

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する閣議決定等

※下線部は事務局による。

【無期転換ルール関連】

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

（検討）

- 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。

有期労働契約の在り方について（建議）平成 23 年 12 月 26 日労働政策審議会

2 有期労働契約の長期にわたる反復・継続への対応

有期契約労働者の雇用の安定や有期労働契約の濫用的利用の抑制のため、有期労働契約が、同一の労働者と使用者との間で 5 年（以下「利用可能期間」という。）を超えて反復更新された場合には、労働者の申出により、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（転換に際し、期間の定めを除く労働条件は、別段の定めのない限り従前と同一とする。）を導入することが適当である。（中略）また、制度の運用にあたり、利用可能期間到達前の雇止めの抑制策の在り方については労使を含め十分に検討することが望まれる。（中略）なお、この仕組みによる期間の定めのない労働契約への転換が初めて生じうる時期から 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。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議（参・平成 30 年 6 月 28 日）

- 三十七、労働契約法第十八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。

規制改革実施計画（令和 2 年 7 月閣議決定）

【令和 2 年度措置】

- …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。

【多様な正社員（ジョブ型正社員）の雇用ルール関連】

規制改革実施計画（令和元年6月閣議決定）

〔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〕

【令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

…「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

経済財政運営と改革の基本方針2020（令和2年7月閣議決定）

…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。