基幹業務を行う。

### 「勤務地」と「職務」限定の就業規則例 ②

#### 第〇条 勤務地

社員の勤務地は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員の勤務地は、全国(海外勤務含む)とする。
- (2) 地域職社員の勤務地は限定された地区(エリア単位)とする。エリア区分は以下のとおりとする。

エリア区分	都道府県名
北海道・東北エリア	北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
...	...

#### 第〇条 業務範囲の区分

社員の業務範囲の区分は、以下のとおりとする。

- (1) 総合職社員は、業務範囲の区分を限定しない。
- (2) 地域職社員は、〇〇業務または〇〇業務のいずれかに従事する業務の範囲を限定する。

厚生労働省「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会「企業ヒアリング(事例1~8)、同事務局による企業ヒアリング結果をもとに事務局で作成



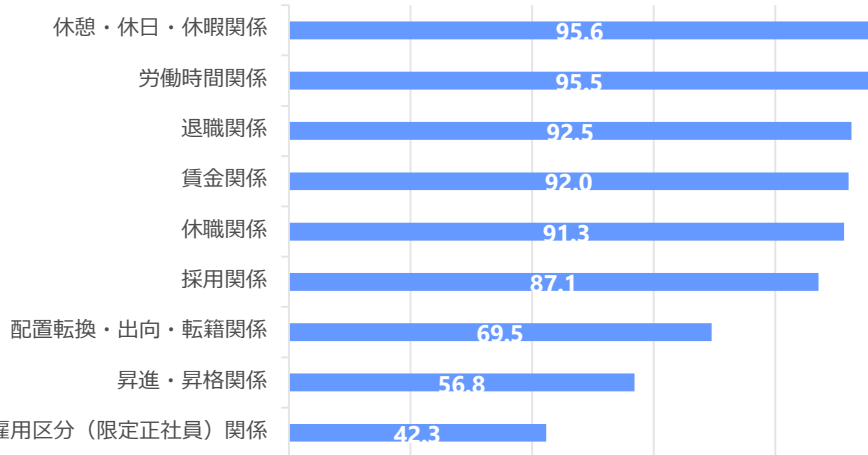
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

○ 企業における就業規則に規定されている事項や周知方法、採用内定時に通知する労働条件項目や労働条件を知らせる方法の実態については以下のとおりである。

#### ○就業規則の実態 (2013年9月時点)

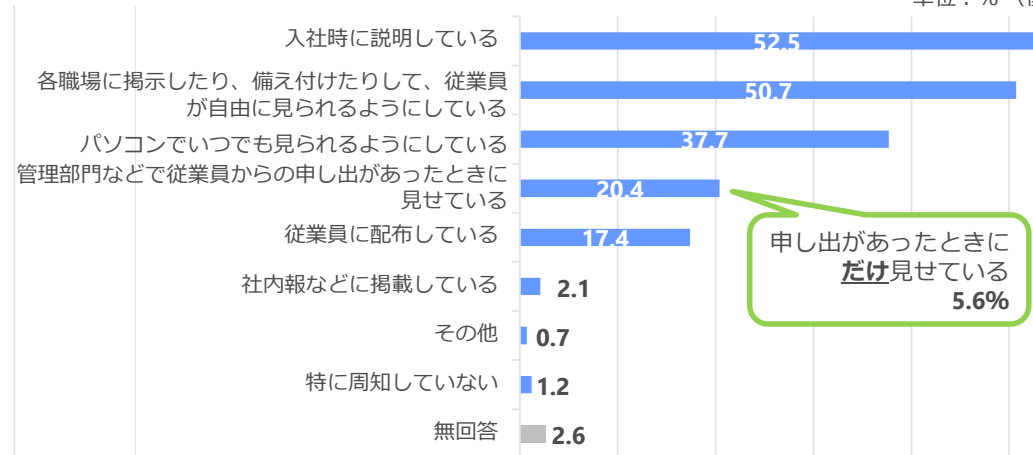
##### <就業規則に規定されている事項>

【n=就業規則を作成している企業、  
単位：% (複数回答)】



##### <就業規則の周知方法>

【n=就業規則を作成している企業、  
単位：% (複数回答)】

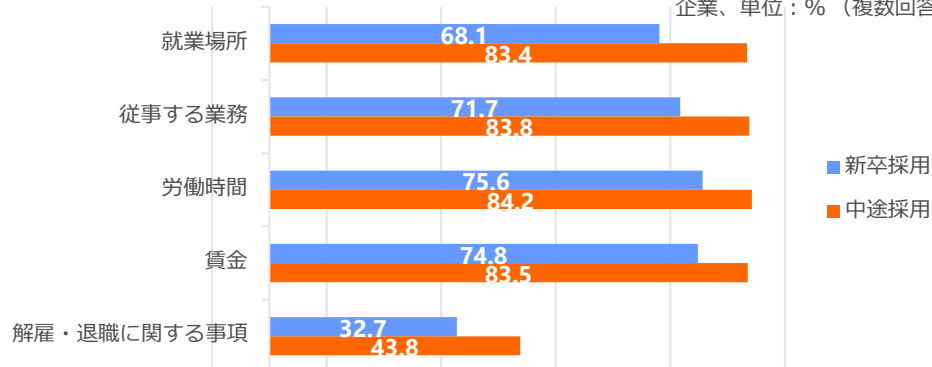


資料出所) JILPT 「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」 (2013年9月1日調査時点) を基に作成。

#### ○採用内定時の労働条件明示の実態 (2012年9月時点)

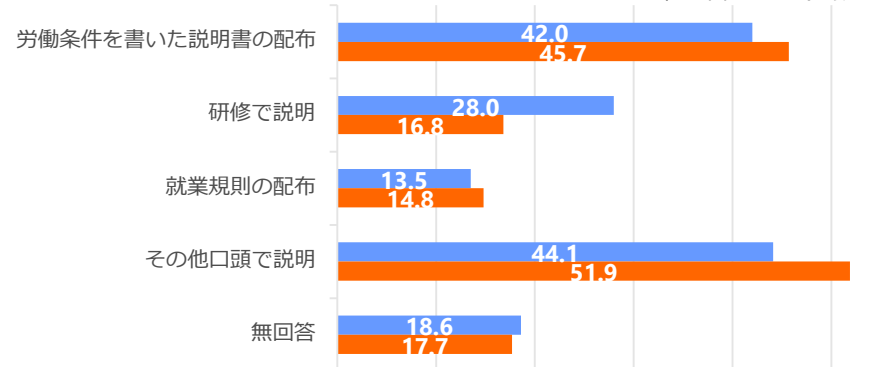
##### <採用内定時に通知する労働条件項目>

【n=過去5年間に新卒・中途採用があった  
企業、単位：% (複数回答)】



##### <労働条件を知らせる方法>

【n=過去5年間に新卒・中途採用があった  
企業、単位：% (複数回答)】



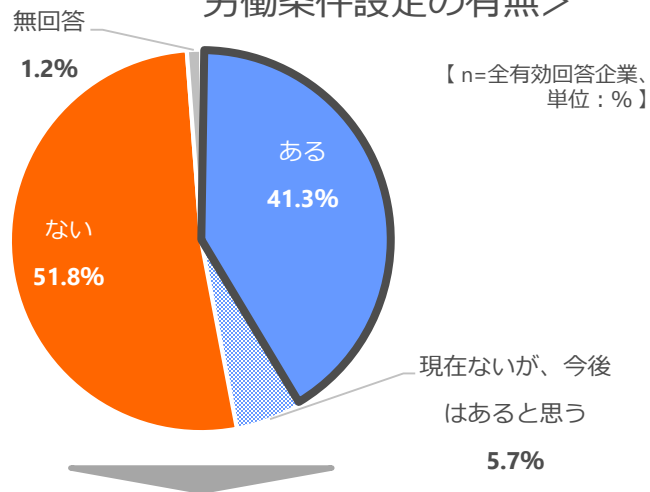
資料出所) JILPT 「従業員の採用と退職に関する実態調査」 (2012年9月1日調査時点) を基に作成。

### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

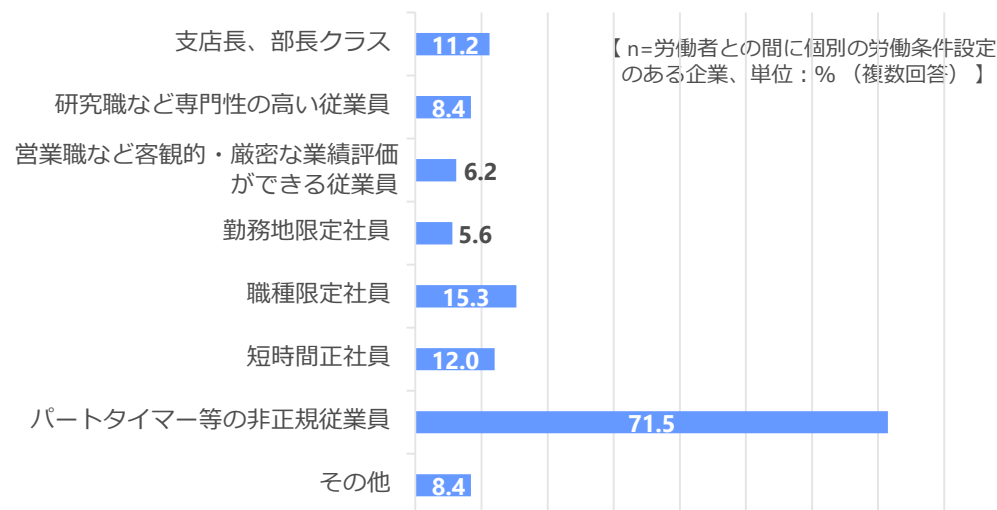
○ 就業規則を作成している企業のうち、労働者との間で個別の労働条件を設定している企業の割合は4割超。

#### ○個別の労働条件設定 (2013年9月時点)

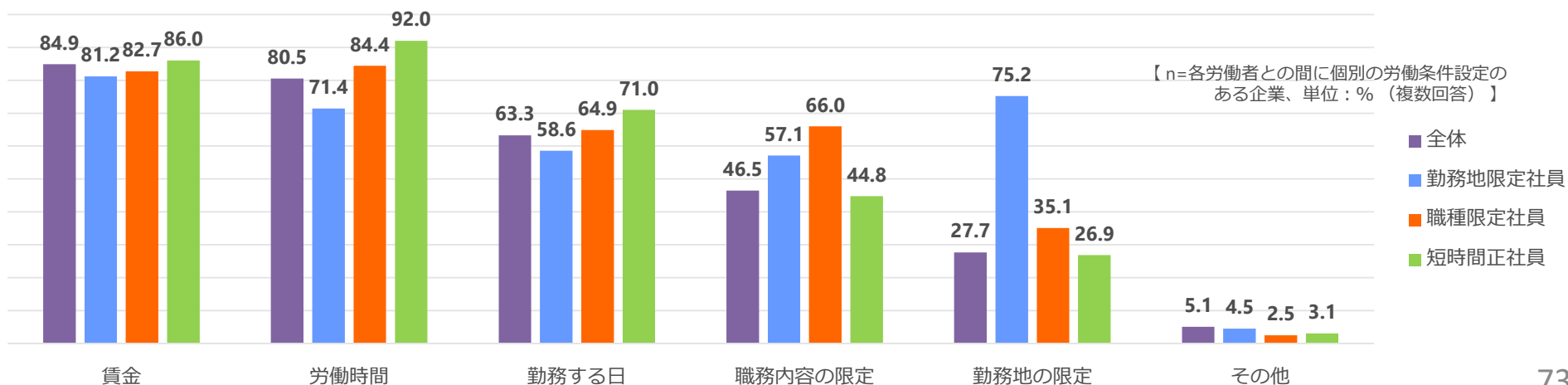
〈就業規則とは別に労働者との間の個別の労働条件設定の有無〉



〈個別の労働条件を設定している労働者〉



〈個別に設定している労働条件〉



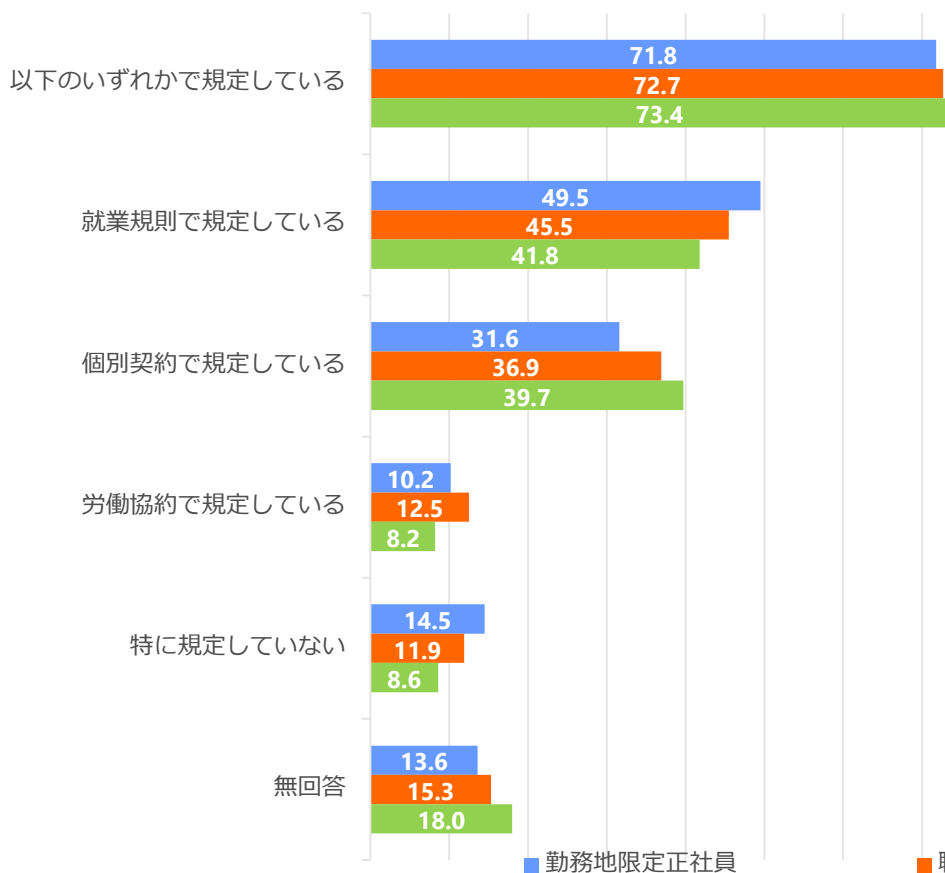
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- 多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれかの方法で規定している企業の割合が7割超となっている。
- 規定方法については、「就業規則で規定している」「個別契約で規定している」企業の割合が高くなっている。
- 多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が8割超となっている。

#### ○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定（多様化／企業・2021年1月）

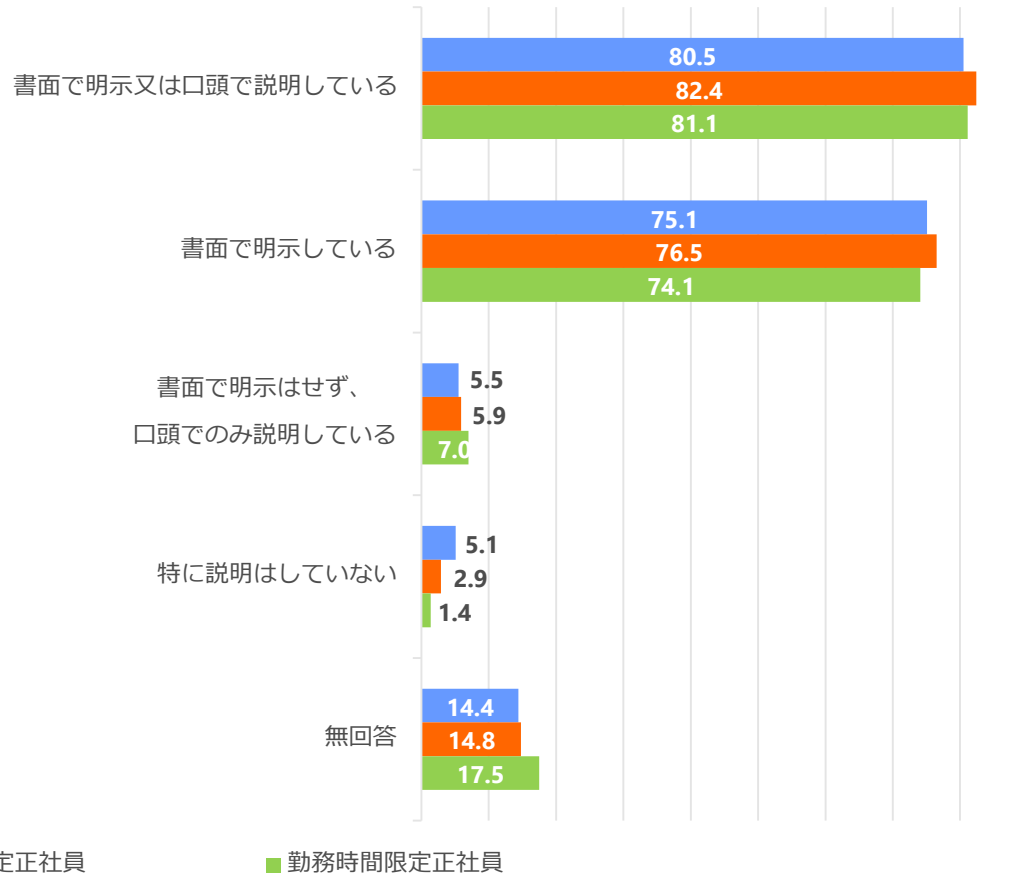
##### <多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法>

【n=多様な正社員がいる企業、単位：％（複数回答）】



##### <多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法>

【n=多様な正社員がいる企業、単位：％】

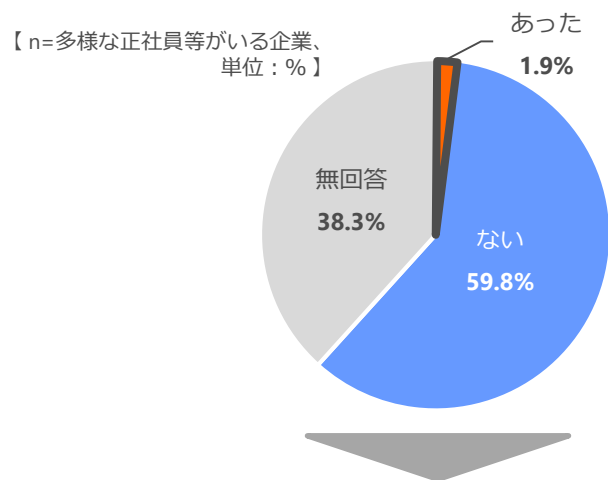


### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- 過去5年間に於いて多様な正社員等とトラブルがあった企業の割合は1.9%であった。
- そのトラブルの原因は、「会社から限定区分の変更を申し入れたが拒否された」の割合が最も高く、「多様な正社員等から無限定正社員との待遇差に不満が出た」「会社の指示が就業規則や個別の契約に明記した限定内容に反していると拒否された」と続く。トラブルの解決方法としては、「本人との話し合いで解決」の割合が最も高い。

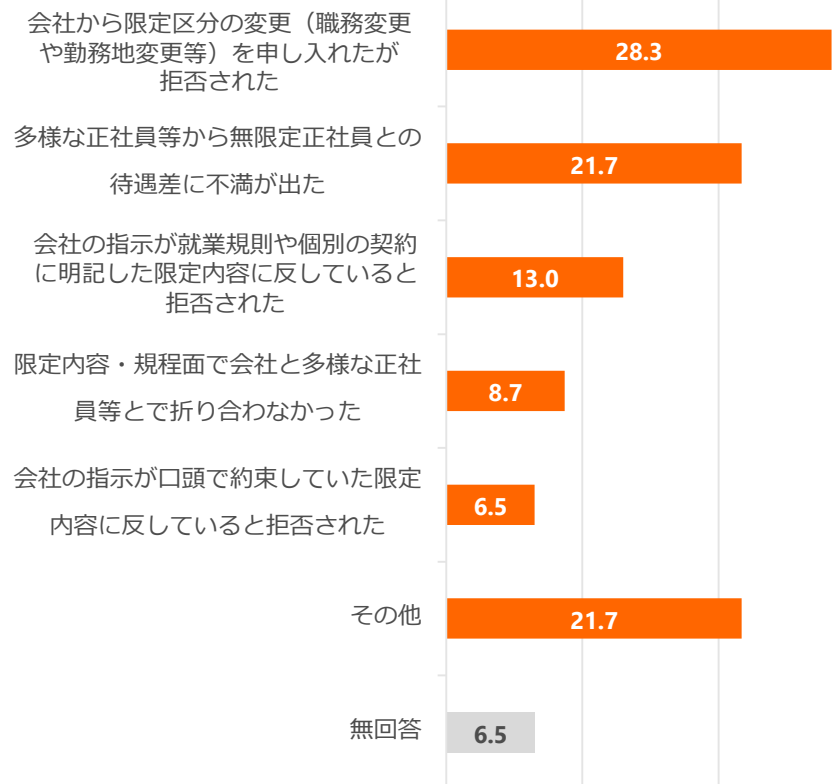
#### ○企業における多様な正社員等とのトラブル (多様化/企業・2021年1月)

##### <過去5年間に於ける多様な正社員等とのトラブル>



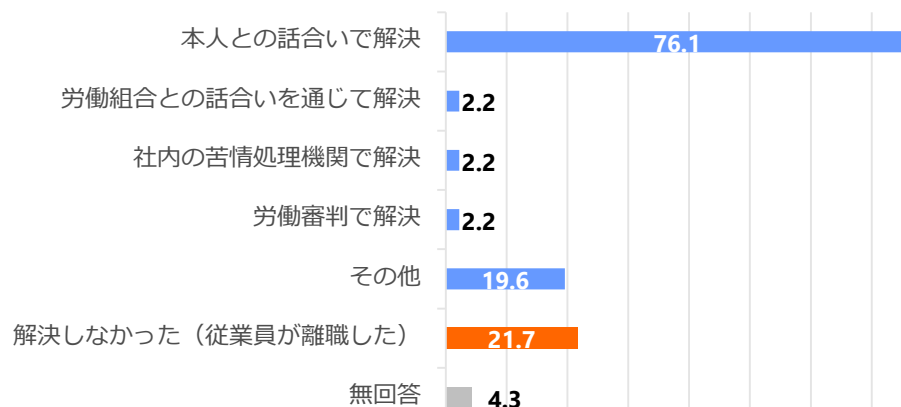
##### <トラブルの原因>

【n=トラブルがあった多様な正社員等がある企業、単位：% (複数回答)】



##### <トラブルの解決方法>

【n=トラブルがあった多様な正社員等がある企業、単位：% (複数回答)】



※ 多様な正社員等には無期転換社員も含む

資料出所) JILPT 「多様化する労働契約の在り方に関する調査 (企業) 」 (2021年1月1日調査時点) を基に作成。

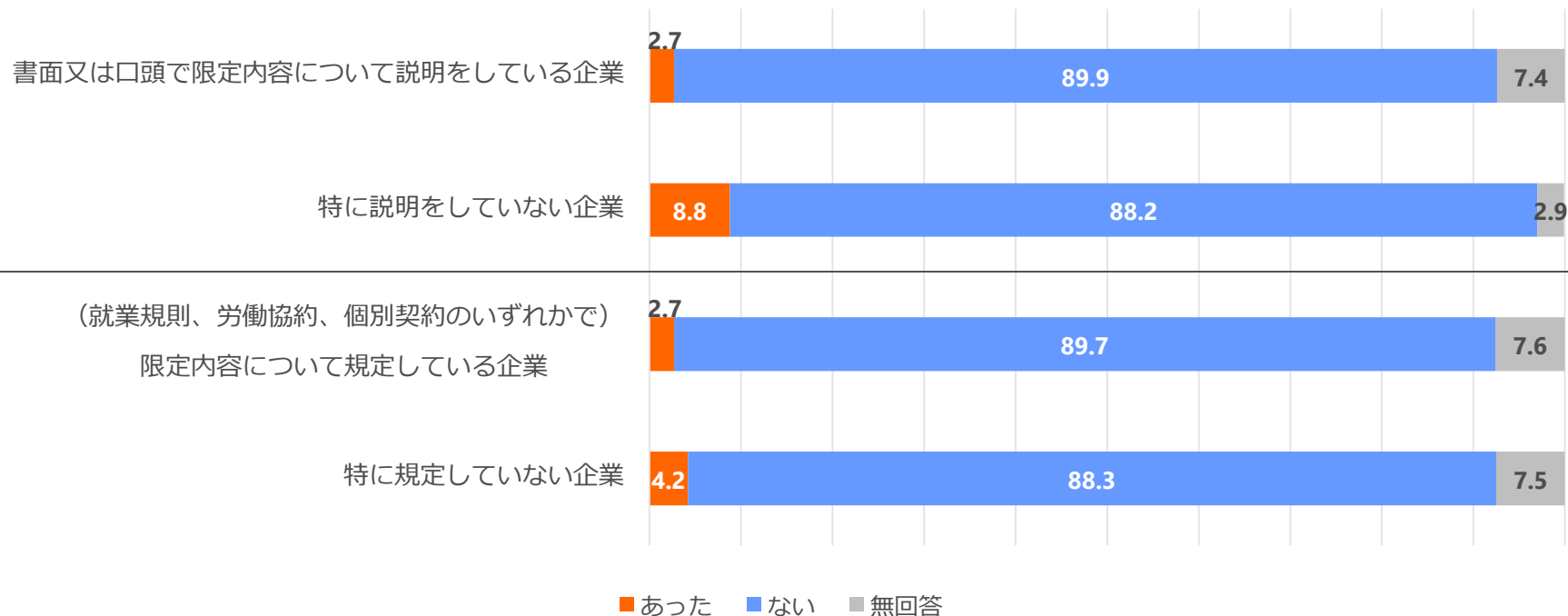
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

○ 限定内容について説明有無や規定の有無に応じて、過去5年間に於いて多様な正社員等とトラブルの有無について集計したところ、「限定内容について説明をしている企業」に比べて「特に説明をしていない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。また、「限定内容について規定している企業」に比べて「特に規定をしていない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。

#### ○企業における多様な正社員とのトラブル (多様化/企業・2021年1月)

注：多様な正社員等には無期転換社員も含む

【n=多様な正社員等がいる企業、単位：％】



注：限定内容の説明の有無、規定の有無については、その企業にいる多様な正社員・無期転換者ごとに状況を調査しているが、規定・説明の有無とトラブルの有無の関係性を見るため、当該調査に回答のあった企業（2468社）のうち、企業にいるすべての多様な正社員・無期転換者に対して、限定内容について「書面又は口頭で説明をしている」で一一致（1188社）若しくは「説明をしていない」で一一致（34社）している、又は、限定内容について「就業規則、労働協約、個別契約のいずれかで規定している」で一一致（1073社）若しくは「規定していない」で一一致（120社）している企業を集計対象とした。

### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

○仮に報告書に記載した事項を労働条件通知書に記載する場合の記載イメージ

【報告書の2 (2) ii 関連】労働契約法に定める通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合に以下追加。  
 (例) あなたが本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをしたときは、本契約期間の末日の翌日から、無期労働契約での雇用に転換することができます。  
 ・無期転換後の労働条件(期間の定め以外):本契約からの変更(無,有(就業規則第 章/別紙))

#### 労働条件通知書

【赤字は記載例】

年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり( 年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他( )] 2 契約の更新は次により判断する。 ( ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他( ) )
就業の場所	(雇入れ直後) 千代田支店 (変更の範囲) 東京都23区内
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 法人顧客を対象とした営業 (変更の範囲) 営業

【報告書の2 (3) i 関連】更新上限の有無とその内容(いつまでの上限か)を追加

【報告書の3 (2) iii 関連】点線部分について、雇入れ直後のほか、変更の範囲も追加。  
 ※仮に点線部について限定のない場合の変更の範囲の例:会社の定める事業所/業務

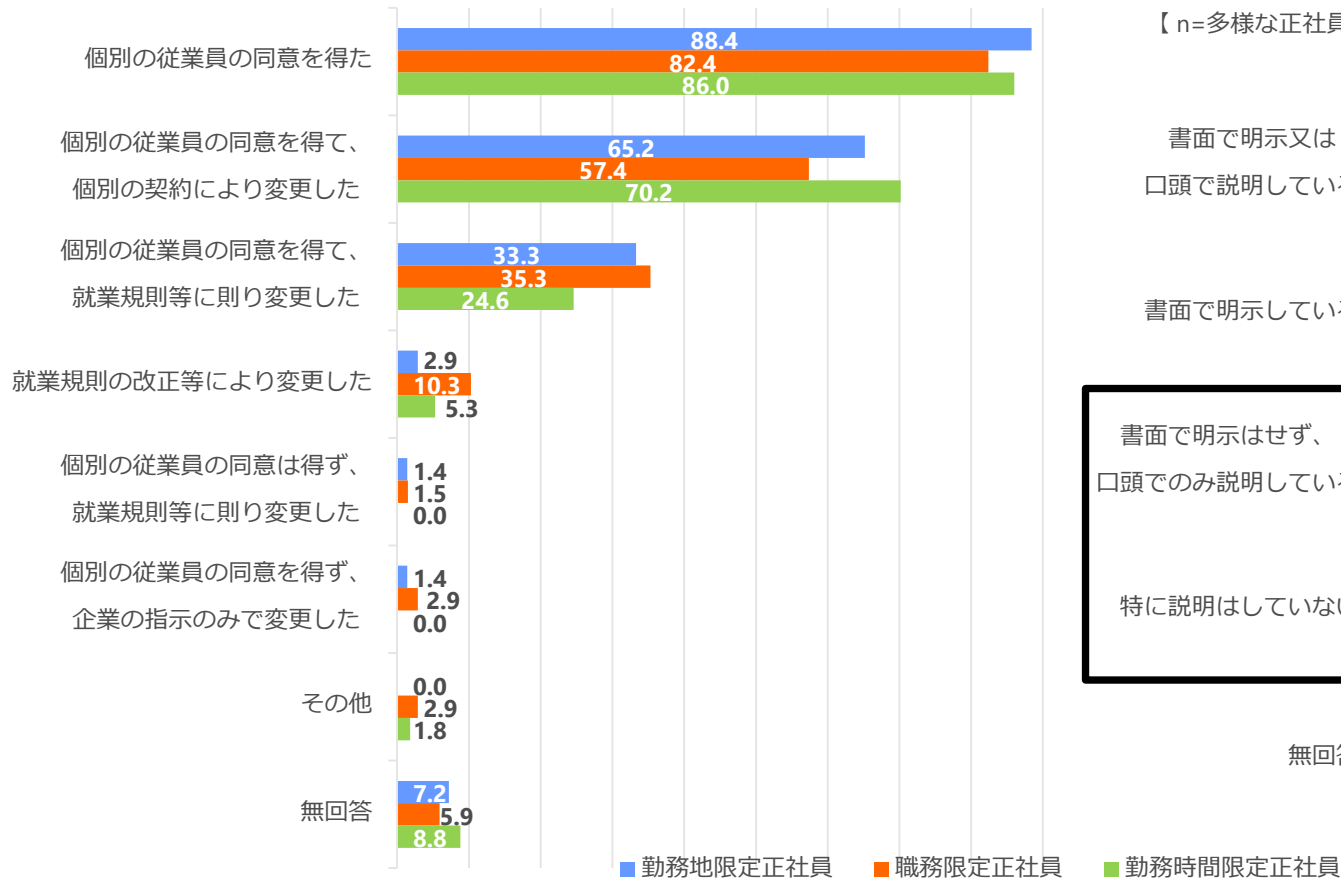
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- 多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した際の手続きとしては、個別の従業員の同意を得た企業の割合が8割超で、個別の従業員の同意を得て個別の契約により変更した企業の割合が6割前後となっている。
- 限定内容を変更した際の説明について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が約9割となっている。

#### ○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定 (多様化/企業・2021年1月)

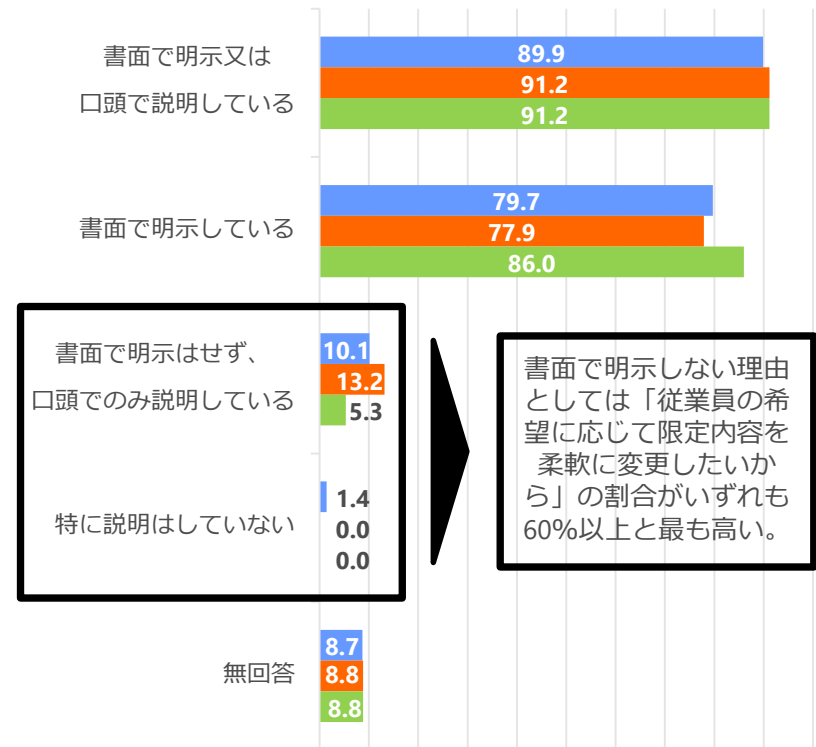
##### <多様な正社員の限定した労働条件の変更時の手続き>

【n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことがある企業、単位：% (複数回答)】



##### <多様な正社員の限定した労働条件の変更時の説明方法>

【n=多様な正社員の限定した労働条件を変更したことがある企業、単位：% (複数回答)】



書面で明示しない理由としては「従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」の割合がいずれも60%以上と最も高い。



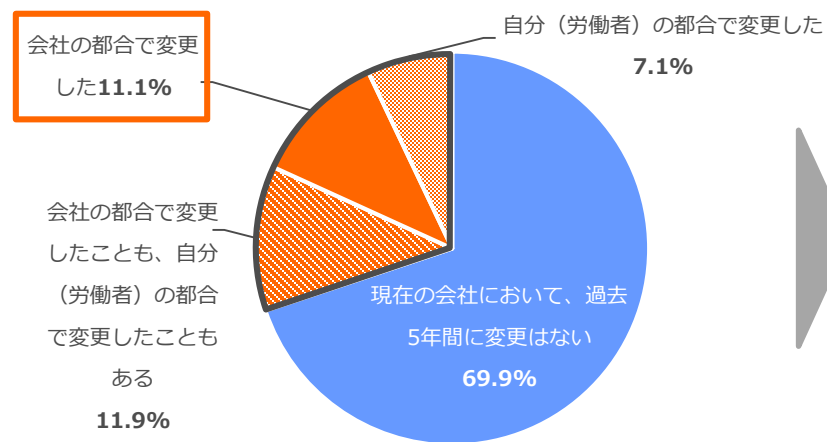
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- 限定した労働条件について、過去5年間に変更したことがある多様な正社員の割合は30.1%であった。変更した労働条件の内容について、勤務地の変更があったもののうち、転居転勤があった勤務地限定正社員の割合は約3割であった。
- 労働条件に関する会社側の説明方法や会社から説明がなかったことにより、限定内容について変更を命じられるのではないかと「不安に思ったことがある」多様な正社員の割合は28.9%となっている。

#### ○多様な正社員の限定した労働条件の変更 (多様化/個人・2021年1月)

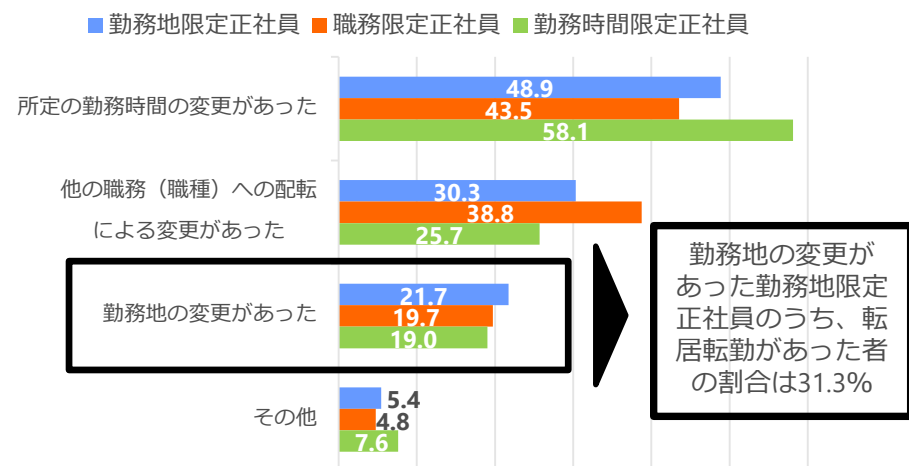
<過去5年間にける限定した労働条件の変更の有無>

【n=多様な正社員、単位：%】

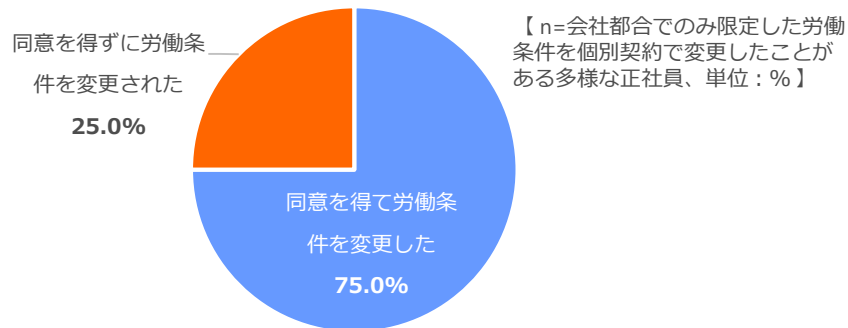


<変更した労働条件の限定内容>

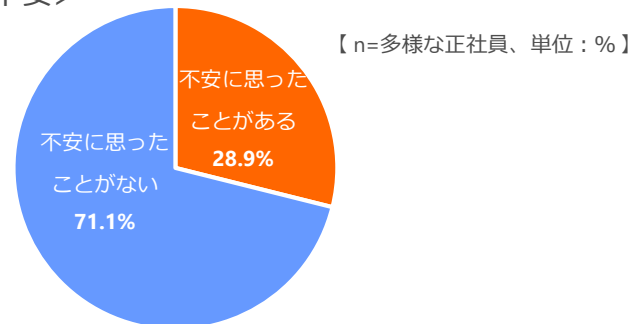
【n=限定した労働条件を変更したことがある多様な正社員、単位：%】



<個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無>



<説明方法や説明がなかったことによる限定内容を変更されることへの不安>



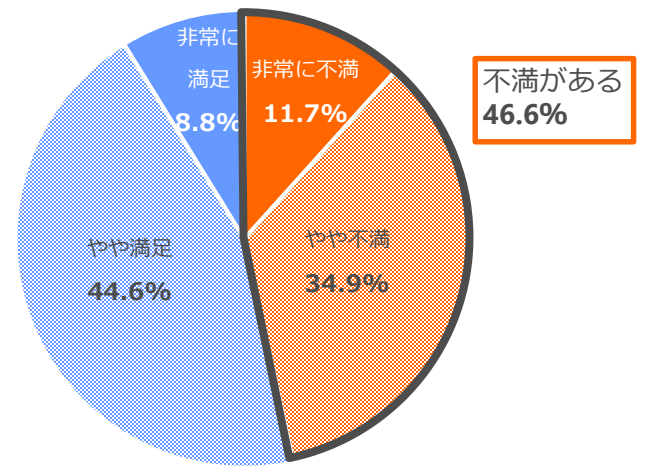


### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという多様な正社員の割合は46.6%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- また、正社員と比較した待遇差への説明について、説明があったという多様な正社員は15.7%、説明がなかったのは59.8%。

#### ○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等と比較した際の多様な正社員の満足度 (多様化/個人・2021年1月時点)

<仕事がほぼ同じ正社員(※)と処遇等と比較した満足度>  
【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：%】



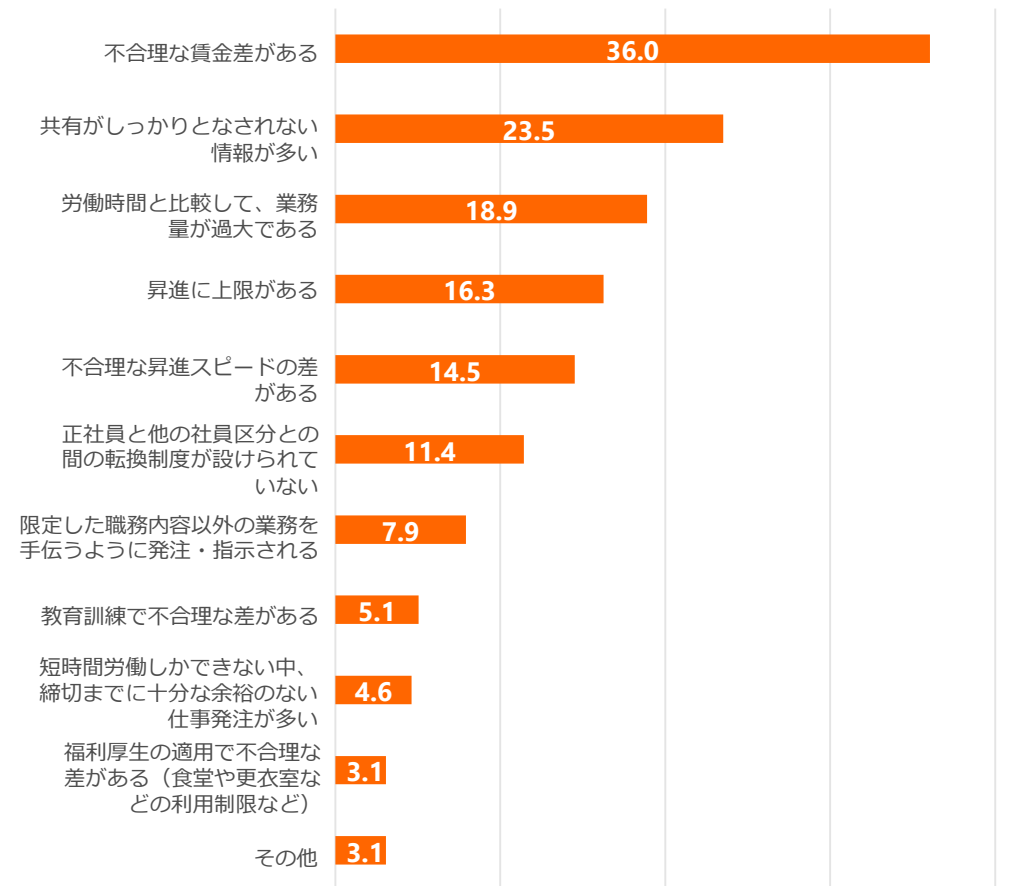
※ 仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：30.8%、必要ない：25.1%、分からない：44.2%

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：%】

正社員と比較した待遇差への説明があったか	
ある	15.7
ない	59.8
分からない	24.6

<不満を感じた具体的な事柄>  
【n=仕事がほぼ同じ正社員との待遇差に不満がある多様な正社員、単位：%】



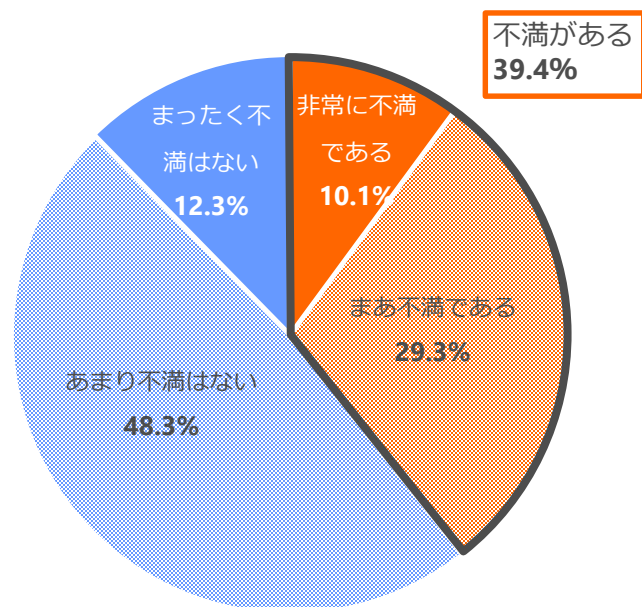
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- 多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際に不満について、「不満がある」といういわゆる正社員の割合は約4割。
- 不満を感じた事項としては、「合理的な賃金差が設けられていない」「合理的な昇進スピードの差が設けられていない」「労働時間と比較して、業務量が課題になった」の順に割合が高い。

#### ○多様な正社員と比較した際のいわゆる正社員の不満（多様化／個人・2021年1月時点）

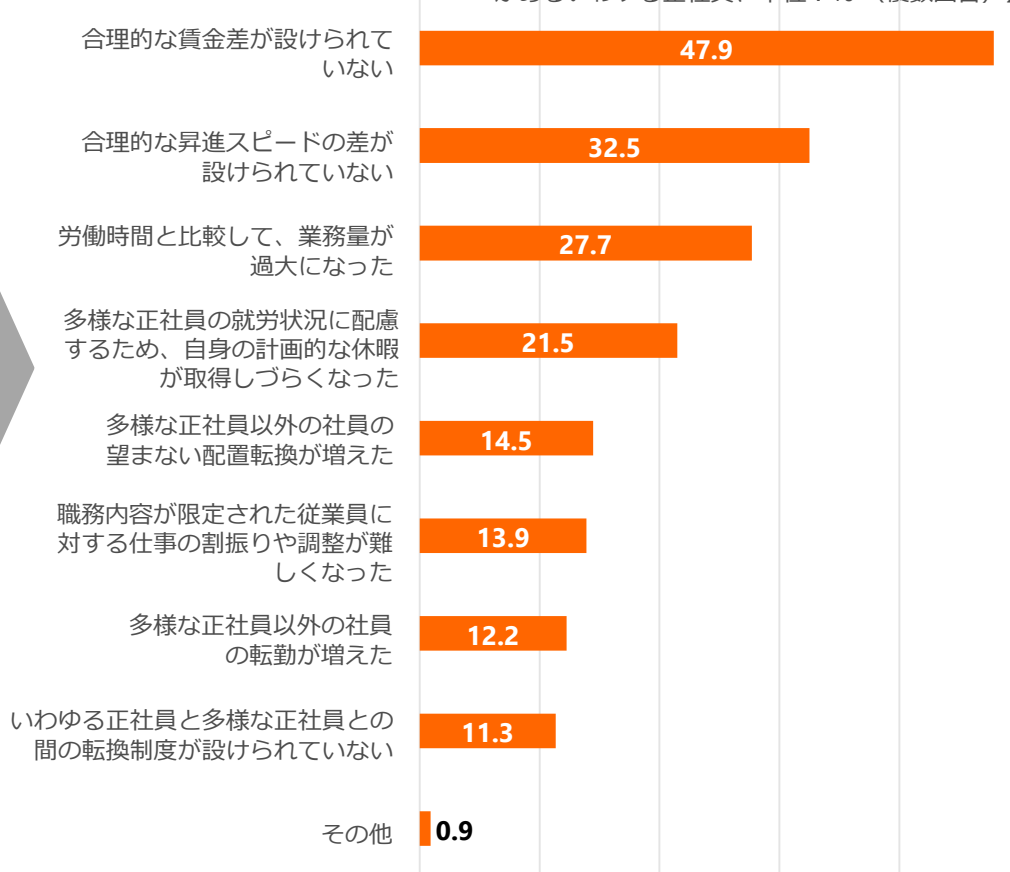
##### <多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際の不満>

【n=職場に多様な正社員がいるいわゆる正社員、単位：%】



##### <不満を感じた事柄>

【n=多様な正社員との就労状況・処遇・昇進を比較して不満があるいわゆる正社員、単位：%（複数回答）】



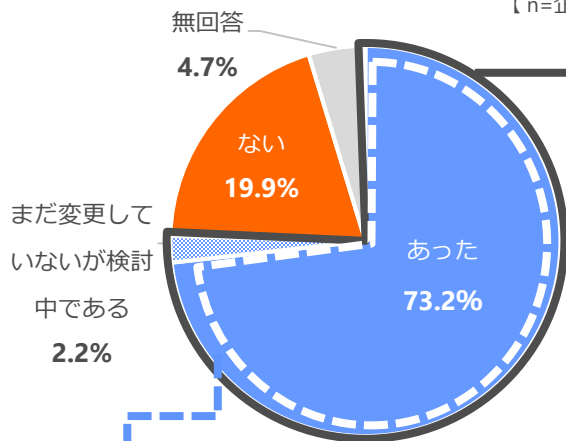
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- **労働者の種類を問わず**、労働条件を変更したことがある企業は73.2%、変更を検討している企業を含めると75.4%となっている。
- 労働条件の変更手続きは、就業規則の変更が最も多く、次いで労使協定の締結又は変更となっている。
- 変更又は変更を検討している項目として最も多いのは、高齢者の継続雇用制度関係、次いで賃金関係となっている。

#### ○労働条件変更の実施の状況 (2013年9月時点)

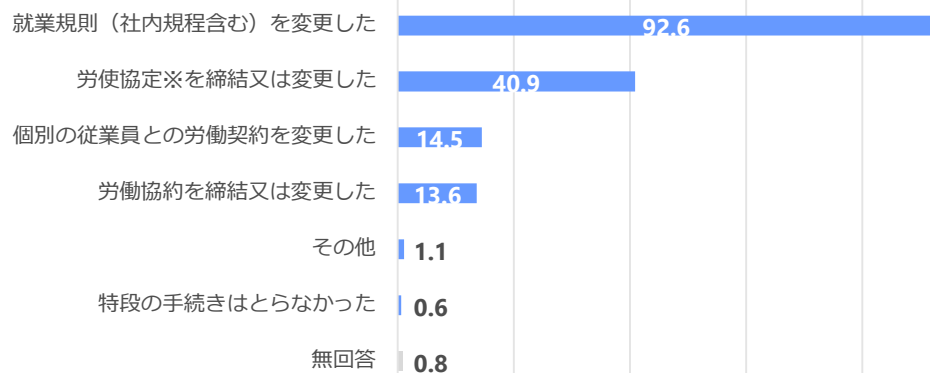
##### <直近5年間の労働条件変更の有無>

【n=企業、単位：%】



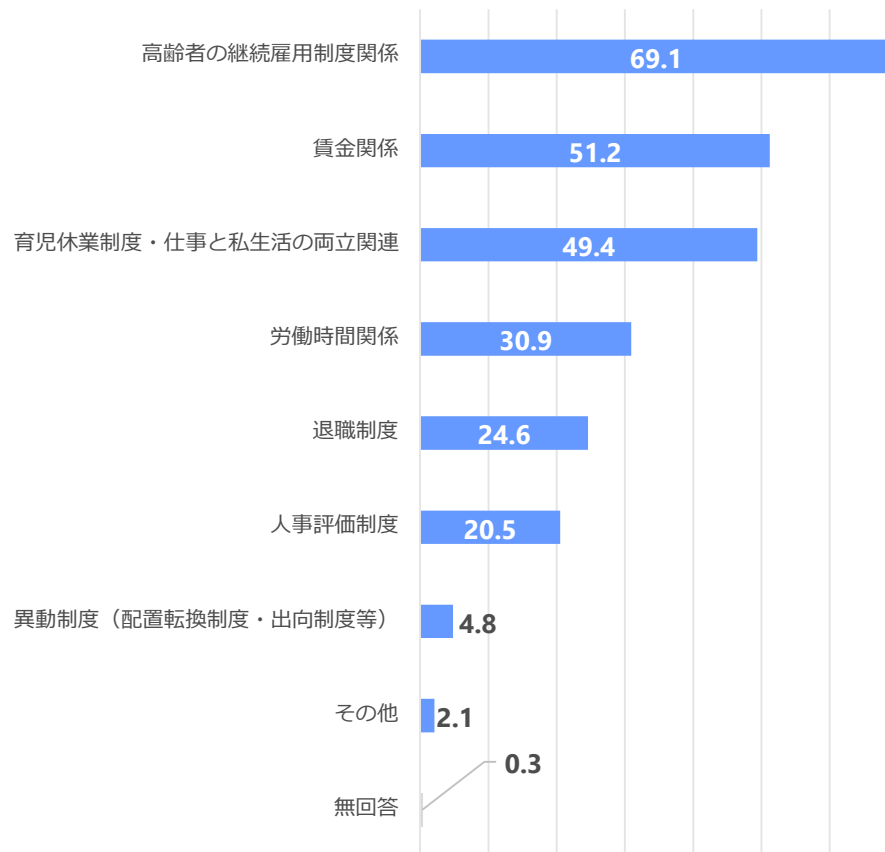
##### <変更における手続き>

【n=ここ5年間で労働条件の変更があった企業、単位：% (複数回答)】



##### <直近5年間に於いて変更した又は変更を検討している項目>

【n=ここ5年間で労働条件の変更があった又は変更を検討している企業、単位：% (複数回答)】



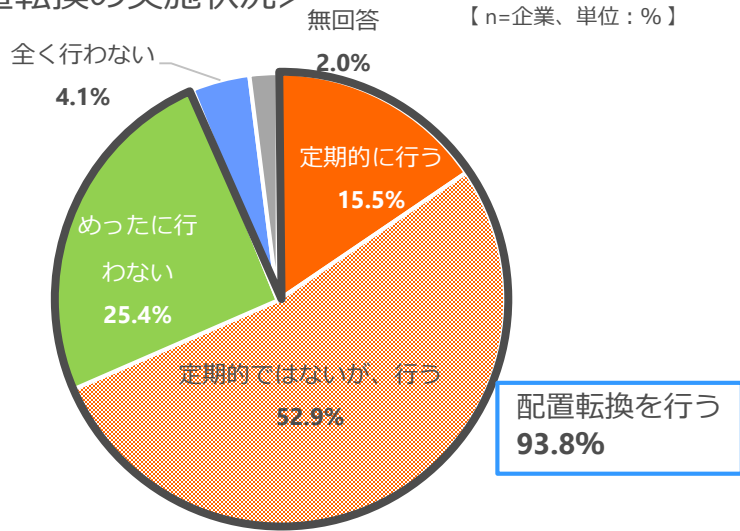
※労働基準法所定の過半数組合又は過半数代表者との間のもの

### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

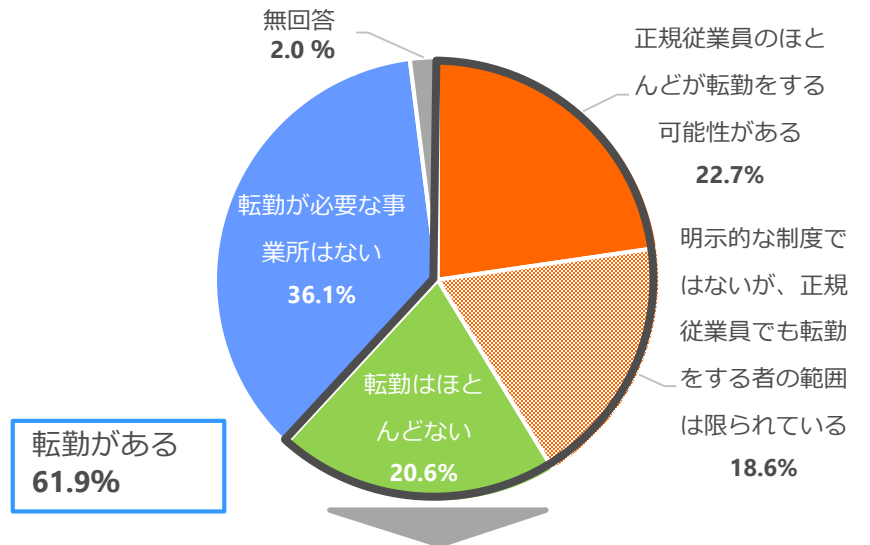
- 配置転換の実施状況について、行うことがある企業の割合は9割超である。「勤務地限定社員」と「職種限定社員」の予定外の地域や職種への配置転換がある企業の割合は3～4割超である。
- 転勤を行う企業のうち転勤についてのルール規定形式については「就業規則」の割合が最も高い。

#### ○配置転換の状況 (2013年9月時点)

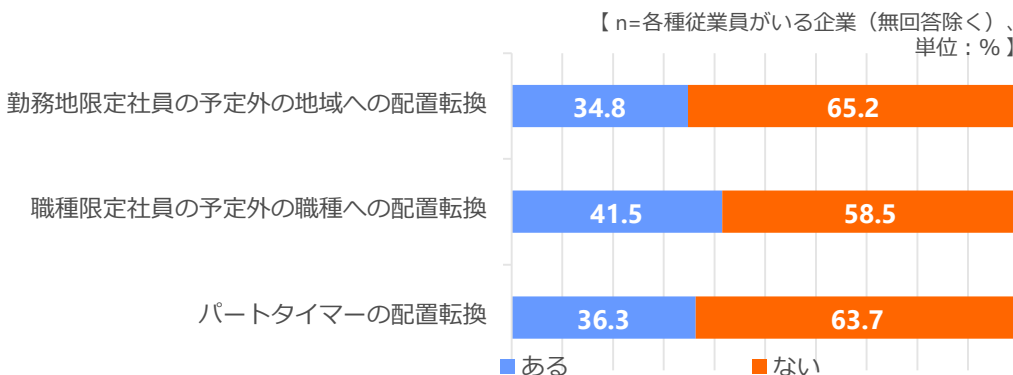
##### <配置転換の実施状況>



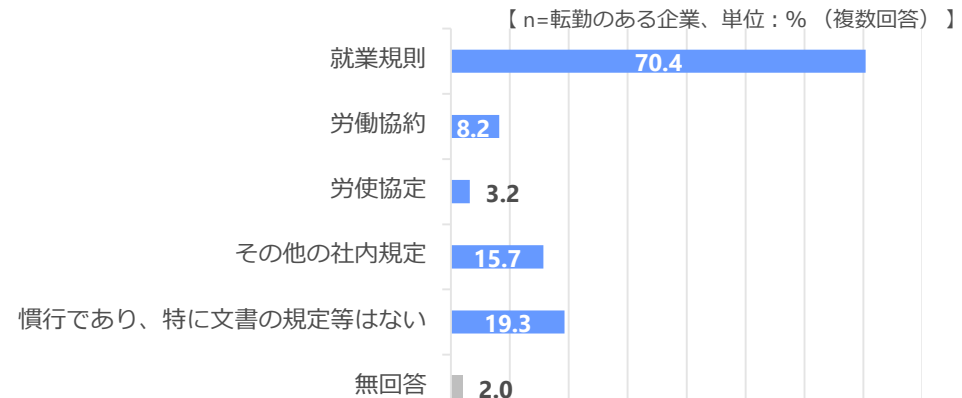
##### <転居を伴う配置転換(転勤)の実施状況> 【n=配置転換を行う企業、単位：%】



##### <各種従業員の配置転換の状況>



##### <転勤についてのルールの規定形式>



### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

#### ○仮に報告書3 (2) ivに記載した変更後の労働条件明示義務を導入する場合の例

		賃金の変更前	賃金の変更後	
			仮に就業規則変更の場合は変更後の労働条件を明示不要とする場合	仮に就業規則の変更の場合も変更後の労働条件を明示する場合
①個別契約によって月給が変更される例	明示	月給20万円と明示	月給25万円と明示	同左
	その時点の労働条件	賃金：月給20万円	賃金：月給25万円	同左
②就業規則の変更によって出張手当が変更される場合	就業規則の規定	出張手当は2,000円/日とする。 (就業規則●条)	出張手当は3,000円/日とする。 (就業規則●条)	同左
	明示パターン①	2,000円/日と明示 ※別途、就業規則によると明示	明示不要	3,000円/日と明示 ※別途、就業規則によると明示
	明示パターン②	就業規則●条によると明示	明示不要	就業規則●条によると明示
	その時点の労働条件	出張手当：2,000円/日	出張手当：3,000円/日	同左
⑤就業規則に元々規定されている変更の範囲(※1)内で人事考課により月額賃金に変更される場合	就業規則の規定	賃金額は人事考課により決定される賃金等級(別表※1)のとおりとする。	同左	同左
	明示パターン①	月給(初任給)20万円と明示 ※別途、就業規則によると明示	明示不要	同左
	明示パターン②	賃金等級1号と明示	明示不要	同左
	その時点の労働条件	賃金：月給20万円	賃金：月給25万円	同左

**個別契約の変更**  
賃金を、月給25万円とする。

明示例  
○年○月○日から25万円とする

**就業規則の変更**  
出張手当を、3,000円/日とする。

**人事考課**  
賃金等級を2号とする。

※1 ⑤の賃金テーブルの例

賃金等級	1号	2号	...	...
月給	20万円	25万円	...	...

※2 ①、②、⑤は報告書のP34の①～⑤の分類による。

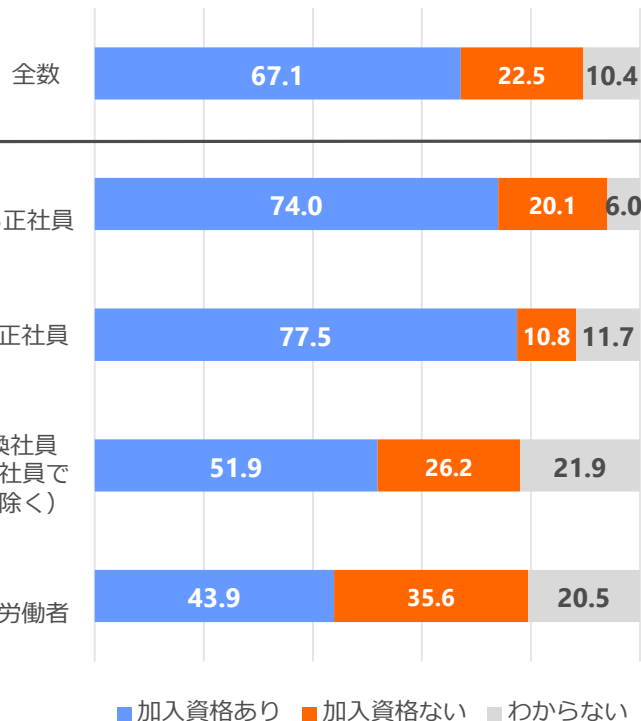
### 3.多様な正社員 (2)労働契約関係の明確化

- 労働組合への加入資格を就業形態別に見ると、「加入資格がある」割合は「いわゆる正社員」と「多様な正社員」が7割超、「無期転換社員」が5割超、「有期契約労働者」が4割超となっている。
- 加入資格がある労働者について労働組合への加入状況を就業形態別に見ると、「加入している」割合はどの就業形態でも8割超となっている。

#### ○就業形態別・労働組合への加入資格の有無等（多様化／個人・2021年1月時点）

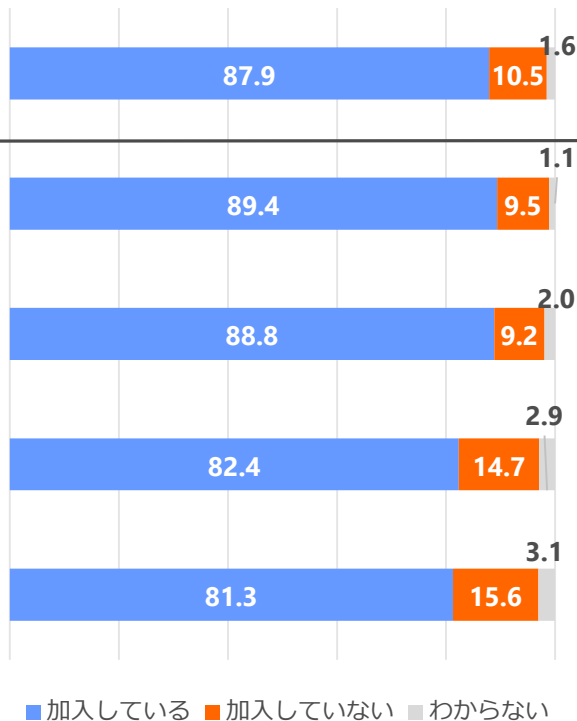
<労働組合への加入資格の有無>

【n=労働組合がある企業に勤める労働者、単位：%】



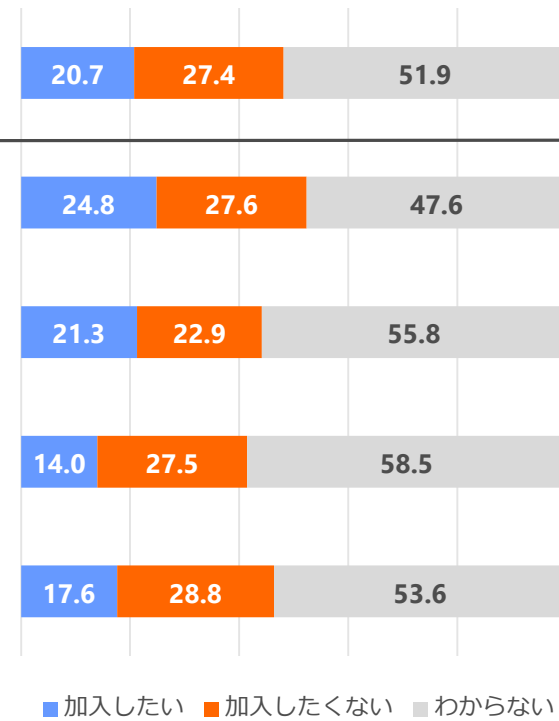
<労働組合への加入状況>

【n=労働組合に加入する資格がある労働者、単位：%】



<労働組合への加入希望の有無>

【n=労働組合がない企業に勤める若しくは組合があるかわからない労働者又は労働組合がある企業に勤めているが労働組合への加入資格がない若しくはわからない労働者、単位：%】



## V ヒアリング結果まとめ（個別事例）

# 事例 1 (A社)

基礎情報		食料品製造・販売業、飲食業、従業員1,000名以上3,000名未満
概要		無期転換について対象者に個別案内している。地域・職種・勤務時間限定の正社員制度がある。
社員構成概況		全体の約2割が社員、約3割が契約社員、約5割がアルバイト。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イントラネットで無期転換の案内文を掲載しているほか、毎年4月の給与明細で①無期転換権保持者、②今後1年以内に無期転換権発生者に無期転換権発生案内を掲載。</li> <li>・無期転換後の労働条件は無期転換前と同じ。その旨は周知の事実のため、個別には案内していない。</li> <li>・短期アルバイトを繰り返す方がいるため、クーリングは設定。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・課題：1年更新である点を除き有期雇用の契約社員と無期転換者で処遇等が変わることはない点や、積み立て有給休暇制度について契約社員のまま契約期間満了で雇用終了した方がメリットがある点から、無期転換権を有する者のうち実際に無期転換したのは4~5%程度。</li> <li>・元々長期雇用を望んでいない短期雇用の従業員もおり、従業員から早めの無期転換の希望やクーリング期間の制度の廃止の希望の声は聞いたことがない。</li> </ul>
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間社員：年間所定労働時間がフルタイム社員の半分以上。契約社員の社員への転換を促進する制度であるとともに、社員がワーク・ライフ・バランスに応じて理由を問わず働く時間を選択できる制度。①契約社員から社員へ転換する場合と②社員が短時間社員になる場合がある。①か②かによって短時間社員の処遇は異なる（制度導入当時、①については、社員になる手前の準備期間という位置づけで考えており、それゆえに諸手当の一部の支給を無しとしていた。①は1年経過後フルタイム社員転換可能）。制度目的は、多様な雇用形態の実現、良質な人材の確保、社員との格差解消、契約社員のモチベーション向上。</li> <li>・地域職種限定社員：転居を伴う転勤も職種変更もない社員。短時間併用も可能。転換理由不問。制度導入の背景として、最近では優秀な契約社員が転勤や職種の変更を好まず、短時間社員制度の受験者が減少傾向となってきたこと、また、売り場をまとめる店長の辞退者が増え社員の配置が急務となったこと、がある。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間社員：制度導入後の状況として、フルタイム社員から短時間社員への転換について、育児・病気を理由とした制度利用の例が多く多様な雇用形態の実現に資することができており、また、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に定着しているという点で良質な人材の確保もできている。短時間社員に転換した者の昇格状況を追跡したところ、新卒・大卒の従業員とほぼ同じスピードで昇格できている。近年は半数以上の応募者が短時間社員制度きっかけで応募したとのアンケート結果有り。</li> <li>・地域職種限定社員：転勤や職種の変更を嫌がる若い方が増えていることから、少しぐらい給料が少なくても地域職種限定社員になりたいという声が出始めている。転勤や職種の変更を可とする者の処遇を厚くすることも今後検討。また、社員の大多数が一度も転勤したことがなく、地域職種限定のような実態であるため、地域職種限定フルタイム社員の処遇（手当等）を再検討する必要がある。</li> </ul>



## 事例2 (B社)

基礎情報		小売業、従業員10,000名以上
概要		定着率向上のために、1回目の更新時に自動的に無期転換するほか、地域限定正社員制度を設けている。
社員構成概況		全体の約2割が正社員、約8割がパートタイム社員、他に正社員とおおよそ同数の学生アルバイト。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回目の更新時に自動的に無期転換。ただし、評語が最下位の場合は対象外となる場合がある。</li> <li>・処遇は有期の時と変わらない。評語に基づき昇給金額提示。</li> <li>・1回目の更新時に無期転換することは、契約締結時にも更新時にも伝える。</li> <li>・労使交渉について、現行の人事制度への見直しにあたって労使で人事制度検討委員会を設置し検討した。労働側の構成員は、組合専従者（執行委員長、副執行委員長、事務局長、副事務局長）。制度導入を検討する約1年前までには設置し、施行後においても運用面を確認する意味から1年間程度は設置している。</li> <li>・制度導入にあたり、会社から当該制度対象となる社員に対しヒアリングを行った結果や組合にあがってきているヒアリング結果も反映している。非組合員からも意見のヒアリングは行っている。・研修計画表に基づく教育・研修あり。</li> <li>・有期特措法の活用はなし。65歳定年後のシニアパートも1年後に無期転換して75歳の第二定年まで働ける仕組み。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効果：無期転換によって社員の安心感につながっており、また、その他の施策と相まって定着率の向上につながっている。</li> <li>・課題：無期転換後、年に1回等面接を行っており、問題なく運用できている。更に制度を周知させ、定着率の向上に繋げる。</li> </ul>
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員が全ての店舗に異動の可能性があるのに対し、地域限定正社員は通勤60分程度で通勤可能な近隣5店舗に限定される代わりに賃金水準が正社員の80%。</li> <li>・育児・介護短時間勤務制度等が活用されていることもあり、正社員から地域限定正社員への転換は少ない。</li> <li>・労使交渉については無期転換関係と同様。</li> <li>・勤務店舗は契約書で明示。契約期間中での勤務地変更の個別交渉あり。</li> <li>・店舗閉鎖時は全ての社員区分において近隣店舗で雇用を確保。</li> <li>・区分間での相違は、あくまでも異動の有無と範囲であり、職務上は相違なし。地域を限定した勤務だと、給与が8割であることについて、パートタイム社員から地域限定正社員になる場合、業務内容がチーフ/主任と同等になるものの、大幅に給与が上がり、通勤時間の負担もないため、不満は出ていない。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効果：それまで運用していたキャリア社員制度の不具合を解消でき、生活に合わせたスタイルで正社員になるステップを導入することができた点</li> <li>・課題：更に制度を周知させ、活用してもらえるようにする。また、社員への処遇（均等均衡）を制度面でどのように対応していくかが課題。</li> </ul>

# 事例3 (C社)

基礎情報		自動車製造業、従業員10,000名以上
概要		無期転換ルールに基づく無期転換はなく、会社独自の社員登用制度がある。
社員構成概況		従業員のうち有期契約労働者は1割未満。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有期契約労働者の更新上限は2年11か月であり、無期転換ルールに基づく無期転換なし。有期契約労働者の雇用を通じ、多様な能力・経験を有する人材を確保していくことで、職場のダイバーシティが進み、強い技能系職場を堅持し続けることができると考えている。</li> <li>・有期契約労働者から正社員への登用制度(※)を労働契約法改正前より運用。 ※1年以上勤務した有期契約労働者について、1年目・2年目に各1回、本人の意思・能力があれば正社員に登用される試験の受験機会有り。</li> <li>・2015年からクーリング期間を6ヶ月に設定。他方、2015年から社員登用を更に推進。</li> <li>・契約期間を2年11ヶ月とした際は、1年→2年11ヶ月と長期化した変更のため、労組からの異論なく、合意された。</li> <li>・在籍18ヶ月以降で満了の場合、再就職支援として、希望に基づき国家資格取得支援を会社負担で実施。</li> <li>・満了者を対象に、関連企業への正社員採用を前提とした紹介(人材紹介会社経由)の仕組み有。</li> <li>・有期特措法の活用はなし。定年後再雇用は1年ごとの有期契約で65歳上限のため。</li> <li>・各制度を策定するにあたって、職場運営の中で雇用形態にかかわらず各種ミーティングを行っており、有期・正社員関係なく、当該ミーティングにおいて会社側からの伝達事項を伝えて声を吸い上げている。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・更新上限まで勤務して、クーリング期間後にまた勤務したいと言う方もいるが、クーリングの仕組みがなくなると、エントリーする機会がなくなる。会社としても採用目標を達成して生産を安定させていくといったお互いのニーズに関わる問題になってくると考えている。</li> </ul>
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務職は勤務地限定(各事業所)。</li> <li>・限定の定めについては、採用辞令で明示。</li> <li>・業務職について、部門閉鎖時は他部門へ異動等。事業所閉鎖時は転居を伴わない近隣事業所へ異動。</li> <li>・役割に明確な差があることから、処遇差について理解を得ている。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効果：職種ごとのワーキングライフプランに基づく育成によるキャリアアップの促進。</li> <li>・介護や育児等の事情がある従業員については、別途設けている時短制度や休職制度で対応が可能なので、短時間設定での雇用の必要性が生じていない。</li> </ul>

## 事例4 (F社)

基礎情報		中小企業、従業員50名以上100名未満
概要		有期雇用は試用目的のみであり、無期転換は行っていない。多様な正社員としては短時間制度を導入している。
社員構成概況		全体の5%程度が有期雇用。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用時に6ヶ月間の試用期間目的の有期雇用契約を締結。6ヶ月以上の有期雇用を設定する予定はなく、無期転換が生じた事例はないし今後も生じない。</li> <li>有期特措法については、60歳を超える社員が存在せず適用対象がない。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>有期雇用特別措置法について、定年後の再雇用時の届け出そのものに意味を感じない。廃止すべき。</li> </ul>
多様な 正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間正社員制度：正社員が短時間で勤務できる制度（本来7時間→3・4時間勤務が可能）</li> <li>労働者と年2回定期面談をしており、その際での相談に応じて短時間社員制度を制度化した。</li> <li>短時間正社員にも分け隔て無く研修を実施。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>効果：社員が、家族介護や家事の都合などで継続して正社員として働ける環境を維持する意味で、今後も必要性に応じて適用。</li> <li>課題：情報共有や周囲のフォローが必要になる、労働者間のコミュニケーションの問題がある。</li> </ul>

# 事例5 (X社) ※事務局によるヒアリング結果

基礎情報		卸売業、従業員100名以上500名未満
概要		5年経過時点及び希望に応じて5年未満でも無期転換を行っている。職務区分は総合職と一般職（転勤の有無が異なる）。
社員構成概況		期間の定め有の割合は約2割。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・規定上は、法定どおり5年経過時点で無期転換申込み可としているが、有期契約労働者には更新毎に面談を行い、希望があれば5年未満でも無期転換している。</li> <li>・転換後の処遇は有期契約の時と差はない。</li> <li>・契約社員（無期転換者を含む。）と正社員間では、仕事の重みが違うため、月収に違いがあるほか、賞与・退職金の有無に差がある。</li> <li>・更新上限やクーリングは設けていない。他方、服務規律や協調性、能力的な問題等により無期で雇えない場合は期間満了による雇止めを行う場合がある。有期契約で見極めをしている面がある。</li> <li>・過去に無期転換した事例は全て女性。いずれも、正社員入社後、出産や育児介護等のライフイベントのため一旦退職し、契約社員として再度勤務、その後に希望を聞いた上で、子育てが一段落した等の個々の事情に応じて無期の契約社員に変更し、その後正社員に復帰したというもの。</li> <li>・有期契約労働者→無期転換者→正社員という実績は今のところ無い。</li> <li>・無期転換者から正社員になるための教育プログラムや有期雇用労働者等への教育訓練等の支援はない。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・無期転換したとしても待遇差もなく、無期になりたいという人はほとんどいない。有期契約のままでも雇用不安定とは感じていない。働き方も無期になっても変わらない。</li> </ul>
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・区分としては、総合職（営業・技術）と一般職（事務）で、総合職か一般職かで転勤の有無に違い。なお、総合職はほぼ男性、一般職はほぼ女性である。また、一般職は勤務地限定。</li> <li>・職種（営業・技術・事務）は内規に書いている。契約書上は「職種：営業」とあるが、営業→技術といった変更も、本人の同意・希望があれば可能。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人も多いが、他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで待遇差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。</li> <li>・地方では男性並みに働きたいという女性はいまだに少なく、M字カーブのとおり30歳頃にやめてしまう。他方で、会社としては1人を長く雇いたいと考えており、対応を検討中。また、AIによる職務の代替が進み、現在社内では、一般職をなくす議論もなされている。</li> </ul>
その他		<ul style="list-style-type: none"> <li>・大企業と中小企業では法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。</li> </ul>

# 事例6 (Y社) ※事務局によるヒアリング結果

基礎情報		建設業、従業員1,000名以上3,000名未満
概要		特措法第4条に基づく第一種の適用がある。
社員構成概況		期間の定め有の割合は約1割。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定どおりに5年経過後に無期転換している事例は少なく、数年前までは、無期転換を前提として、トライアル雇用として有期雇用を活用していた事例あり。</li> <li>・その他、正社員と同等以上の能力を発揮しているような有期契約労働者は、本人の要望や現場の声を踏まえて、人事部で面接等の査定を行い、5年より早く無期転換させる場合もある。これは規定上の対応ではなく、運用面で実施。</li> <li>・転換後は正社員となる。転換後の処遇は、職務や年齢、能力、他とのバランスを踏まえた上で、会社から処遇案を提示し、本人と合意して個別に決定している。</li> <li>・長期プロジェクト担当として外国人弁護士を雇用し、その者について有期雇用特別措置法第4条に基づく第一種の適用対象としている。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人前になったか見極めるのに5年程度かかると考えているため、現行の法定の5年という通算契約期間の年数はちょうどいいと感じている。</li> <li>・有期雇用特別措置法第4条に基づく第一種の適用について、当該弁護士と当社のスタイルがマッチするか分からないから期限を設けざるを得ない(※)が、プロジェクト期間が5年を超えることは多くあるので、仮にマッチする人材であれば、5年の手前で手放すことになるのは避けたい。そうした観点から、第一種の制度があるのはありがたい。</li> </ul> <p>※労基法14条柱書き(期間の定めのある労働契約であっても一定の事業の完了に必要な期間を定めるものであれば3年を超える労働契約を締結できる)では対応できない、との趣旨。</p>
多様な 正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主な区分としては、総合職といわゆる一般職で、総合職か一般職かで転勤の有無に違いがある。また、一般職は転勤を伴わない異動はある。</li> <li>・職務は、募集要項の業務内容の記載に基づいて明示している。採用の過程から業務内容は明示、説明している。特定業務を行うものと明示して雇った場合は、本人同意が無い限りは当該業務以外の仕事をすることはない。</li> <li>・有期契約労働者は、高度専門的な人材であることもあり、職務限定である。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用過程でも明示や説明は行って、本人に納得してもらっているのでトラブルは特にはない。</li> <li>・ミスマッチを防ぐため、事業内容や待遇面は丁寧に説明するように努めている。</li> </ul>

# 事例 7 (D組合)

基礎情報		製造業労働組合、従業員10,000名以上
概要		意欲・適性等ある有期社員には社員登用試験を用意しつつ、登用試験で基準に満たなかった者、社員を希望しなかった者等には法定の無期転換で対応している。
社員構成概況		社員、無期転換社員、シニア社員、有期契約。無期転換社員は組合加入。有期契約は組合非加入。
無期転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定の無期転換ルールに則った制度。無期転換後は期間の定めを変更して無期転換社員となり、無期転換社員規則に沿った労働条件に変更となる。有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超える契約のときにあらかじめ、およびその後の契約更新毎に本人への制度説明・意思確認を行う。更新上限の設定なし。</li> <li>・社員転換希望の場合は、年1回社員登用試験を実施の上、意欲・適性等が基準満たす場合に社員登用。</li> <li>・会社による教育や職場上長との面談・フィードバック等あり。</li> <li>・社員と無期転換社員の間で、少なくとも担当する業務に必要な教育、安全・技能に関する教育、コンプライアンス教育等については同等であると認識。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効果：有期契約労働者の雇用の安定と労働条件の向上。</li> <li>・課題：転勤や職務の限定の観点から正社員と無期転換社員で賃金が同一ではない点、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点。大きなトラブルなし。</li> <li>・労働条件について、同一労働同一賃金関連法を参考にしながら、無期転換社員と社員との間の労働条件の不合理な差異をなくすようにした。労使協議の中で、有期のみ労働条件を上げて無期転換はそのままにするのは理にかなっていないという点は会社側も理解を示しており、結果的に上記のようなかたちに落ち着いた。</li> </ul>
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の短時間・短日数勤務有り（育児・介護・治療等）。無期転換社員・シニア社員は仕事内容・労働条件が限定。</li> <li>・無期転換社員・シニア社員は採用時、労働契約上、仕事内容・労働条件の限定明示。</li> <li>・ジョブ型人材マネジメントは、そのジョブだけの雇用というものではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネジメントという意味合いである。</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間・場所等の限定について、昨今テレワークも普及し、また、単身赴任の解消も検討を始めているところで、現段階で従業員からの要望は特にない。</li> <li>・現行の区分以外の積極的な限定社員を作ろうという動きは現状無く、社員からの要望は特にない。</li> </ul>

## 事例 8 (G-A 組合) ※G 組合によるヒアリング結果

基礎情報		印刷業労働組合、従業員50名未満
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G 組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成概況		全体の 2 割弱が無期転換社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労契法改正前は明確な無期転換要件はなかった（数年勤続し、本人の希望と労働組合の後押しにより転換）が、労契法改正後は法律に基づいて無期転換要件について対応</li> <li>・ 対象者への周知・説明方法：会社からの声掛け（有期契約の更新タイミングで無期転換を案内）</li> <li>・ 労働者の申出方法：口頭</li> <li>・ 転換後の社員区分：無期契約社員</li> <li>・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（賃金制度は定年再雇用労働者の規則に準拠）、有期→無期転換→正社員登用となった場合でも業務内容や労働時間はほぼ変わらないが、賃金や一時金等の処遇は上がる。</li> <li>・ 雇止めの実績はなし</li> <li>・ 無期転換後の正社員登用実績あり（制度化されたものではなく、本人の希望と労働組合の後押しで正社員化）</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 効果：法改正前はいつ転換できるかが曖昧だったが、法改正後は期間が明確（法定）なので、無期転換がしやすい。</li> </ul>

## 事例9 (G-B組合) ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		印刷業労働組合、従業員50名未満
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成概況		定年再雇用社員数名を除き全員正社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労契法改正前よりパート（時給制）→月給制の有期雇用（定年再雇用と同一処遇）に転換。労契法改正を受けて、無期契約への転換を会社に促した（無期転換要件：法律に準拠）。まずは契約期間の無期化のみ行い、一年後に正社員へ登用。</li> <li>・ 対象者への周知・説明方法：有期契約の更新タイミング（半年）で無期転換を案内</li> <li>・ 労働者の申出方法：口頭</li> <li>・ 転換後の社員区分：無期契約社員</li> <li>・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（定年再雇用労働者と同基準）</li> <li>・ 雇止めの実績はなし</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 効果：労契法改正による無期契約後、「無期雇用＝昇給が必要」との認識を労使で共有し、新たな賃金体系を増やすことを避ける形で正社員へ登用した。結果、明確な制度は整備されていないものの、有期契約から正社員への流れが出来た（パート社員で入社し、業務範囲の拡大に応じて、転換・登用）。</li> <li>・ 課題：勤続年数について、正社員登用前の勤続年数が考慮されない（昇格要件・退職金等に影響）。</li> </ul>



# 事例10 (G-C組合) ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		通信建設業労働組合、対象企業10社（従業員100名未満：7社、300名以上900名未満：3社）
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労契法改正時点では法定準拠、その後現行制度（転換要件：勤続5年）は2021年4月より導入</li> <li>・ 対象者への周知・説明方法：有期契約の更新タイミング（半年）で無期転換を案内</li> <li>・ 労働者の申出方法：口頭</li> <li>・ 転換後の社員区分：無期契約社員（労契法改正前は有期契約から正社員登用があった）</li> <li>・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定</li> <li>・ 雇止めの実績はなし</li> <li>・ 無期契約社員から正社員への登用ルール（年数と評価制度の結果を要件）あり</li> <li>・ 労契法改正による無期契約社員の制度化後、業務の範囲、責任の範囲、転勤有無等、差異に応じた処遇となるよう交渉を重ねた結果、2021春闘で、契約社員（無期・有期）の賃金制度（昇給）および一時金の制度化</li> <li>・ 教育体制についても、正社員と同一支援の対応を整備（業務の幅による差異はある）</li> </ul>
	効果・課題 に関する見解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 課題：無期転換により、同一同一の法的適用対象から外れてしまい、処遇改善が図られないままに据え置かれる労働者が出てしまうことを懸念（当該労使では、無期契約も含めた均等均衡処遇の観点で制度整備実施）</li> </ul>

# 事例 1 1 (G-D組合) ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		情報サービス業労働組合、従業員100名程度
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成状況		全体の約1割が契約社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労契法改正より無期転換制度を導入（正社員への転換の運用は労契法改正以前から実施）</li> <li>・ 転換要件：有期契約社員で採用後、半年程度で正社員への転換を提示。正社員に転換しない場合には、有期契約社員としての雇用を継続し、5年目以降は無期契約。</li> <li>・ 対象者への周知・説明方法：会社からの声掛け</li> <li>・ 労働者の申出方法：口頭</li> <li>・ 転換後の社員区分：正社員または無期契約社員</li> <li>・ 無期雇用を回避するための雇止めは無い</li> <li>・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（無期契約社員は有期契約社員と同様）</li> <li>・ 有期契約から正社員への転換実績あり</li> <li>・ 一旦正社員への転換を断り契約社員として雇用されている者で、再度正社員になりたいとの意思表示をするための明確なルールは定めていない（実績もない）</li> <li>・ 契約社員の雇用はプロジェクト対応期間を想定した有期雇用（期間中もしくは期間後の実績を踏まえ、正社員雇用を提案）または正社員を前提とした中途採用</li> </ul>

## VI その他

# 参考：無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較

	無期転換（諸外国は無期みなし等）	勤続年数・更新回数の上 限、 通算契約期間	クーリング期間	無期転換後の労働条件	有期雇用と無期雇用の 均等・均衡待遇等
日本	有期雇用契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者からの申込みによって有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（労契法18条1項1文）。 ※有期特措法等による例外有り。	勤続年数や更新回数に上限なし。 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が5年を超える場合、すなわち更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合に生じる（労契法施行通達第5の4(2)ウ1文）。	空白期間が6ヶ月以上であるときは、前の契約期間は通算されない（労契法18条2項）。	「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能、「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約をいう（労契法施行通達第5の4(2)カ1段）。	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、差別的取扱いを禁止（均等待遇、パ有法9条）、不合理な待遇差を禁止（均衡待遇、パ有法8条）。
EU	EU有期労働指令（1999/70/EC）加盟国は有期雇用契約又は関係の反復継続的な利用から生ずる濫用を防止するための措置をとることとされている（5条1項）。				
イギリス	有期雇用契約が4年以上継続した場合、有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（英・有期雇用規則8条(2)項(a)号）。ただし、有期雇用契約に基づく雇用の客観的に正当化される場合は、転換は生じない（8条(2)項(b)号）。 なお、転換により無期雇用契約に変わったと考える従業員は無期雇用契約への変更を確認する書面の交付請求が可能（9条(1)項）。	最長4年まで。 その間更新回数に上限なし。 なお、有期雇用契約の期間の上限、更新の回数の上限等について、労働協約等による例外設定が可能（8条(5)項）。	新たな有期雇用契約に基づく再雇用の場合の中断期間について、継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱う。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用従業員は、契約条件等に関して、無期雇用従業員と比べて不利益な取扱いを禁止（英・有期雇用（不利益取扱い禁止）規則3条）
ドイツ	①客観的事由がある場合（独・パート有期労働契約法14条1項で例示列挙（※当該事由については次頁））か②客観的事由がない場合は新規雇用に関し（14条2項）有期雇用契約を締結可能。 労働関係が、約定された期間が経過した後、又は、目的達成後使用者がこれを知りながら継続したときは、使用者が遅滞なく異議を述べず、又は、労働者に目的達成を遅滞なく通知しなかった場合には、当該労働関係は期間の定めなく延長されたものとみなす（15条5項）。	①客観的事由がある場合…期間上限・更新回数上限無し（14条1項） ②客観的事由がない+新規雇用の場合…2年の期間上限・3回の更新回数上限（なお、当該上限について労働協約による例外設定が可能）（14条2項）	客観的事由のある有期契約と客観的事由のない有期契約の相互連鎖、また、空白期間を挟む客観的事由のない有期契約の連鎖は、共に不可能。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用労働者について、正当化理由がない限り、無期雇用労働者と比べて不利益な取扱いを禁止（4条2項）。
フランス	明確かつ一時的な業務の遂行を目的とする場合で、法律に（限定）列挙された事由（※当該事由については次頁）がある場合に限り、有期雇用契約を締結可能（仏・労働法典L1242-2条）。 有期雇用契約の期間満了後も契約関係が継続している場合、期間の定めのない契約になる（L1243-11条）。	原則として最長18ヶ月まで（一定の場合には例外的に9ヶ月に短縮又は24ヶ月に延長）。なお、産業別労働協約による例外設定が可能（L1242-8条） 更新は2回まで可能（L1243-13-1）。	同一職務に対して有期雇用契約が連続する場合のクーリング期間： 合計契約期間が14日以上：契約期間の1/3、14日未満：契約期間の1/2 なお、産業別労働協約による例外設定が可能。 （L1244-3条・L1244-3-1条）	（確認した限りでは規定無し。）	無期雇用労働者に適用される法律・協約上の規定等は、雇用の終了に関するものを除き、有期雇用労働者にも適用（L1242-14条）。 有期雇用労働者の報酬は、同じ格付で同じ職務に就く無期雇用労働者の報酬を下回ってはならない（L1242-15条）
韓国	2年を超えない範囲で期間制労働者を使用することができる（韓・期間制・短時間労働者保護法4条(1)項本文）。 4条(1)項各号の事由（※当該事由については次頁）に当たる場合は2年を超えて期間制労働者を使用することができ（4条(1)項但書・各号）、各号の事由がない等にもかかわらず2年を超えて期間制労働者を使用する場合、期間の定めのない雇用契約を締結したとみなす（4条(2)項）。	最長2年まで。 その間更新回数に上限なし。	使用者は雇用契約期間の間、不合理な空白（クーリング）期間を設定することを禁止されている（2020年11月19日付改定「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」）。	使用者と労働者が、労働協約、就業規則等の規定を考慮して決め、また、使用者は、同種または類似業務を行う別の期間の定めのない労働者と比べて、差別的取扱いをしないように努めることとされている（同ガイドライン）。	期間制労働者と、同種又は類似の業務に従事する期間の定めのない労働者や通常労働者との間で、差別的処遇を禁止（韓・期間制・短時間労働者保護法8条）。

## ○ 前頁記載の各事由の詳細

### ドイツ：独・パート・有期労働契約法14条1項に列挙されている事由

- ①労働に対する経営上の需要が一時的に存在する場合
- ②職業訓練もしくは大学課程から引き続き雇用に移行することを容易にするため期間を設定する場合
- ③ある労働者が他の労働者の代理で就労する場合
- ④労働給付に固有の性質が期間設定を正当化する場合
- ⑤試用のため期間を設定する場合
- ⑥労働者の個人的事由から期間設定が正当化される場合
- ⑦公的な財政法で有期雇用のため定められた予算措置により労働者に報酬が支払われている場合
- ⑧期間設定が裁判上の和解に基づく場合

### フランス：仏・労働法典L1242-2条に列挙されている事由

- ①以下の労働者の代替である場合
  - ・欠勤労働者
  - ・一時的にパートタイム労働に移行している労働者
  - ・労働契約停止中の労働者
  - ・廃止予定の職に就いていた労働者が廃止前に離職した場合の残期間
  - ・期間の定めのない契約で採用された労働者が実際に就労を開始するまでの期間
- ②事業活動が一時的に増加する場合
- ③季節的な雇用の場合
- ④その他、職業訓練目的の雇用の場合、エンジニアや高度の技術を有する者を雇用する場合、長期間失業している者や障害者を雇用する場合等

### 韓国：韓・期間制・短時間勤労者保護法4条(1)項に列挙されている事由

- ①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合
- ②休職・応援等により欠員が発生し、当該労働者が復帰するまで当該業務を代わって行う必要がある場合
- ③労働者が学業、職業訓練等の履修に伴い、それに必要な期間を定めた場合
- ④「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者〔注：55才以上の者〕と労働契約を締結する場合
- ⑤専門的知識・技術の活用が必要な場合〔注：建築士、公認会計士、弁護士等〕と政府の福祉政策・失業対策等に伴い提供される雇用として大統領令で定める場合〔注：国民の職業能力開発、就業の促進及び社会的に必要なサービス提供等のために雇用を提供する場合等〕
- ⑥そのほか、第1号から第5号までに準ずる合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合〔注：他法で期間制労働者の使用期間を「2年を超過して」とは異なる期間とするか、別途の期間を定めて労働契約を締結できるようにした場合、大学で講義する者、研究機関で研究業務に従事する者、所定労働時間が極めて短い労働者、高所得の者等〕

## ○ 韓国に関する参考資料

### 「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」（韓国雇用労働部、2020年11月19日改定発表、同日より施行）

#### 3. 期間の定めのない労働者への転換

- ダ. 期間の定めのない労働者に転換される労働者の労働条件および福利厚生等に対しては、使用者と当該労働者が期間の定めのない労働者に適用される労働協約、就業規則等を考慮して決める。
- ラ. 上記のダ項にもかかわらず、使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、定期的に支給される賞与（定期賞与、お正月・お盆の賞与など）、経営成果に応じて支給される成果給、そのほか労働条件および福利厚生等に関する事項において、他の特別の事情がない限り、同種または類似業務を行う既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。
- マ. 上記のラ項にもかかわらず、業務の内容と関係のない労働条件および福利厚生等に関する事項に対しては、他の特別な事情がない限り、同種または類似業務の遂行をするかどうかと関係なく、期間の定めのない労働者に転換される労働者に、既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。
- バ. 使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、年次有給休暇、昇進・昇給、福利厚生の水準等を決めるに当たり、担当業務の内容、期間制労働者としての勤続年数および業務経験等を考慮するなど合理的に算定するように努める。

和訳：JILPT作成

# 参考：労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較

	労働契約締結時の労働条件明示		労働条件変更時の労働条件明示	就業規則等への 勤務場所・職務の記載
	労働条件明示義務	勤務場所・職務の明示		
日本	「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。」(労基法15条1項) なお、15条1項違反の場合は三十万円以下の罰金の適用あり(120条1号)	「使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。…」→「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」(労基則5条1項1号の3) 「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りる…」(平成11年1月29日基発45号) 「職務や勤務地を明示…紛争の未然の防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか、将来にわたるものかについて明示することが望ましい」(平成26年7月30日基発0730第1号)	「労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。」(労契法4条2項) 「『労働契約』法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。」(平成24年8月10日基発0810第2号)	「常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。」(労基法89条柱) →就業の場所や従事すべき業務については就業規則の記載事項とされていない。
EU	「使用者は労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められる」(透明で予見可能な労働条件指令4条1項) 「(多くの)情報は、労働開始から7日以内に書面で個別に提供されるものとする」(5条1項)(一部情報は1箇月以内だが、勤務場所・職務内容は7日以内)	「前項の情報には少なくとも次のものを含む」 ・「就業の場所。固定した又は主な就業の場所がない場合には、労働者が複数の場所で雇用され、又は自由に就業場所を決定できるとする原則及び、事前の登録地又は適当なら使用者の住所」(透明で予見可能な労働条件指令4条2項(b)号) ・「労働者が雇用される職務の名称、等級、性質又は範疇、又は職務の簡単な特定若しくは記述」(4条2項(c)号)	「4条2項の雇用関係の諸側面のすべての変更…は、できるだけ早期にかつ遅くとも効力発生の初日までに、使用者によって労働者に書面の形式で提供される」(透明で予見可能な労働条件指令6条1項)	無し。
イギリス	「労働者/worker [注：2020年4月6日付改正で「被用者/employee」から変更] が使用者のもとで雇用を開始する場合、使用者は労働者に対して雇用条件記述書を交付するものとする。」(雇用権利法1条(1)項) 「雇用条件記述書は、雇用開始日までに [注：2020年4月6日付改正前は雇用開始から2ヶ月以内に] 交付するものとする。」(1条(2)項(b)号)	「雇用条件記述書には…以下の条件も記載するものとする。」 ・「労働者が従事する役職の名称又は職務の簡単な説明」(雇用権利法1条(4)項(f)号) ・「勤務場所、又は労働者が複数の場所で勤務することが求められている若しくは許可されている場合はその旨及び使用者の住所」(1条(4)項(h)号)	「基準日 [注：雇用条件記述書交付日等] 以降に、1条ないし3条に基づいて明示が必要な…雇用条件について変更があった場合、使用者は労働者に対して当該変更された雇用条件記述書を交付するものとする。」(雇用権利法4条(1)項) 「4条(1)項に基づく書面は、可能な限り早く、また、いかなる場合も遅くとも当該変更から1ヶ月以内…に交付するものとする。」(4条(3)項)	勤務場所・職務について就業規則を作成又は就業規則に規定する法的義務はない。
ドイツ	「雇用関係が合意された日から1ヶ月以内に、使用者は雇用契約の本質的な条件を書面に記録し、署名した上で、従業員に交付しなければならない。…」(証明書法2条(1)項柱書)	「…当該記録には、少なくとも以下の内容が含まれていなければならない。」 「就業場所、また、従業員が特定の一つの就業場所で働かない場合は複数の場所で雇用される可能性があること。」(証明書法2条(1)項4号) 「従業員が行うべき業務の簡単な特徴または説明。」(2条(1)項5号)	「契約の本質的な条件に変更があった場合、変更後1ヶ月以内に従業員に書面で通知しなければならない。…」(証明書法3条)	就業規則を作成する法的義務はない。
フランス	フランスではEU指令を国内適用するにあたって、特に法改正などは行われていない。			賃金その他の労働条件を就業規則で定めることが禁止されている。
リアカメ	労働契約締結時及び労働条件変更時の労働条件明示について特に規制は無し。			Employee Handbookを作成する法的義務はない。
韓国	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法17条1項柱書第1文) なお、17条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の罰金の適用あり(114条1号)。	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法17条1項柱書) →「その他の大統領令で定める勤労条件」(勤労基準法17条1項5号) →「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」(勤労基準法施行令8条1号)	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法17条1項柱書) なお、17条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の罰金の適用あり(114条1号)。	「常時十人以上の勤労者を使用する使用者は、次の各号の事項に関する就業規則を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。これを変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法93条柱書) →「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」については就業規則の記載事項とされていない。 なお、93条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の過怠金の適用あり(116条2項2号)。

※出典) 厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ。フランスについては青山学院大学 細川良教授監修。フランス以外の国についてはJILPT監修(韓国についてはJILPT作成の勤労基準法の和訳を参考)。

# 参考：労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較

※JILPT作成の和訳を参考

## ○韓国：勤労基準法の和訳

(勤労条件の明示)

第17条

(1) 使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。【注：下線部分は2010年5月25日付の勤労基準法改正で導入された。】

1. 賃金
2. 所定勤労時間
3. 第55条による休日
4. 第60条による年次有給休暇
5. その他の大統領令で定める勤労条件【注：「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」は当該「大統領令で定める勤労条件」に含まれる（勤労基準法施行令8条1号）】

(2) 使用者は、前項第1号と関連した賃金の構成項目・計算方法・支給方法及び第2号から第4号までの事項が明示された書面（「電子文書と電子取引基本法」第2条第1号の規定による電子文書を含む。）を勤労者に交付しなければならない。ただし、本文に掲げる事項が団体協約又は就業規則の変更等大統領令で定める理由によって変更される場合は、勤労者の要求があったときにその勤労者に交付しなければならない。

(罰則)

第114条 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500万ウォン以下の罰金に処する。

1. …第17条…に違反した者

## ○ドイツ：労働条件明示や労働協約等に関連する法令

法令	条文	規定内容
証明書法 （労働関係に適用される基本的な諸条件についての証明書に関する法律） ※JILPT資料シリーズ No.225 から抜粋	(条件の変更) 第3条	基本的な契約上の諸条件の変更は、 <u>当該変更後1箇月以内に、書面により労働者に通知されなければならない。</u> 法律規定、労働協約、事業所協定若しくは公勤務協定又は類似の規律で、 <u>当該労働関係に適用されるものの変更である場合には、第1文は適用しない。</u>
	(経過規定) 第4条	この法律の発効の際に既に存在した労働関係については、労働者からの要求があった場合に、2箇月以内に、第2条に規定するところの書面が当該労働者に手交されるべきものとする。発行済みの書面又は書面での労働契約によりこの法律で定められている事項の明示がなされている場合には、前記の義務は、これを免除する。
労働協約法 ※厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ	第8条	使用者は、職場で適用される労働協約…を、職場で公表する義務を負う。
事業所組織法 ※厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ	第77条第(2)項	…使用者は、事業所協定を企業内の適切な場所に掲示するものとする。