

平成29年5月23日(火)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(理事長 菅野 和夫)

労働政策研究所副所長 荻野 登

調査部 主任調査員 新井 栄三

調査部 主任調査員補佐 渡辺 木綿子

(電話) 03-5903-6286 (URL) <http://www.jil.go.jp/>

— 平成30年4月以降へ向け、調査対象を10人以上の企業に拡大して初めて調査何らかの形で無期契約にしていく企業が、通算5年を超えないようにする企業を大きく上回る不合理な相違の禁止ルールに伴い、雇用管理上、見直しを行った・検討中の割合は限定的 —

### 「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」結果 調査結果のポイント

#### <何らかの形で無期契約にしていく企業が6割前後> (p4【図表2】)

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業を対象に、無期転換ルールにどのような対応を検討しているか尋ねると、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」(フル35.2%、パート40.0%)がもっとも多く、これに「対応方針は未定・分からない」や「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」等が続いた。今回初めて、これまでより小規模な企業も含めて調査したが、何らかの形(通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から)で無期契約にしていく企業が、フルタイム契約労働者で計62.9%、パートタイム契約労働者でも計58.9%にのぼり、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業(フル8.5%、パート8.0%)を大きく上回った。

#### <無期転換申込権の発生に係る周知は、半数超が「行う」が「未定・分からない」も3社に1社超> (p5)

上記で「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」と回答した企業を対象に、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者に対して、無期契約への転換申込権が発生する旨の周知を行う予定があるか尋ねると、「行う(既に行った含む)」とする企業が半数を超えた(55.1%)。明確に「行わない」とした企業は6.8%にとどまったものの、「未定・分からない」も3社に1社超(35.1%)となった。

#### <不合理な相違の禁止ルールに伴い「既に見直した・検討している」割合は6社に1社程度> (p6【図表4】)

有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理な相違を禁止するルールに対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち、「既に見直しを行った」割合は5.7%で、「今後の見直しを検討している」(10.3%)とあわせても6社に1社程度にとどまった。一方、「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」とする企業(39.5%)や「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」の企業(41.5%)が各4割程度みられ、あわせて8割を超えた。対応方針を決める上でネックになっていることとしては(複数回答)、「法の詳細(どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等)が分からないこと」がもっとも多く(44.2%)、これに「労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」(40.0%)等が続いた。

※本資料は、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう平成30年4月以降へ向けて、先般、発表した「インタビュー調査」結果(資料シリーズNo.195 <http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2017/195.html>)に続き、「アンケート調査」結果についても該当部分を先行して紹介するものである。

## ○ 調査の概要

### 1. 調査の趣旨・目的

平成25年4月より改正労働契約法が全面的に施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化される（第19条）とともに、新たに反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換（第18条）や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止（第20条）等が規定された。

その後、大学等及び研究開発法人の研究者や教員等については、無期転換申込権の発生までの期間を10年とする、特例が設けられた（平成26年4月より施行）。また、①高度専門職で年収が1,075万円以上の有期契約労働者や、②定年後、同一の使用者に継続して雇用される高齢者についても、その特性に応じた雇用管理に係る特別の措置が講じられる場合、①5年を超える一定の期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事する期間（10年上限）、あるいは②定年後、引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例が設けられた（平成27年4月より施行）。

本調査は、そうした一連の労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の要請に基づき実施したものである。

また今後、通算5年を超えた有期契約労働者が無期契約へ転換すること等を通じて、職務や勤務地、労働時間等を限定した無期契約労働者（いわゆる「多様な正社員」）も増加し、結果として正規・非正規の二極化の緩和や優秀な人材の定着、ワーク・ライフ・バランスの確保等に資することが期待されている。そこで、本調査では併せて、「多様な正社員」の活用状況や今後の導入ニーズ、雇用管理上の課題等についても把握した。

### 2. 調査対象（標本の抽出）：

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（農林漁業、鉱業、公務を除く）※民間信用調査機関が保有する企業データベースを母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出した。※なお、平成25年、27年にも同様の調査を実施しているが、対象企業の規模が異なるため、単純には比較出来ない点に注意されたい。  
また、過去の調査結果との比較を含めた分析の全容は、報告書をご覧ください。

### 3. 調査期間：平成28年10月5日～11月14日

※原則として10月1日現在の状況を記入してもらった。

### 4. 調査方法：郵送による調査票の配付・回収

### 5. 有効回収数：9,639件（有効回収率32.1%）

### 6. 回答企業の属性：

主たる業種	建設業	11.6	雇用者規模	49人以下	36.4
	製造業	24.8		50～99人	26.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.9		100～299人	23.3
	情報通信業	3.4		300～999人	7.3
	運輸業、郵便業	7.6		1,000人以上	3.7
	卸売業、小売業	18.9		無回答	2.5
	金融業、保険業	1.1	労組等の有無	過半数代表の労働組合がある	14.8
	不動産業、物品賃貸業	1.6		過半数代表ではないが、労働組合がある	4.5
	学術研究、専門・技術サービス業	2.7		労働組合はないが、労使協議機関がある	23.9
	宿泊業、飲食サービス業	5.5		労働組合も労使協議機関もない	55.3
	生活関連サービス業、娯楽業	2.9		無回答	1.6
	教育、学習支援業	2.0	事業所	1ヶ所のみ	36.0
	医療、福祉	4.0		2ヶ所以上	62.9
	複合サービス業（郵便局、協同組合等）	0.2		無回答	1.1
	その他サービス業（他に分類されないもの）	11.5			
	その他	0.3			
	無回答	0.9			
	サービス業計	22.9			

## ○ 調査結果の概要<sup>1</sup>

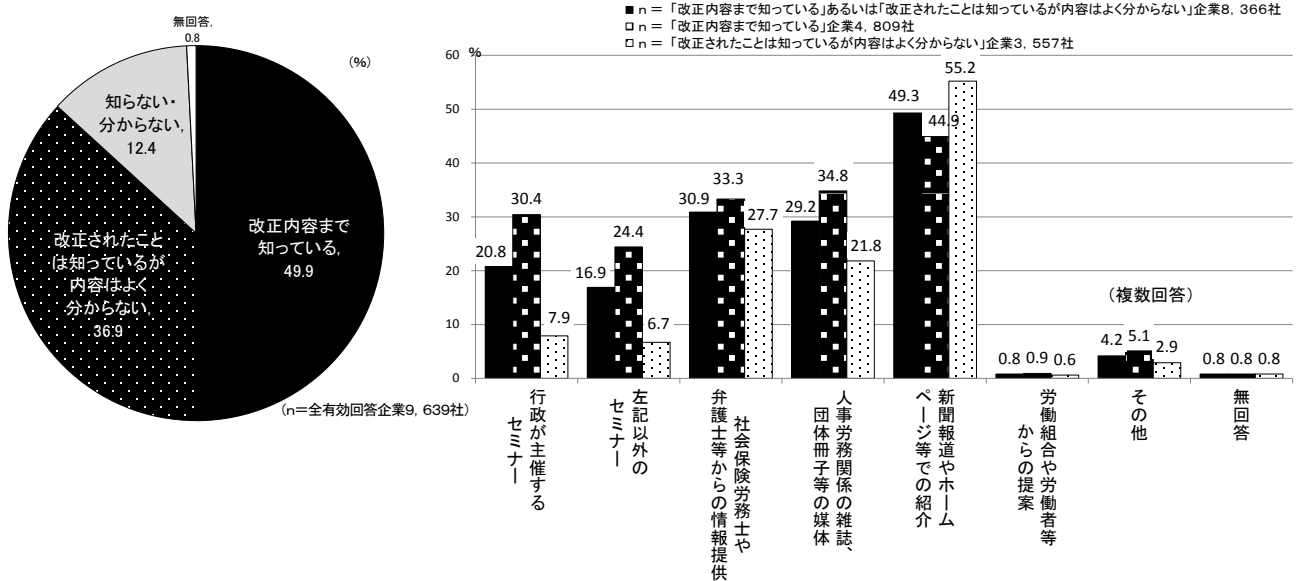
### I 改正労働契約法への対応について

#### 1. 改正労働契約法の認知度

全有効回答企業（n = 9, 639）を対象に、改正労働契約法の認知度について尋ねると、「改正内容まで知っている」割合は49.9%で、「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」割合が36.9%等となった（図表1）。無期転換ルール of 効力が本格的に発揮されてくるであろう平成30年4月以降へ向けて、（調査時点で）残すところ1年半に迫るなか、今回初めてより小規模な企業も含めて調査したが、改正内容までの認知度は未だ半数程度にとどまっており、企業周知の一層の挺入れが課題になっている。

なお、「改正内容まで知っている」あるいは「改正されたことは知っているが、内容はよく分からない」企業群を対象に、どのような手段で情報を入手したか尋ねると（複数回答）、多い順に「新聞報道やホームページ等での紹介」（49.3%）、「社会保険労務士や弁護士等からの情報提供」（30.9%）、「人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体」（29.2%）等となった。認知度別にみると、「改正内容まで知っている」企業では、セミナーへの参加も含めてより多様なルートで、情報を入手している様子が見て取れる。

図表1 労働契約法が改正されたことを知っているか  
知っている場合、どのような手段で情報を入手したか



#### 2. 労働契約法の改正以降における有期契約労働者の雇止め・無期転換状況

全有効回答企業（n = 9, 639）のうち、現在、有期契約労働者（「呼称を問わず労働契約期間に定めがあり、直接雇用されている労働者」と定義）を「雇用している」割合は67.3%（n = 6, 490）で、そのうち「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員を含む）」への転換を「行った」割合は4割超となった（41.3%、n = 2, 682）。

これに対し、有期契約労働者を現在、「雇用していない」企業は32.7%（n = 3, 149）で、その内訳は「労働契約法の改正前から雇用していない」が29.0%で、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」が0.8%、「労働契約法の改正以降、無期契約労働者（正社員含む）に転換した」が1.6%（n = 153）等となっている。

今回初めて、より小規模な企業も含めて調査したが、「労働契約法の改正以降、雇止めを

<sup>1</sup> 本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%はすべて合算n数から算出しているため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。

行った」結果、有期契約労働者を雇用しなくなった企業は極めて僅少であり、一方で（有期契約労働者の現在の雇用状況に係わらず）、有期契約労働者から無期契約労働者（正社員含む）への転換を行った割合が、全有効回答企業の約3割（29.4%、n=2,835）となっていることが分かる。

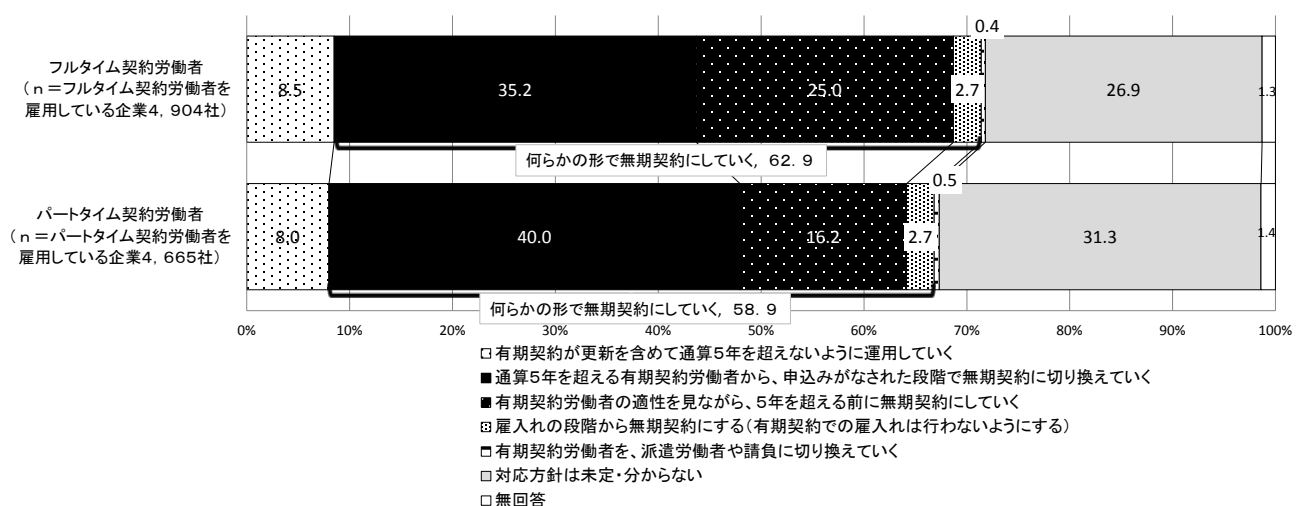
### 3. 改正労働契約法についての対応状況・意向

#### （1）無期転換ルール（第18条）への対応状況・方針

有期契約労働者を現在、「雇用している」企業から、「定年再雇用者（自社の正社員を定年後、再雇用している者）」や「臨時労働者（契約期間が1ヶ月未満）」のみの企業を除いたうえで、「フルタイム契約労働者」（正社員と所定労働時間がほぼ同じ有期契約労働者）を雇用している割合は（全有効回答企業の）50.9%で、「パートタイム契約労働者」（正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない有期契約労働者）を雇用している割合は48.4%（いずれか雇用は60.8%）となった。

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業群を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合に、労働者の申込みに基づき、期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルールについて、どのような対応を検討しているか尋ねると<sup>2</sup>、いずれも「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」企業がもっとも多く（フル35.2%、パート40.0%）、これに「対応方針は未定・分からない」（フル26.9%、パート31.3%）や、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（フル25.0%、パート16.2%）等が続いた（図表2）。何らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契約にしていく企業は、フルタイム契約労働者で計62.9%、パートタイム契約労働者でも計58.9%にのぼり、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」（フル8.5%、パート8.0%）企業を大きく上回った。

図表2 無期転換ルールにどのような対応を検討しているか



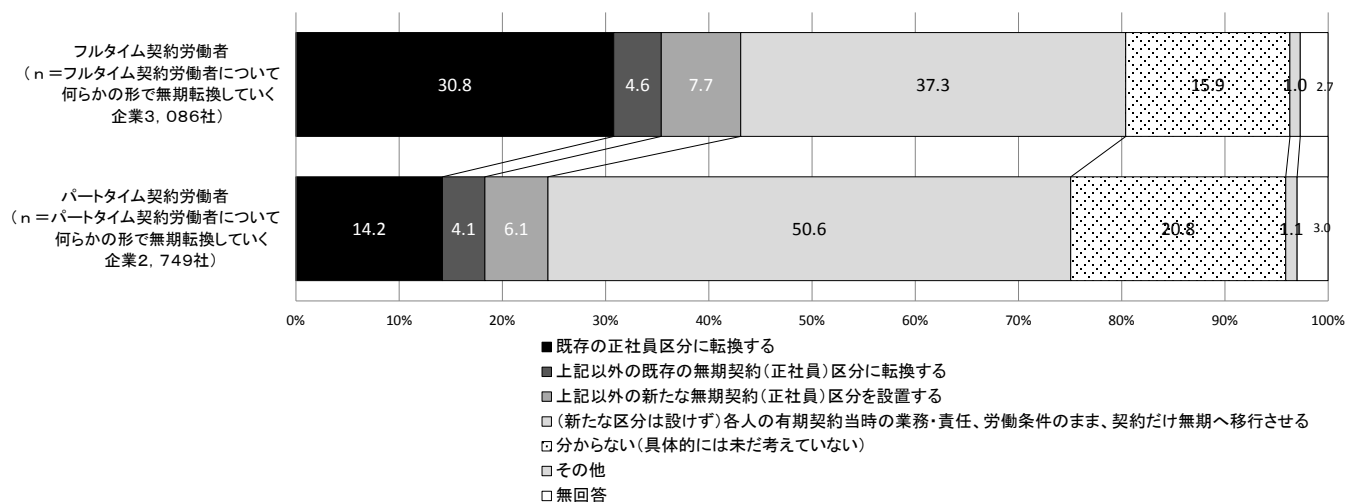
<sup>2</sup> 「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」(2014年4月より施行)に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター等については、無期契約に転換するまでの期間が10年に延長された。そのため、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「5年」を「10年」に読み替えて回答してもらえよう注釈した。

なお、これまでのところ、企業は概ね、無期転換ルールに前向きな対応姿勢を示しているが、無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう平成30年4月以降へ向けて、「雇止め」は一定の場合に無効とされることや、無期転換ルールの回避を企図した「雇止め」は望ましくないこと等について、今一度、周知を徹底しておく必要がある。

## (2) 無期契約への転換方法

(1) で何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業群を対象に、どのような形態で無期契約にするか尋ねると、フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、「(新たな区分は設けず) 各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多く(それぞれ37.3%、50.6%) (図表3)、更に、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(30.8%)や「分からない(具体的には未だ考えていない)」(15.9%)等、また、パートタイム契約労働者では「分からない(同)」(20.8%)や「既存の正社員区分に転換する」(14.2%)等が続いた。なお、既存の正社員区分以外の、既存・新設の無期契約(正社員)区分を活用する割合は、フルタイム契約労働者で計12.3%、パートタイム契約労働者では計10.2%にとどまっている。

図表3 どのような形態で無期契約にするか



## (3) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向

(1) で「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」と回答した企業(n=2,280)を対象に、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者について、無期契約への転換申込権が発生する旨の周知を行う予定があるか尋ねると、「行う(既に行った含む)」とする企業が半数を超えた(55.1%)。これに対し、明確に「行わない」とした企業は6.8%にとどまったものの、「未定・分からない」も3社に1社超(35.1%)となった。

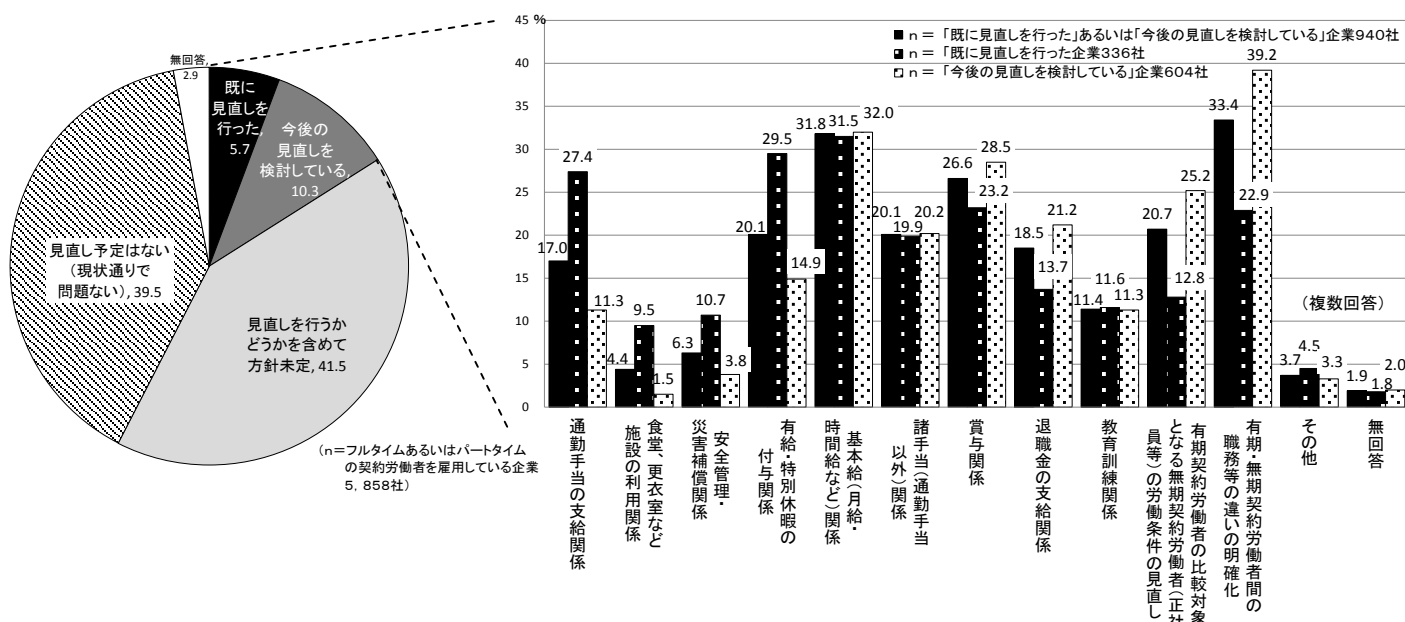
(1) で見たように、小規模企業を含めても、無期転換ルールに概ね前向きに対応する意向が示されているが、それがどの程度、実効性を持つかについては、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者が、いかに無期転換申込権を行使するかにかかっている。有期契約労働者に対する法の周知も、喫緊の課題になっている。

#### (4) 有期・無期契約労働者間に於ける、労働条件の不合理な相違を禁止するルール(第20条)への対応状況・方針

有期・無期契約労働者の中で、期間の定めがあることによる労働条件の不合理な相違を禁止するルールに対応するため、雇用管理上、何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業(n=5,858)のうち、「既に見直しを行った」割合は5.7%で、「今後の見直しを検討している」(10.3%)をあわせても6社に1社程度にとどまった。一方、「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」(41.5%)、あるいは「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」(39.5%)とする企業は各4割前後みられ、あわせて8割超となっている(図表4)。

「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討している」企業(n=940)を対象に、具体的な見直し内容を尋ねると(複数回答)、もっとも多かったのは「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」(33.4%)で、これに「基本給(月給・時間給など)関係」(31.8%)や「賞与関係」(26.6%)等が続いた。なお、今回の調査では、「賃金関係」を「基本給関係」と「諸手当(通勤手当以外)関係」「賞与関係」に細分化して尋ねている。そこで、これらのうちいずれかを選択している割合を「賃金関係」として算出すると48.5%になり、具体的な見直し内容の最多項目に浮上する。

図表4 有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違禁止ルールにどう対応するか



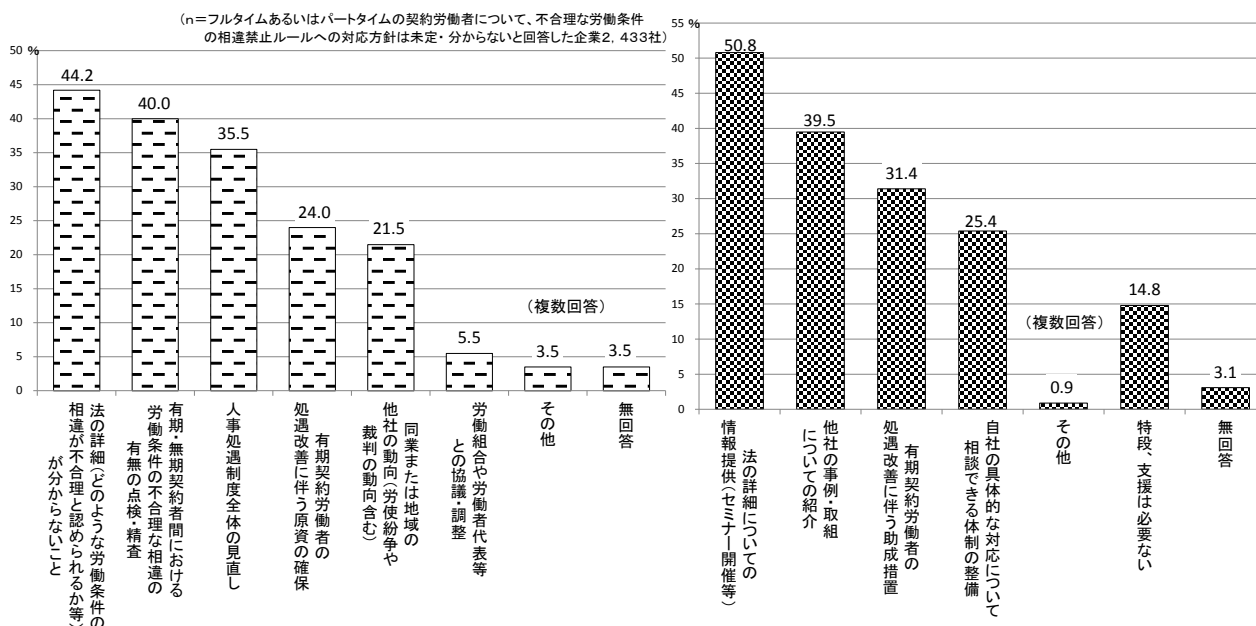
#### (5) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援

(4)で「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」と回答した企業(n=2,433)を対象に、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違を禁止するルールへの対応方針を決める上で、ネックになっていることを尋ねると(複数回答)、もっとも多かったのは「法の詳細(どのような労働条件の相違が不合理と認められるか等)が分からないこと」で4割を超えた(44.2%)(図表5)。これに「労働条件の不合理な相違の有無の点検・精査」(40.0%)や「人事処遇制度全体の見直し」(35.5%)、また、「有期契約労働者の処遇改善に伴う原資の確保」(24.0%)、「同業または地域の他社の動向(労使紛争や裁判の動向含む)」(21.5%)等が続いた。

同ルールを巡っては、規定の内容に未だ不分明なところもあることから、より具体的に分かり易い形で、明確化する必要もあるのではないかと考えられる。

一方、対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか尋ねると（複数回答）、「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」が半数を超えてもっとも多く（50.8%）、次いで、「他社の事例・取組についての紹介」（39.5%）、「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」（31.4%）、「自社の具体的な対応について相談できる体制の整備」（25.4%）等が挙げられた。

図表5 対応方針を決める上でネックになっていることは何か  
対応方針を決める上で、どのような行政支援があれば良いと思うか



#### 4. 改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響（検証）

調査では、改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響を検証するため、契約の反復更新に係る上限の設定・見直し状況や、正社員登用制度・慣行の導入・見直し状況等についても尋ねている。

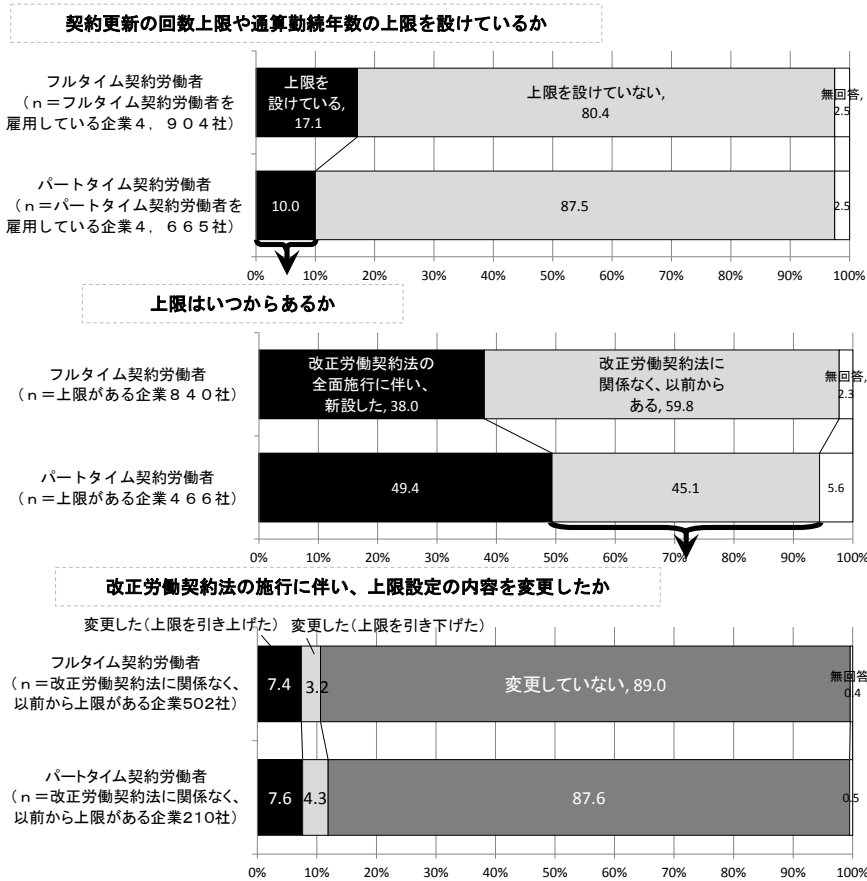
##### (1) 契約更新の上限設定に対する影響

それによると、まず、契約の反復更新に係る上限を「設けている」割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業（n=4,904）で17.1%、パートタイム契約労働者を雇用している企業（n=4,665）で10.0%となった（図表6）。

その上で、契約の反復更新に係る上限を「設けている」企業群を対象に、そうした上限がいつからあるか尋ねると、「改正労働契約法に関係なく以前からある」割合が、フルタイム契約労働者を雇用している企業で10.2%、パートタイム契約労働者を雇用している企業では4.5%となる一方、「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合は同順に6.5%、4.9%にとどまった。

即ち、改正労働契約法が有期契約労働者の反復更新に係る上限設定に及ぼしている影響は、（少なくとも調査時点では）未だ限定的とみられる。

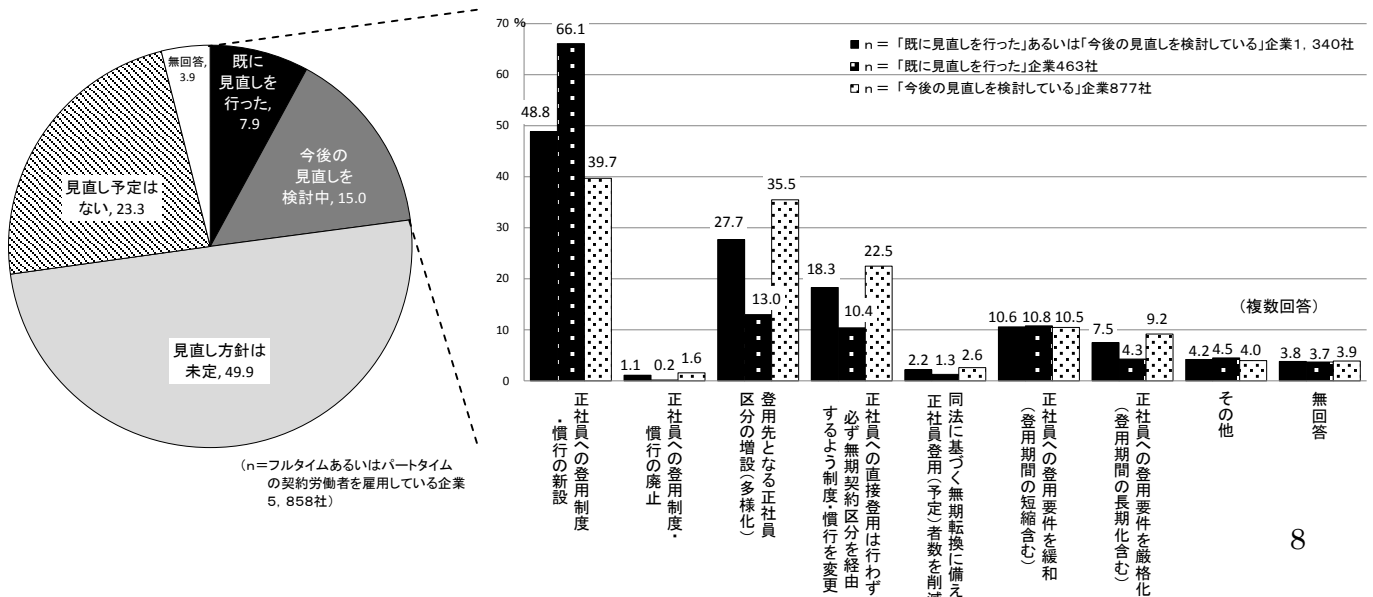
図表6 改正労働契約法の施行に伴い、契約期間の上限設定を変更したか



(2) 正社員への登用制度・慣行に対する影響

フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者を雇用している企業 (n = 5,858) を対象に、反復更新で通算5年を超えた場合の、無期契約への転換を定めた改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者から正社員へ登用する制度や慣行の見直し状況・方針を尋ねると、「見直し方針は未定」とする企業が約半数(49.9%)を占める一方、「既に見直しを行った」(7.9%)あるいは「今後の見直しを検討中」(15.0%)の企業もあわせて2割超みられた(図表7)。

図表7 改正労働契約法の施行に伴い、正社員への登用制度・慣行の内容を見直すか





見直し内容としては（複数回答）、「正社員への登用制度・慣行の新設」（48.8%）がもっとも多く、これに「登用先となる正社員区分の増設（多様化）」（27.7%）等が続く。改正労働契約法の副次的な効果として、正社員登用制度・慣行の新設・増設等が進められ（ようとし）ている様子が窺える。

## II 改正労働契約法の特例への対応について

### 1. 有期雇用特別措置法の認知度

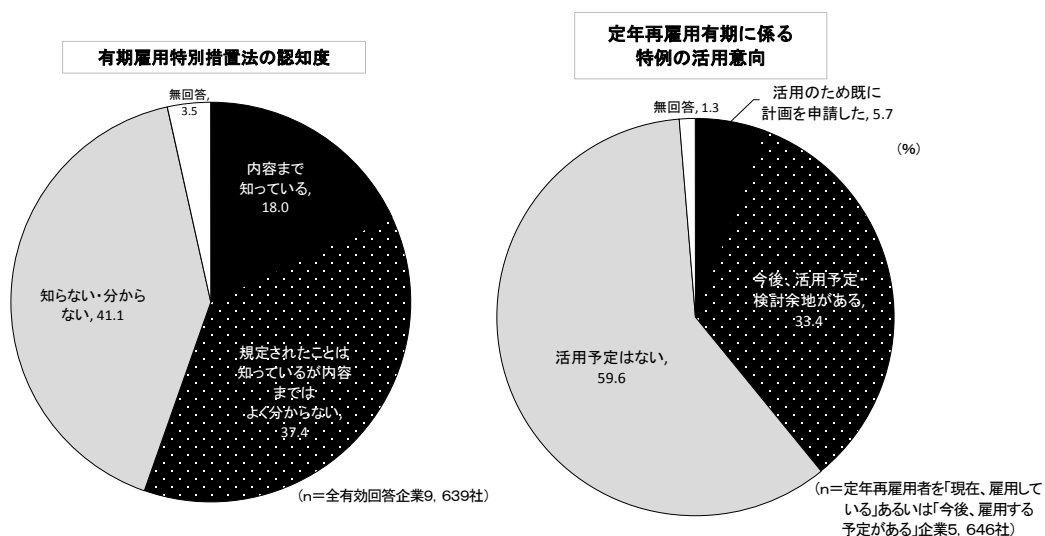
全有効回答企業（n = 9,639）を対象に、改正労働契約法の特例（「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」）が設けられたことを知っているか尋ねると、「内容まで知っている」割合は18.0%で、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が37.4%となったものの、「知らない・分からない」も4割を超えた（図表8）。

### 2. 特例の活用意向

現在、有期契約労働者を雇用している企業（n = 6,490）を対象に、（自社を満60歳以上で）定年した高齢の有期契約労働者（定年再雇用有期）の雇用状況を尋ねると、定年再雇用有期を「現在、雇用している」企業が8割を超え（81.5%）、「今後、雇用する予定がある」企業も5.5%みられた。「雇用しておらず、今後の予定もない」は、10.1%にとどまった。

その上で、定年再雇用有期を「現在、雇用している」か「今後、雇用する予定がある」企業群（n = 5,646）を対象に、適切な雇用管理に係る計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合に、同一事業主に継続雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例を活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」が約6割（59.6%）を占めたものの、「活用のため、既に計画を申請した」企業も5.7%みられ、「今後、活用予定・検討余地がある」（33.4%）とあわせて約4割となった（図表8）。

図表8 有期雇用特別措置法の認知度と特例の活用意向



以上