

2021年5月27日 第3回「多様化する労働契約のルールに関する検討会」  
議事概要

労働基準局労働関係法課

○日時 令和3年5月27日（木）16:30～18:30

○場所 オンライン（非公開）

○出席者

山川座長	安藤委員	戒野委員	桑村委員
坂爪委員	竹内（奥野）委員		

○議題

企業及び労働組合からのヒアリングについて

※なお、第4回は有識者への公開のヒアリングを行うこととした。

○議事

1. F社（中小企業、従業員50名以上100名未満、全体の5%程度が有期雇用）（プレゼンターは中小企業団体の経営労働委員長であり、社労士でもある）

（1）無期転換関係

・5年を超えて有期雇用を継続した事例は無いし、6か月以上の有期雇用をする予定も方針も無い。

・定年を超える一般の社員がいないため、有期特措法の特例を申請する必要がない。

（2）多様な正社員関係

・特定の従業員から相談を受けて、当該従業員のために短時間正社員制度（本来7時間勤務のところ3時間から4時間の勤務を可能とした）を設けたが、業務上のコミュニケーションの面等で苦勞しているようだった。

・当該従業員は既に退職しており、現在では上記短時間正社員制度の適用を受ける従業員はいない。

・多様な正社員制度の導入にかかる現行の就業規則の「絶対的記載事項の範囲の拡大」を法制化する必要性は無い。適切に文書で「労働条件明示」と「就業規則必要記載事項の明示」を徹底することで足りると考える。理由・課題としては、①近年パッチワーク的な法改正が続いており企業の負担を考えると不必要な事務負担拡大は避けるべきという点、②中小企業における多様な正社員制度では「短時間正社員」が主流を占めると考えられ、この場合は、労働時間と時給単価、手当の関係が主であり、従来の労働条件明示の範囲で対応可能である点、③10人未

満の事業所において労働条件の明文化を進める上では現在定められている項目をきっちり作ることがむしろ大事である点、がある。

### (3) 中小企業アンケート（回答は103件）

#### ア. 共通事項

- ・ 今回のヒアリングの依頼を受けて、中小企業団体の会員に対して独自にインターネットで2021年5月にアンケート調査を行った。
- ・ 回答した会社の業種は主にサービス業、卸売・小売業、製造業、建設業等。
- ・ 社内に労組があるという回答は1%。
- ・ 社員総数について、10名から29名の企業規模の会社が30%程度、30名から100名の企業規模の会社が23%程度。

#### イ. 無期転換関係

- ・ 無期転換制度について、知っていたという回答が68%。
- ・ 無期転換に際して労使での話し合いをしたことがあるという回答が21.4%。
- ・ 現在の有期労働契約の人数について、0名が52.9%、1～2名が25.5%。
- ・ これまで労働者の申込みによる無期転換をした者について、0名が77.5%、1～2名が10.8%。
- ・ 無期転換の制度があるという回答が30.4%。
- ・ （無期転換の実績のある会社への質問で、）会社として無期転換に対応するために行われた取組内容（複数回答）について、「個別に対象者に説明」が51.9%、「就業規則にルールを定め説明会を実施」が37%。
- ・ （無期転換の実績のある会社への質問で、）無期転換制度の概要（複数回答）について、「社員区分を、正社員にした」が57.7%。
- ・ （無期転換の実績のある会社への質問で、）対象となる者に「無期転換」制度の利用をすすめても「利用しない」場合、その主な意見・理由（複数回答）について、「現状に不満はない」という回答が最も多く、47.6%。
- ・ （無期転換の実績のある会社への質問で、）「無期転換」の効果と運用面の課題や改善を求める意見（自由記載）について、「無期転換は労働局の補助金の対象になっており、まず支給が遅い。」、「一年以上雇用する場合は自動的に無期転換される法整備をすすめてほしい。」、「ルールで縛りすぎると自由度が減る。」、「国・地方公共団体の「有期雇用」は目に余るものがあり、この分野こそ急いで有期雇用を廃止すべきである。」等があった。
- ・ （無期転換の実績のない会社への質問で、）無期転換の実績が無い原因について、「有期雇用契約で雇用する社員がいない」という回答が最も多く58.4%、次いで「まだ5年が経過していない」という回答が22.1%。
- ・ （無期転換の実績のない会社への質問で、）「無期転換」の制度導入をすすめようとしても「導入しない」ことになった場合、その主な意見・理由（複数回答）について、「対象となる者がいないから」が最も多く62.5%。

・有期特措法について制度面で改善を求めたいこと（自由記載）について、「無期転換ルール」について撤廃を求めたい」、「定年後については、高年齢者雇用確保措置があり、無期転換ルールを定年後再雇用者に適用すること自体が、制度を無駄に複雑にしている。」、「制度の周知を求めます」等があった。基調として、そもそも定年後の再雇用であって、届出を必要とする制度は煩雑であって、届出を不要とすべきという意見が多いし、自分もそう思う。

・定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等がいるという回答が37.3%、いるという回答のうち有期特措法を活用しているという回答は24%。

#### ウ. 多様な正社員関係

・多様な正社員制度の導入を労使で話し合いをしたことがあるという回答が17.6%。

・多様な正社員制度については、これからの少子高齢化あるいは人間尊重の経営ということを考えてと考慮に値する制度だということで、極めて肯定的な意見が多い。社内の多様な働き方を認め合う社風づくりやコミュニケーションを重視しないと運用が難しい。

・「多様な正社員」制度の導入を労使で話し合いが「有る」場合に出された意見（自由記載）について、「身分が異なる人がいると、社内の団結が難しくなるという意見がありました。」等があった。

・現在の多様な正社員の人数について、0名が66.3%。

・現在、多様な正社員制度の定めがあるのが11.1%。

（以下の質問は、多様な正社員制度を導入している会社への質問）

・制度として限定している内容（複数回答）について、労働時間の限定が最も多く77.8%、他方、職務内容の限定は22.2%、勤務地の限定は0%。中小企業はお互い近接する仕事をやっていくことが多いため、職務内容を限定するのは難易度が高いという気がしている。

・制度として限定している内容に関して正社員の処遇とどのような違いがあるかという質問（複数回答）について、基本給の総額の変更（時給単価は変わらない）が最も多く66.7%。

・限定内容と処遇の社員への周知・説明（複数回答）について、就業規則に制度を定めて説明会を実施しているという回答が最も多く55.6%、次いで個別に希望者に説明という回答が33.3%。

・限定内容の定め方（複数回答）について、就業規則の制度の条文で説明が最も多く66.7%。

・限定内容の変更方法（複数回答）について、就業規則の制度の条文で説明と口頭で条件を説明が共に44.4%。

・限定内容を明示することについては、「明示しないことにははじまらない」等、総じて肯定的な意見。

・多様な正社員制度を巡るトラブルの有無について、あるが33.3%。

・「多様な正社員」制度についての意見（自由記載）について、「元々日本は「メンバーシップ型」であり、「ジョブ型」も専門性を高めるというよりも、むしろその仕事しかやらないという認識があるために不協和音が起きやすくなる。」、「多様な働き方の浸透とともに、「正社員」という概念自体が曖昧になりつつあり、…「正社員」「非正規雇用」という枠組みから

離れた、新たな言葉や概念が必要になってきている」、「一律で標準ラインに合わせざるを得ない「制度」は、ときとして（経営者ではなく）社員の邪魔になっていることを考慮して制度設計をして…いただきたい。」、「どのような基準で社内での制度導入の検討をすればいいのかわからない。」等があった。

#### エ. 労働条件明示等

・多様な正社員制度等を展開するにあたっては、就業規則や雇用契約を大事にしながら、同時に口頭でもよく話し合っただけで処遇を決めていくことが大事だと考えている。

・労働条件を明示することや、就業規則の作成・記載すべき事項、その他雇用ルールの明確化に関し、制度面で改善を求めたい事項（自由記載）について、「就業規則が複雑過ぎて内容を把握出来ていない経営者が多いため、存在価値がない。」、「紙の書面ではなく、雇用契約等をネット上で保存し、労使双方がいつでも閲覧できる第三者的立場で保存してくれるサービスがほしい。」、「就業規則の見直しを年に1度は行うことと、就業規則の説明を年1回以上開催を経営指針書に明記することの推進」、「10人未満の企業でも就業規則の作成義務を導入すべきと考える。」、「雇用時に就業規則の説明を必須事項とする。」等があった。

#### 【質疑応答】

○中小企業において、有期雇用契約は試用期間目的での利用が多いとのことだが、それ以外の目的での利用はないのか。中小企業における有期雇用の主な利用目的の状況についてご教示頂きたい。

→統計的に網羅したものを持っていない。なお、中小企業は実務が苦手で、例えば試用期間として有期雇用契約を締結しても有期雇用契約だったことを忘れてしまうことが多い。

○アンケートでは無期転換申込権発生まで5年も要らないという意見もあるが、中小企業の立場から、無期転換申込権が発生するために5年が必要という点についてどう評価しているか。

→中小企業では2,3年勤続している方を雇止めにする余地はない。また、中小企業は人の確保が大変で、無期転換ルールについて関心が薄いのが実態。

○適切に文書で労働条件明示と就業規則必要記載事項の明示を徹底すべきという意見だったが、労働条件明示の徹底のための具体的方策に関する意見は。

→雇用契約書についてまだ理解できていない中小企業は多いので、あまり項目を増やすよりは現行の明示事項を徹底することが大事だと思う。古い会社等では、正社員には雇用契約書を提示せず非正規社員にのみ雇用契約書を提示していることもある。

○10人未満の小規模事業所ではそもそも働くルールが明文化できていないという指摘があったが、労基法で10人未満の事業場にも就業規則作成を法的に義務付けるという考え方についてはどう思うか。

→団体として、10名未満の会社でも書面で労働条件明示すべきという活動をしている。

○多様な正社員制度を推進するにあたり、業務遂行上の問題以外で法律上の課題や法で講じてほしい方策はあるか。

→特に思い浮かばない。

○アンケート回答では有期雇用を利用している会社が少ないようであるが、アンケートの回答は中小企業を代表する回答となっていると考えられるか。また、中小企業にとって無期転換の魅力がない理由は何か。

→そもそも1年以上の有期契約を繰り返している中小企業は少ない。中小企業は人の確保が問題で、有期雇用だと人が集まらないので、できれば最初から正社員で採用する。実務も苦手。また、労使の距離が近いこともあり、雇止めという発想にはならない。なお、アンケートに回答してくれたのは、真面目で労働者のことを真剣に考えている会社が多いと思う。

○アンケートに記載されているように、多様な正社員がいると職場の団結力が下がる等の課題はあるか。

→当該企業では、社員の中でなんであの社員だけ優遇するのかという形で、労働者間のコミュニケーションの問題が解決していなかったのかもしれない。

2. G組合（情報通信等の組合が加盟する産別労働組合、正社員：パート＝6：1、組織規模49人以下が7割。）

（1）G組合の考え方

- ・雇用の原則は直接・無期雇用。臨時的・突発的業務以外の業務というのは本来無期雇用の労働者に担わせるべき。
- ・恒常的な仕事に有期雇用労働者を従事させない「入口規制」が必要。どのような規制にするべきかというのを明確に持ち合わせていないが、仮にそのような規制を行った際でも、会社にとってそれが本当に必要な業務である限りは何らかの形で雇用は発生するのではないか。
- ・多様な正社員について、あくまで正規社員という枠組みの中で働き方の多様化の実現を目指すべき。

（2）無期転換関係（※以下のデータ関係は当該産別に加盟する労働組合へのアンケート結果）

- ・中小企業は大企業と比較して、有期契約労働者が少ない傾向にあると考えられる。
- ・転換後の無期契約労働者の労働条件や処遇について、全体として何らかの差異を設けている組織は多い。大企業と比べると、中小企業では職務や人事異動の点で正社員と同じという割合が高いかもしれない。
- ・無期転換の実績等について、有期契約労働者がいる組織では、半数程度の企業が法改正後に対応したと回答しており、法改正が一定程度不安定雇用の改善につながったのではないかと。転換制度はないが、実績はあるという企業が20～30%程度あり、改正された法律を根拠に転換を実施しているようである。
- ・個別労働組合a（印刷業）について、転換後の賃金水準は、定年再雇用労働者と同一（無期転換前よりは向上）。契約社員から正社員への転換については、会社から長く働いてほしいという趣旨で40歳未満の有期契約労働者を対象に実施された。法改正前でもパートタイム労働者から無期契約に転換した実績もある。業務の広がりや処遇にあまりリンクがない。法改正によって無期転換の時期が明確になり、無期転換がしやすくなったとして、好意的に受けとっているとのこと。
- ・個別労働組合b（印刷業）について、転換後の賃金水準は、定年再雇用労働者と同一。法改正によって、明確な制度はないものの、有期雇用契約から正社員への流れになりそうで、よき事例。ただし、勤続年数は正社員登用からカウントしている。
- ・個別労働組合c（通信建設業）について、法改正による無期契約の制度化後、契約社員（無期・有期）の賃金制度（昇給）及び一時金に関して制度化。無期転換したことで同一労働同一賃金の対象から外されている労働者がいることも懸念し、契約社員の組織化にも注力、強化した上で会社と交渉し、会社として統一した賃金体系というものを導入し、転換ルールについても整備した。登用までの流れが明確になったというよかった点がある反面、これまでの実績の中では拠点の裁量で有期契約から正社員に直接行くという実績もあったことを見ると、遠回りになっているということはある。

・個別労働組合d（情報サービス業）について、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か、正社員を前提とした中途採用。半年ぐらいで上長から正社員にならないかという話がある。無期契約で継続している場合には、仕事の責任が比較的軽いような業務を任せているという配慮があるようである。

・無期転換権が生じる前の雇止めの発生状況について、中小企業では転換逃れを目的とした雇止めは概ね発生していない状況だが、大手企業の事例として、地域・職種限定の正社員への選考（登用率低い）の機会を設けた上で、5年を上限とした有期契約雇用が運用されている実態がある。有期雇用を行っている業務に関しては、会社として切り出した業務という印象を受けており、そういった業務に対して、無期雇用にすごく慎重になっている。

・無期転換制度を利用できる人が利用しない理由について、無期転換に伴う業務内容の拡大や責任の増加を避けたいという点、無期雇用そのものを希望していないという点があった。後者については、無期雇用は定年までの会社との契約関係にあるということに拘束であったり、新たな責任と受け取るということなのではないか。

・有期特措法の課題は特にない。

・課題としては、処遇を見直さずただ無期転換した労働者について、その後の同一労働同一賃金による処遇改善の対象から外れており、労働組合はあらゆる雇用形態間での均等・均衡を求めて交渉はしているが、その点、法制度がもう少し後押ししてくれると良いという意見も聞いている。また、ジョブ限定に起因する改善の程度はどうあるべきかというのが労働側にとっても悩ましい。法改正により5年という明確なルールができたことは良い点である。しかし、本来長く働いてもらいたいとするならば、5年も待つなということではないか。将来的になくなってしまふ、または何らかの置き換えが可能、という可能性がある業務や作業を切り出して担っていただいている場合に、無期転換することをより敬遠しがちという点もある。実際問題でできる限りの雇用継続の努力が法的責任上どこまで発生するのかがあまり見えない以上、体力のある会社ほど敬遠することがあるのではないか。

・労働者への無期転換ルールの周知徹底について、周知徹底は望ましい。更新の度に周知するのは、5年上限だということは真っ当なことではないのではないかと気づかせることにつながるとしたら、それはよい意味でプレッシャーになるのではないか。

### （3）多様な正社員関係

・中小企業では、特に導入事例は確認できなかった。

・無期転換しても職種としては特に変わるものでもないが、遂行する業務の幅が広がっていき、業務内容という意味では正社員とだんだん差がなくなっていくものと思われる。

・中小企業では正社員の勤務地や勤務時間の限定という希望は実現できており、特に限定正社員を設定する必要性はうすいと思われる。

・均等・均衡処遇の実現のないまま有期契約の期間をタダ無期に転換した労働者は正社員とは言えないのではないかとすることを議論してきた。裏を返せば、均等・均衡待遇が実現した上

で無期契約雇用したならば、それは多様な正社員と言えるのではないか。

・有期契約上限を5年とし、地域・業種を限定した正社員制度を設けている大手企業では、登用後の処遇は定年までの雇用を意識して賃金カーブが描ける制度としている一方、業務の範囲については、有期契約と比較して多分に広がっていく設計になっている。部門や事業所閉鎖等の場合の人事上の取扱いについて、直近の、事業閉鎖の事例では、有期契約については契約の期間内での対応を前提に個別事業所を案内する等の対応を行っている。

・法制度に限定内容を明示することについては、とりわけ職務をどこまで書き込むのか、業務に細かく書き込むのかは分からないが、どこまで書き込むか次第で取り得る反応が違ってくるのではないか。

#### 【質疑応答】<sup>1</sup>

○中小企業では無期転換逃れの雇止めは概ね発生していないとのことだが、なぜそのように考えたか。情報を把握しているのか。

→ヒアリングした際、雇止めは発生しておらず、人手不足で採用している中で、せっかく知識・スキルを手に入れてくれた人なので、雇い止めをするのではなく、継続して登用したいという発想のようである。

○小規模の企業では試用目的の有期雇用はあるようだが、中～大規模の企業ではどういう目的で有期雇用を利用しているか。

→中～大規模の企業では、定年まで面倒みる労働者の人数を抑制したいということがあるのではないか。

○無期転換は正社員化につなげるべきとのことだが、期間の定めが無期になるだけという現行制度に関する意見は。

→無期転換労働者は同一労働同一賃金の対象から漏れているという懸念はある。均等・均衡待遇というものを先に実現した上で無期に転換されるのであれば、今の制度上、同一労働同一賃金の中の枠組みから漏れることはないかと思うが、先に同一労働同一賃金の対応がすごく走っている中で、単純にただ無期契約にされた人が置いていかれていることに関しては懸念がある。

○5年の試用期間とされることに懸念があるようだが、最初から無期雇用とすると雇用機会そのものが縮小しかねないという点に関する意見は。

→臨時的・突発的業務でないなら無期雇用を前提とすべき。最初は有期で雇用して無期転換するにしても、5年も引っ張る必要があるとは思えない。

---

<sup>1</sup> なお、質疑時間が不足したため、G組合に対する質疑応答については、一部、ヒアリング終了後にEメールによって行った。

○入口規制が必要とのことだが、入口規制を入れることによって雇用機会を減少させる可能性があるとの意見もある。そうした意見に対する見解如何。

→当該労働者が担う業務がある状態で5年上限を超える前に契約解除し、別の労働者、又はクーリング期間において同じ労働者を任にあたらせる「業務内容」ならば、本来無期雇用労働者に担わせるのが望ましいのではないか。どの様なルールにするかはわからないが、仮にそのような業務に対する有期契約を規制したとしても、会社として必要な業務である限りは何らかの形で雇用は発生すると考える。その上で、無期契約であっても当該業務が無くなれば、出来得る限り雇用継続の努力の上での解雇について労使で納得のいく形を模索することは、現行のマルチスキル契約の労働者でも、業務スキルが限定される労働者でも、変わらないのではないか。

○職務限定について、限定された職務以外やらなくてよいという点で労働者にメリットがあるが、労働者のデメリットについてどう思うか。

→限定された職務の範囲が、例えば一般事務業務とされた場合、どこまで入るのか、話し合いが必要になる。中小ではそこまでできずに曖昧になる懸念。また、無期転換労働者を適切にフォローできるのかという運用面の心配もある。職務が明確だからそれ以外の仕事を断れるというメリットはあるが、デメリットとしては当該職務が無くなったことが賃金減額や解雇の理由となりえ、労使の課題と思っている。

○個別労働組合cでは法改正前から登用制度があったようだが、転換制度導入によって、5年以前の転換に向けた交渉が困難になったという状況だと理解していいか。

→法改正前は、制度はなく裁量で有期契約から正社員登用していた。無期転換制度導入によって、直接正社員登用されなくなり、無期転換を挟むことが必要になった。

○個別労働組合b（印刷業）には正社員、無期契約社員、有期契約社員、パートという形態があるようだが、①待遇（賃金水準、ボーナス、昇給、昇格等）でどの程度の違いがあるか、②業務内容や労働時間ではどの程度違うか、③左記②を踏まえ、①は適切な賃金格差と考えられるか。

→①パート労働者は時給制で昇給は無、ボーナス無。契約社員（無期・有期）は月給制で昇給は無、ボーナスは正社員の半分。正社員は月給制で昇給有。契約社員の給与水準はパート労働者よりは若干良くなる程度、正社員との差も大きく開いているわけではないが、正社員よりも低い水準（定年再雇用者の賃金水準と同一）。②労働時間はいずれも同一。業務内容は職務としては同じだが、幅が異なる。しかしながら、幅の違いは経験により生まれるもので、パートの区分の中で経験を積むことで、出来る仕事の量や幅が増える。行程の最終チェックや検品は正社員が担当しているが、それ以外の業務については、パートや契約社員であっても、その業務を担えるスキルがついたと判断すれば適宜業務を担わせる。③経験やスキルの向上や担う担務の幅の広がり雇用区分はあまり連動していないので、課題はあると考える。長く働いても

らう前提で採用していたのであれば初めから正社員として採用し、経験やスキルの向上に見合う定昇を制度に則ってさせるべき。

○「企業から当該労働者への無期転換ルールについては、周知徹底を求めることは望ましい」とあるが、制度面や運用面で改正・改善すべきと思われる点はあるか。

→労働者に対し自社のルールのみならず、日本のワークルールを知らせることは重要だとの視点で見れば、たとえ自社は5年を契約上限にしたとしても、「法的にはこのような制度となっている、その趣旨は非正規労働者の不安定雇用や低処遇の改善にある」、ということを経済契約時に企業側から伝えることを当該企業に課すことで、企業側が趣旨に反する対応をすることに対して一定のプレッシャーになるのではないか。

### 3. H組合（個人加盟の労働組合の連合体、組合員が勤務する企業の業種・業態・規模は様々）

#### （1）課題1：無期転換権を行使させないための上限設定について

・5年以上ある仕事であるにもかかわらず、契約期間だけは最初から5年上限の契約とされているケースや、1年目、2年目は自動更新なのだけれども、3年目の契約書には更新する場合もあり得るといふ書き方に気づかないうちに変更されていて、次の年度で雇止めになったケースがある。この5年以内の雇い止めは本当に非常に増えていて、例えば独立行政法人などはかなり予算で縛られるような傾向がある。

・このような問題は、直接・無期を原則にしつつ入り口規制を設けなければ基本的に対応できないのではないかと考えている。

・無期転換制度が導入されたことにより、日常的に労使関係を構築していれば、無期転換した事例もあるが、労使関係がそうした状況にない場合は無期転換も厳しくなってくるという印象を持っている。

#### （2）課題2：無期転換と労働条件について

・大学のケースとして、無期転換をした途端にコマ数が減る等の問題があるが、これは無期転換を抑制してしまうことにつながっており、何らかの形で是正なりをしていくことは必要だと思ふ。

・派遣労働者のケースとして、無期転換をきっかけに交通費の支給がなされるが交通費の分時給がダウンする、有期になったほうが紹介できる仕事の幅が広がると言われる、という事例がある。本当に無期転換を理由にしたものかどうかは分からないところではあるが、実際に無期転換するというのは、僅かずつでも労働条件がよくなっていくことを本人としては期待して無期に転換している。にもかかわらずこういう形で時給がダウンしていくと、果たして現在の無期転換制度にどれほどの意味があるのか。

#### （3）課題3：派遣労働者の「名ばかり無期転換」について

・就業規則において、無期雇用派遣社員（”無期転換した派遣労働者”を含む。）について、就業場所及び業務を1か月間確保できず、会社が無期雇用派遣社員に就業場所及び業務を指示できない旨を通知した日から暦日数30日が経過したときには自動退職すると規定されている事例がある。

#### （4）地域限定社員について

・退職に追い込むため、本人から辞めませと言わせるために遠方への転勤を命ずるようなケース、組合活動を活発にやり始めた途端に、その中心的人物に対して何らかの異動を命じるケース、家庭の事情があるのに遠方への異動命令を出すケース等がある。

・地域限定ということの裏返しの問題として、そもそも全国転勤を可能にするありよう自体を見直す必要があるのではないかと考えている。

【質疑応答】<sup>2</sup>

○無期転換逃れについて、当初から上限を設定するパターンと途中から不更新条項を入れるパターンがあるが、実態としてはどちらが多いか。

→当初から上限を設定するパターンが多い印象。途中から不更新条項を入れるパターンだともめ事になりやすい点も理由かもしれない。

○課題3（派遣労働者の「名ばかり無期転換」）について、仮に業務が無くても賃金を払い続けることとすると、そのリスクを踏まえて業務があるときの賃金も減額されることになりうるが、どういう対案が考えられるか。

→無期転換したのであれば通常の正社員の休業手当を支払うべき。その財務面は企業努力でやって頂くしかない。派遣会社の中には、仕事がなくてもその間に無期社員に職業訓練をしている企業もある。

○課題3（派遣労働者の「名ばかり無期転換」）について、特定の企業の例か、それとも相当数同様の相談があるか。

→大手派遣会社の子会社の事例なので、グループ全体でそのような設計なのではと推測。また、同様の相談は一定数寄せられている。

○無期化したら時給が下がる、有期のままの方が仕事を紹介できると会社から言われているという事例があったが、なぜそのような事情になるかについて意見はあるか。

→会社としては、無期転換したら休業手当を支払わなければならないという点が念頭にあるかと思う。派遣先を確保できないときに、できればその間賃金を払いたくないと考えているのではと推測している。

○労働者の中には無期契約についての理解が不十分な人もいると思うが、相談等を受ける中でどのようなことについて特に理解が必要だと感じているか。その内容はどのようにすれば周知されると思うか。

→働くうえで、どのような権利が与えられているのかについての理解が足りていないため、学校でのワークルール教育などが必要と考える。学校を卒業して大半が雇用労働者になるにも関わらず、労働法を学ぶ機会がほとんどないことは問題であると考え。また、これは労働組合の問題でもあるが、トラブルに遭遇したり、おかしいと思ったことがあったときに、どんなところに相談できるのかわからずに、相談機関を転々としている人もいるため、各相談機関の周

---

<sup>2</sup> なお、質疑時間が不足したため、H組合に対する質疑応答については、一部、ヒアリング終了後にEメールによって行った。

知が必要と考える。有期契約の雇い入れに際し、企業に無期転換ルールについて周知させ、違反した場合に罰則を設けた義務化を進めることが必要。また、有期契約の労働者数が一定の割合を超えた企業に対し、有期契約の雇い入れ人数と無期転換の人数をホームページ上で公開させるなども効果的だと考える。

○課題1に対する方策として入口規制がないといけないという主張だったと理解したが、入口規制を入れることによって雇用機会を減少させる可能性があるとの意見もある。そうした意見に対する見解如何。

→例えば、労働者派遣法は旧民主党政権時に規制が強化された。しかし派遣労働者数の推移をみると、2008年は399万人だったが、リーマンショックの影響で翌2009年には302万人、2010年271万人、2011年262万人、2012年245万人と減少するものの、2013年には252万人、2014年263万人と増加に転じている。法制度の変化がまったく影響を及ぼさないとは思わないが、それは景気変動による影響から考えれば、ごく小さいと考える。また、労働政策としては単に数としての雇用を増やすのではなく、良質な雇用を増やすためことを考えていくべきだと思う。

○転居を伴う転勤をすることが前提とされること自体を変えるきっかけにすべきとのことだが、具体的にはどのようなことを検討すべきと考えているか。

→労働契約法第14条では「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする」と定めている。この条文の「出向」を「出向及び配置転換」に改正すべきと考える。長く働いていれば、その間に老親と同居することになった、離婚してシングルで子どもを育てなければならなくなったなど生活に変化が生じ、入社当初は全国転勤をする意向を持っていてもできなくなることも考えられるし、またその逆も考えられる。にもかかわらず、人材活用の仕組みとして転居を伴う異動に応じることができるか・否かで昇進や待遇に差をつけることが、容認されている。オンライン上で可能になる業務が増える中、この点の見直しも必要と考える。

#### 4. 委員による意見交換

○①労働組合は無期転換したら処遇が上がるべきと考えているようだったが、労働経済学の観点からは、業務内容が変わらないのに無期転換するだけで処遇が上がるというのは違和感がある。逆に無期雇用は、雇用保障の保険料として賃金が下がってもおかしくない。この有期と無期のバランスについて、通常は無期転換する際に責任が重くなるとか、こういうことがセットで処遇が上がっているということがなかなか理解されないのかなという点に少し関心を持った。②そもそも無期雇用とは何か、無期転換とはどういう労働者にとっての権利なのかを検討する必要がある。無期雇用については、いつまで仕事があるかわからずどちらからでも解約申入れできるが、賃金後払い的な年功賃金で実質的に長期雇用が保障されている場合は仕事があるのに解約するのはおかしいでしょうという話と理解していた。仕事が無くなっても定年まで雇用され続けるという発想には違和感がある。正社員になっても、仕事が無くなれば整理解雇が有効とされうるということを前提として、無期雇用・無期転換の意義を検討し、広くそれを共有していくといいのかなと感想として持った。

○無期転換した場合の労働条件設定については、原則として従前の雇用条件が継続するが、別段の定めも可能という制度枠組みである。別段の定めについては、例えば不利益変更で合理性がないということであると法律上難しくなる。

○無期転換後の労働条件について、施行通達で「引き下げることは望ましいものではない」という記載をしているが、原則引き下げ可能と読める。不利益変更は原則不可で、例外的に合理性や合意があれば可能という話。引き下げができる場合をもっと具体的に説明すべき。この施行通達の記載は修正した方がよいのでは。

○有期雇用がどのような目的で利用されているかの実態をさらに確認できればなおよい。また、転換逃れの実態として、当初から上限を設定するパターンと途中から不更新条項を入れるパターンのどちらが多いかも追加で情報収集できれば非常に良い。

○労働組合側としては、無期転換は正社員化につながっているという認識のようである。法的理解とは違うが、そのような認識があるという前提で検討会としてどのようなメッセージを出していくか、考慮に入れていくとよい。解雇権濫用法理の中身としてどの程度の雇用保障をするかも考えるべき。法制度・専門家の理解と現場の認識のずれを踏まえて、検討会としてメッセージを出していく必要がある。

○契約期間のみ無期となるいわゆるタダ無期と正社員の区別も問題であり、また、タダ無期から正社員への移行については、処遇の改善と仕事の幅の違いがセットになって、場合によっては新たな負担もありうることを整理しておく必要がある。

○有期雇用だと業務を切り出すという点が気になった。人事管理上の問題であろうが、なぜ業務を切り出して担当させるのか、いわゆる同一労働同一賃金との関係か、そのあたりを含め有期雇用の場合の担当業務のあり方も気になった。

## 2021年4月20日 第2回「多様化する労働契約のルールに関する検討会」 議事概要

労働基準局労働関係法課

○日時 令和3年4月20日（火）9:00～11:30

○場所 オンライン（非公開）

○出席者

山川座長	安藤委員	戎野委員	桑村委員
坂爪委員	竹内（奥野）委員	両角委員	

○議題

企業及び労働組合からのヒアリングについて

※なお、第3回も引き続き企業等への非公開のヒアリングを行うこととした。

○議事

1. A社（食料品製造・販売業、飲食業、従業員1,000名～3,000名未満（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）

（1）無期転換関係

- ・有期契約労働者（契約社員、アルバイト等）の無期転換権については法に従って運用。
- ・2018年3月に従業員全員に案内し、また、常時イントラネットで無期転換権の案内文を掲載。
- ・毎年4月の給与明細で、無期転換権の保持者及び今後1年以内に無期転換権が発生する者に対して、案内を掲載。
- ・2021年4月1日時点で、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。
- ・その理由として、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、契約社員の場合は契約期間満了時に買い上げてもらえるので、むしろ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等が考えられる。

（2）多様な正社員関係

（短時間社員制度）

- ・短時間社員とは、年間所定労働時間がフルタイム社員の半分である社員。
- ・契約社員（導入当時の区分名はパートタイマー）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・バランスに応じて働く時間を選択できる制度。
- ・制度導入の背景として、業績向上のため契約社員の更なる戦力化が必要になったこと、社員と

同等の能力を発揮する契約社員が増加したこと、また、従業員の過半数を占める女性の活躍推進の必要性の高まり、がある。

- ・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。

- ・①契約社員から短時間社員への転換（一定の要件あり）、②短時間社員からフルタイム社員への転換（1年間の短時間社員経験が必要）及び③フルタイム社員から短時間社員への転換（事由を問わない）がある。

- ・契約社員から短時間社員に転換した場合一部の諸手当について支給は無いが、フルタイム社員から短時間社員に転換した場合は諸手当の支給が全てある。

- ・短時間社員制度導入の初年度にほとんどの上級のパートタイマーが短時間社員に転換。

- ・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。

- ・短時間社員からフルタイム社員への転換の要件としての短時間社員経験年数の短縮等を検討する必要がある。

#### （地域職種限定フルタイム社員制度）

- ・地域職種限定社員とは、転居を伴う転勤がなく、職種の変更がない社員。

- ・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。

- ・現時点では、地域職種限定からそれ以外への社員区分転換ができないので、フルタイム社員・短時間社員のくくりと地域職種限定フルタイム社員・地域職種限定短時間社員のくくりの双方の社員区分転換を検討する必要がある。

- ・地域職種限定フルタイム社員の給料はフルタイム社員と同じだが、一部の諸手当について支給は無く、退職金の制度もフルタイム社員と異なる。

- ・地域職種限定フルタイム社員制度については、筆記試験がなく面接のみなので気軽にエントリーできるという声もある。

- ・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。

#### 【質疑応答】

○短時間社員制度導入の初期は転換が多かったが、その後受験者数も合格者数も低調な理由は何か。

→会社側で社員の数を少なくしようという動きがある点、転換のテストの内容が難しい点、テストに一度又は複数回落ちて嫌になる方が増えてきている点、短時間社員になった場合に転居・職種変更があり得るのを嫌がる方が増えてきた点等が考えられる。

○契約社員から短時間社員に転換した場合（諸手当の支給無し）とフルタイム社員から短時間社員に転換した場合（諸手当の支給有り）で処遇に差があるのはなぜか。

→制度導入当時、契約社員から短時間社員に転換した場合は、フルタイム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支給を無しとしていた。

○短時間社員について賞与の乗率がフルタイム社員の70%とされている理由は何か。

→労働時間が減ることに伴いパフォーマンスも一定程度下がるであろうということを前提として、契約社員の乗率が60%なのでそれを参考に70%と設定した。

○社員（フルタイム社員、短時間社員、地域職種限定（フルタイム・短時間）社員）、契約社員について、それぞれ会社として求める能力等の程度に差はあるのか。

→社員と契約社員の比較で言うと、社員については、転勤・職種変更を経て将来幹部候補になってほしいという狙いはある。社員の中で地域職種限定がある社員とない社員の比較で言うと、限定がある社員は専門職に特化してしまうため基本的には係長クラスまでが限界だが、限定がない社員は転勤・職種変更を経て部長、課長クラスになりうる。

○例えば管理職級のフルタイム社員が短時間社員に転換したケースでは業務上問題は生じないのか。

→そうしたケースはまれだが、そのケースについても事実上問題は生じなかった。

○社員（フルタイム社員、短時間社員、地域職種限定（フルタイム・短時間）社員）、契約社員のそれぞれの処遇や責任の程度等について、従業員に対してどのように説明を行っているか。

→社員に対しては、各種研修の際に説明を行っている他、通達・イントラネットで情報提供をしている。また、契約社員に対しては、採用面接時及び雇用契約締結時に書面に基づいて説明をしており、その他昇級や人事評価の時にも処遇説明を行っている。

○法律上の無期転換に関する5年の契約通算年数の要件やクーリング期間の制度について何か意見はあるか。

→特に意見は無い。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。

2. B社（小売業、従業員 10,000 名以上（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。））

（1）無期転換関係

- ・パートタイム社員、アルバイト社員は、1 回目の契約更新（1 年／6 ヶ月）をもって無期転換。
- ・1 年以上勤務する社員は本人都合がない限り継続雇用しており、むしろ定着率の向上が課題であった。ただし、直近の人事考課で低評価だった場合は、店舗運営責任者等が無期転換するかどうかを検討。
- ・無期転換後、年に 1 回等、人事考課に基づく評語の徹底や、健康状態の確認、能力開発のための面接を行っており、こうした面接を行っているため、問題なく運用できている。
- ・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。

（2）多様な正社員関係

- ・地域限定正社員は、通勤時間が 1 時間以内の店舗 3～5 店舗ほどに限定して勤務。給与は正社員の 80%。業務内容は正社員と変わらない。
- ・契約内容については、就業規則の社員区分ごとに記載をしているが、年に 1 回又は半年に 1 回、契約条件の確認をする際に制度内容について説明をしている。
- ・パートタイム社員⇔地域限定正社員、地域限定正社員⇔正社員の区分転換が可能。区分転換とは別に、パートタイム社員・アルバイト社員から地域限定正社員・正社員への内部登用も年間を通して積極的に実施。なお、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の例は少ない。
- ・パートタイム社員→地域限定正社員の転換について、制度導入当時は人数も多かったが、それ以降は内部登用を積極的に行っていることもあり転換の人数は減っている。パートタイム社員・アルバイト社員から正社員になる方は年々増えている。地域限定正社員から正社員への転換についても一定の実績がある。
- ・正社員と地域限定正社員の区分での相違は、異動の有無と範囲。地域限定正社員は給与が 80% になるが、職務上の相違は無く責任も変わらない。
- ・店舗の限定について、通勤時間 1 時間以内で勤務できる店舗を契約書で明示。ただし、契約期間中に勤務地の変更等を個別に行うこともある。
- ・店舗閉鎖時は、社員区分に関係なく全社員について近隣店舗での雇用を確保。なお、直近で 3 店舗閉鎖したが、いずれも近隣の店舗での雇用は確保できている。勤務する店舗が自宅から離れてしまう場合には、同業他社や労使で協力してあっせんを行っている。

【質疑応答】<sup>1</sup>

○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とのことだが、労働側の構成員はどのような方々で、制度施行どのくらい前から設置し、いつまで設置していたか。

→労働側の構成員は、地域限定正社員制度、無期転換制度創設時共に、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。

○地域限定正社員制度創設時と初回更新時に無期転換する制度創設時のそれぞれについて、正社員や有期雇用社員のニーズをどのようにくみ取り、改訂作業に反映させたのか。また、労使の見解の相違等どのようなことが検討されたのか。

→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。以前設けていた制度では、時間給制から改定をして月給制へ変更、休日日数や1日当たりの労働時間を複数用意し、自分に合ったパターンを選択できるような制度を導入したが、時間給制の方が融通がきいた事や用意した複数の勤務パターンもそこまでニーズはなく、そうした中間的かつ有期（1年）である働き方よりも正社員（無期）として勤務地域のみ限定される方が良いとの声があり、現在の地域限定正社員制度の導入に至った。

○パートタイム社員等の非組合員の意向の吸い上げや制度の周知方法如何。

→会社においては、非組合員からも意見のヒアリングは行っている。また労働組合においても、同じ職場の仲間であるという点から組合員・非組合員の隔てなく意見の吸い上げを都度行っている。新制度の周知方法は、役職者会議にて概要を説明し、全社員に対しては、役職者からの説明に加え、社内向けの通達文書、社内報、また労働組合からの機関誌でも周知をしている。

○制度導入直後を別としてパートタイム社員から地域限定正社員への移行はパートタイム社員の人数全体に比べて少ないように見えるが、その理由は何か。

→地域限定正社員に移行する社員は、正社員（チーフ／主任）と同等の役割を担えるパートタイム社員が基本となっている。パートタイム社員から地域限定正社員への移行が、パートタイム社員の全体人数に比べ確かに少なくなっているが、いわゆるチーフ／主任クラスの人数のうちの約5%が地域限定正社員に移行しているという捉え方をしている。

○地域限定正社員から正社員への移行は限定正社員数の少なさを考えるととても多いと思うが、その多さの理由。

---

<sup>1</sup> なお、オンラインの接続状況が悪かったため、B社に対する質疑応答については、ヒアリング終了後にEメールによって行った。

→地域限定正社員から正社員への移行については、パートタイム社員から地域限定正社員への移行当初は自信がなかったものの、地域限定正社員としての勤務から2~3年が経過し、研修や実務経験とともに自信がついたことで、正社員に転換する社員が増えたと認識している。

○社員の区分は異動の有無・範囲のみの違いとのことだが、地域限定正社員は、正社員に比べて月給80%となっている。この20%分は異動についての負担の違いという説明だったが、地域限定正社員における納得感ないし不満の有無について認識しているところはあるか。

→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。また、正社員から地域限定正社員を選択した社員はほとんど居らず、不満等も出てきていない。再雇用の嘱託社員（特に店長職）からは、同じ業務を行っているにも関わらず給与が減ってしまうという声は上がっているものの、その後、勤務地が地域限定正社員と同様に数店舗に限定されている事による通勤の負担減、また店舗規模も多少の配慮をしている事から、給与とのバランスについては納得しているとの声を聞いている。

○店舗の限定について、「通勤時間1時間以内で勤務できる店舗を契約書で明示。ただし、契約期間中に勤務地の変更等を個別交渉で行うこともある。」とのことだが、交渉を持ち掛けられた従業員としては、変更の個別交渉に応じる例が多いか、それとも、変更には応じない（ないしは、それだったら辞める）とする例が多いのか。変更に応じてもらえなかった場合、会社側としてはどう対応するのか。

→当社はドミナントでの出店をしており、多くの社員が通勤時間1時間以内の範囲に複数（5店舗以上）の店舗が存在している。その中で店舗を限定しているため、当初限定をした店舗以外にも、1時間以内で通勤が可能な店舗は複数あり、そうした店舗への勤務を追加したいとの交渉には応じてくれているのが現状。また個別交渉については、無理強いはしていないので、応じてもらえない場合は他の社員で対応している。

○契約期間中での勤務地変更に関し個別交渉が必要になっているのは、契約書で勤務地限定を明示していることに起因している面があるかと思うが、契約書で勤務地限定を明示することに、会社として配転が自由にできなくなるなどのデメリットは感じているか。

→会社側、労働者側それぞれデメリットは感じていない。

○①地域限定正社員制度を導入したことと②初回更新時に無期転換する制度を導入したことのそれぞれによるプラスの影響と今後の課題。

→①地域限定正社員制度を導入したことによるプラスの影響としては、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がある。②初回更新時に無期転換する制度を導入したことによるプラスの影響としては、実態に

合わせたのみではあるが早期に法対応することができた点、また、パートタイム社員については、5年後の法対応時の更新に対する不安を抱えなくてよいとの声が上がっていた点がある。今後の課題としては、制度の周知と共に、更に制度を活用する社員が増えること、また、時間給のパートタイム社員としての働き方を維持しつつ、チーフ／主任代行を務めるような社員への処遇（均衡）を制度面でどのように対応していくかということがある。

### 3. C社（自動車製造業、従業員 10,000 名以上（うち有期雇用労働者は 1 割未満））

#### （1）無期転換関係

- ・全職種において多くの社員を無期で雇用している一方、技能系の現場の一部を中心に有期雇用。
- ・長期に亘って活躍して頂く場合は、キャリアアップや自己実現の観点から、正社員として活躍いただくべきと考えており、有期雇用労働者から正社員への登用制度（1年以上勤務した有期雇用労働者について、1年目・2年目にそれぞれ1回本人の意思があれば正社員に登用される試験の受験機会を設けている）を法改正前より運用している。
- ・有期雇用の更新上限は、計画立案スパンや取り巻く環境を総合的に勘案し、法改正前から2年11ヶ月に設定。
- ・2015年にクーリング期間を6ヶ月に設定した。他方、社員登用の状況については、2015年以降3倍超に増えている。
- ・有期契約労働者と正社員との働き方や処遇のバランスについて、入社に際し、無期雇用の社員と比較して、求める要件が少なく、また、責任の重さ・役割については明確な差があることから、雇用形態についても異なる点をご理解頂いていると認識している。
- ・有期契約労働者については、在籍18ヶ月以降で満了した場合、期間満了後の再就職支援として、本人希望に基づき、国家資格の取得支援を会社負担で実施している。有期契約の期間満了者を対象に、関連企業への正社員としての採用を前提とした紹介（人材紹介会社経由）の仕組みあり。
- ・無期転換制度に関するトラブルや改善を求める事項は特になし。
- ・有期雇用特別措置法の活用は無い。定年後再雇用については65歳上限。

#### （2）多様な正社員関係

- ・事務、技術等の職種ごとに採用し、「採用辞令」に職種を明記。管理職へ昇格するところで職種が統合していくという人事制度。
- ・区分間・職種間の転換は無く、労働条件の明示や配置転換等に関する特段のトラブル事例は無い。職種ごとに処遇が設定されているため、職種間のバランスをとる必要性も無い。
- ・部門や事業所閉鎖等の場合の人事上の取扱いについて、業務職（勤務地限定）の扱いは、事業所閉鎖の場合は、住居の移転を伴わない近隣事業所に異動。
- ・職種別の人事制度について、課題は特に無い。効果として、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ができる点がある。

#### 【質疑応答】

- （業務職以外の）地域限定正社員、短時間の正社員等の制度が導入されていない理由は何か。育児等の事情がある場合には別途対応しているのか。

→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。

○区分間・職種間の転換がない理由は何か。

→職種ごとにレベルの差はあるが、個別の事情がある従業員については運用の中でその事情を斟酌しながら業務内容を決めていくという対応をとっているので、雇用の形態を変えるという必要性が無い。

○有期雇用労働者数に対して社員登用の合格率はかなり低いように思われるが、その理由は何か。

→社員登用の要件として、一つの作業ができるのみでなく意欲的に複数の作業を習得する意志があるか、職場のチームワークの中に溶け込んで業務遂行できるか等の複数の要件をクリアする必要があり、それらを勘案して登用試験を実施している。

○社員登用された方の社員としての格付けは、新入社員と同じレベルなのか個別に判断するのか。

→当社での期間従業員経験年数を加味した一律の処遇から始める。

○各制度を策定するにあたって、組合員・非組合員に対して、どのように制度周知し意見をくみとったか。

→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。

○有期雇用の契約期間を2年11ヶ月とした時、及びクーリング期間を6ヶ月とした時に、労使でどのような議論をしたのか？

→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。クーリング期間を6ヶ月とした際は、労働条件ではないため、特に労組との議論はない。

○無期転換制度について、期間を5年から3年・2年に短縮すべき、クーリングの仕組みはとるべきではない等の意見もあるところだが、今後の無期転換制度の方向性等について何か意見はあるか。

→当社で更新上限（2年11ヶ月）まで勤務して、別の仕事をし、また当社で勤務したいと言ってくれる方もいる。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ってしまう、当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。

○クーリングを経てまた C 社で勤務するような方について、無期雇用に移行した方がよいのかもしれないが、登用試験に受かりにくいなど社員登用に行かない事情はあるか。  
→雇用回数によって差異はあまり感じていない。

#### 4. D 組合（製造業関係の労働組合、組合員 10,000 名以上）

##### （1）基本的事項

・会社における従業員の雇用区分としては、社員、無期転換社員、シニア社員（60 歳以降で退職後に有期雇用契約となった場合）及び有期契約がある。

##### （2）無期転換関係

・現在では、有期のプロジェクト等特殊な場合にのみ有期契約の雇用となっており、その数もそれほど多くない。

・無期転換ルールに対応するために行われた取組みとして、会社と労使の専門委員会を立ちあげて種々論議を行ってきた。特に無期転換社員に関しては、ユニオンショップ協定の対象にしているので、労働協約の内容も含めて議論を行ってきた。

・無期転換制度は 2018 年 4 月 1 日に導入。

・対象者に関しては、本人が希望をすれば、内容を説明して、無期転換又は社員登用の希望を聞く。無期転換を希望した場合は、無期転換社員というかたちで、無期雇用契約に転換する。社員になることを希望した場合は、社員登用の試験を実施の上でその基準を満たせば社員に登用する。

・処遇に関しては、社員・無期転換社員共に就業規則において勤務制度、休暇制度、福利厚生等を定めている。

・社員への転換を希望したが登用試験で基準を満たさなかった方は、無期転換社員になるが、本人が希望すれば年に 1 回継続的に社員の登用試験を受けることができ、また、上司から改善すべき点等のフィードバックを受けることができる。

・有期契約について明確な更新上限は設けていない。クーリング期間はない。

・労使論議については、転換の仕組み・プロセスや転換にあたって有期契約の労働条件を引き継ぐこと等をまず話し合い、その後、同一労働同一賃金関連法の施行にあわせて主に労働条件について話し合った。

・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、実際にも勤務、休暇制度、福利厚生等についてはほぼ社員と同等のものとなっている。

・能力開発支援について、全従業員に対して能力開発や面談・フィードバックが行われている。

・無期転換導入の効果としては、やはり雇用が安定したという点と、また、労働条件が向上した点が挙げられる。他方、課題としては、転勤や職務の限定の観点から社員と無期転換社員で賃金が全く同一ではない点や、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点が挙げられる。

・法制度面での改善を求める事項は特にない。なお、通算契約期間を 5 年から短縮すべきかという点について、実際の運用の中で特に困っているわけではないが、一般的には雇用の安定の観点からもう少し短くてもよいのではと思う。

### (3) 多様な正社員関係

・労働時間について、社員は、フルタイムが基本であるが、短日数勤務・短時間勤務の場合もある（育児・介護、治療との両立、キャリア開発等の事由に限定）。無期転換社員等は、契約として短日数・短時間勤務の契約もあり、それとは別に社員と同じような短時間勤務、短日数勤務の制度もある。

・社員と異なり、無期転換社員等は、異動・転勤が無く、また、業務についても契約上限定をしている。

・採用時や労働契約上の限定明示の点について、会社においてジョブ型人材マネジメントを導入しようという動きはあるが、実際はジョブマッチングという、本人の希望を聞きながら採用しており、労働契約でジョブに関して限定明記しているわけではない。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で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。

・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が強いわけではない。

・会社において、上記で説明した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、社員からの要望も強くない。

#### 【質疑応答】

○有期契約の労働者の問題についても労使交渉されてきたとのことだったが、労使交渉において、労働組合非加入の有期契約の労働者の意見をどのように集約したのか。

→組合員である無期転換社員（元有期契約）等からの意見を集約することを通じて、有期契約労働者の意見を類推した。

○無期転換社員の処遇について一部個別契約とのことだったが、具体的にはどのような取り扱いとなっているのか（就業規則には規定があるがそれとは別に個別に定めるケースがあるのか、そうではなく、例えば労働時間等は就業規則には規定がなく個別契約のみに定められているのか等）。

→就業規則には、例えば休暇制度（出産休暇、介護休暇等）、年次有給休暇、フレックスタイム勤務制度、福利厚生制度等が規定されている。他方、個別契約には、短日数・短時間勤務にする場合のその旨や賃金等が規定されている。

○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とのことだが、法律にはない取り扱いということで会社側から難色を示された等はあったのか。

→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。

○法律所定の無期転換の対象者に対する説明のタイミング（無期転換権が発生する前の契約更新の段階から説明しているのか、無期転換権が発生する契約更新の段階で初めて説明しているのか等）。

→無期転換権が発生する前の契約更新の段階から説明している。

○社員登用の試験内容や登用基準に対する組合側の意見（厳しすぎるか、ある程度納得感があるか等）。

→社員登用の試験は、一律の筆記試験等があるわけではなく、各事業所で実施されその内容も各事業所によるものであり、普段の仕事ぶりを見て面談を実施している。難易度が高すぎないかという点は組合も懸念していたところであり、労使協議の専門委員会の中で確認してきた。

○社員登用試験に合格しなかった場合にやる気を失ってしまう等のネガティブな面はあるか。

→モチベーションが下がってしまう従業員もいるが、適宜組合からコミュニケーションをとっている。

○無期転換の対象とならないような有期契約労働者はいるか（有期契約の更新の上限は無いとのことだったが、実際の運用上無期転換が起こらないようにするような扱いはあるのか）

→有期契約は有期のプロジェクトについて利用されるが、各プロジェクトの期間に応じて5年を超えない範囲で期間を設定しつつ、また、必要に応じて社員に転換するという取り扱いである。

○社員と無期転換社員の間で能力開発機会について違いがあるか、ある場合はその内容。

→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している。長期の雇用を前提としたキャリア開発教育については、事業所等に任されている部分がある。

5. E 組合（製造・流通・サービス業等の産別労働組合、組合員の男女比＝4：6、正社員：パート＝4：6、女性パートが約5割。）

（1）無期転換関係（※以下のデータ関係は当該産別に加盟する労働組合へのアンケート結果）

・権利発生までの通算期間は5年の企業が約7割、5年未満（初めから無期雇用を含む。）の企業が約3割。

・無期転換した契約社員有りの労働組合が約4割（契約社員は初めから無期としているところが多いことも影響）、無期転換したパート有りの労働組合が約6割。

・正社員への転換制度有り（就業規則への記載有り）の企業が約6割、正社員への転換制度有り（就業規則への記載無し）の企業が約4分の1。

・正社員への転換実績がある企業のうち、契約社員・パートから正社員に転換した実績のある企業は約7割。

・無期転換時の要件は、契約社員・パート共に、①人事部門などの面接結果、②上司の推薦の順に多い。

・「今後希望する働き方」についての組合員意識調査の結果は、全体の過半数が「今の職場で働きたい」、「正社員として働きたい」は全体の2割（男性だと4割）。この数字の高低というよりは、こういった望んでいる方々がいることに重点を置いて希望者にしっかり選択肢を提供したい。

・E 組合の基本的考え方は、無期雇用を基本とし働き方の転換制度を設けること

・「別段の定め」を利用し職務内容や働き方を現行と大きく変更する提案があった場合は、労働条件の不利益変更とならないよう労使合意のうえ、あくまで一つの選択コースとして設定し、それを選択しなくても無期転換できるようにすべき等と主張してきた。

・課題・改善を求める事項としては、

①職務自体が期間限定の場合を除き、無期雇用を基本とし、均等・均衡ある処遇を前提とした働き方の転換ができる制度の導入が必要、

②有期契約労働者の無期転換申し込みまでの期間については3年とする（労働基準法第14条に無期労働契約以外の労働契約期間は3年を超えてはならないと定められていることを勘案し3年）、

③無期転換にあたり、職務の内容等が変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないことの徹底を求める、

④無期転換・正社員転換制度について、労働者への周知や相談体制の整備など、促進にむけた取り組みがさらに必要。

（2）多様な正社員関係

・転換後の雇用形態は、契約社員・パート共に、限定のないフルタイムの社員が約6割。続いて、勤務地限定社員、職種限定社員、短時間社員の順で多い。

・E 組合の雇用形態の転換制度についての考え方は、

- ①均等・均衡を確保するため労働者が働き方を選択、転換できる制度をつくること、
- ②個人のライフプランやライフサイクルに応じてフルタイム・パートタイム勤務を選択でき、十分な生活が営める雇用の実現に向けて取り組むこと。
- ・流通部門の特徴として、正社員が広域展開、異動、転勤が多いという実態があり、それらとの関係で正社員にならないという選択をするケースもある。
  - ・（単発的な制度改定のみではなく）無期転換や多様な正社員という点からの総合的な人事制度の構築が課題。特に、無期転換後の労働条件や多様な正社員の中での地域限定社員の働き方等を労使で話し合っただけでは決めなければならない。

#### 【質疑応答】

○実際に無期転換後の労働条件が有期のときを下回るようなことが起きる又は起きそうな場合に、企業、単組、労働者（組合員・非組合員）等に対してどのようなアクションをしているのか。

→企業への対応としては、諸手当の改定や時間外労働への影響等について、不利益変更がないかたちでの対応を徹底してもらっている。組合員への対応としては、制度改定の内容や時期について大衆討議を行うこと、情報公開をすることが必要になってくる。非組合員への対応としては、企業との交渉状況やそれが組合員の労働条件改善に反映されることを伝えた上で、組織化もにらんだかたちで対応を図っている。なお、単組からは、人事制度構築の際に特に手当等について相談があるが、不利益変更に関するルール等を示した上でヒアリングを行う等している。

○現状では、無期転換の際に労働条件が下がるというようなことは生じていないか。

→基本的には生じていないという理解であるが、仮に時給換算等した場合に労働条件が下がるようなことがある場合はしっかり労使協議で再検討することを促している。ただし、相談がないとそのような事態も把握できないので、個別具体的に実態を把握できるよう指導をしている。

○説明の中で無期転換制度や雇用形態の転換制度についての E 組合の基本的考え方が示されていたが、この考え方は、傘下の単組に対してどのように伝えていたのか（単組が企業と労働条件交渉を行うにあたって、この考え方にたって交渉してほしいと伝えていたのか等）。

→基本的な考え方は所属組合に伝えて、それに基づいた協議を促している。ただし、所属組合が企業と交渉するときは行き詰まってしまうこともあるので、同じ業種・規模感の別の企業の事例を幅広く共有して協議を促進している。

○「今後希望する働き方」についての組合員意識調査の結果として、「正社員として働きたい」は全体の 2 割（男性だと 4 割）と説明があったが、正社員を希望しない人の具体的な理由は何か（例えば、性別や雇用形態別に理由の違いに特色があるか等）。

→雇用形態ごとに違いはあるかもしれないが、やはり正社員の役割が非常に重過ぎる点や全国

転勤がある点等が理由のようである。正社員の中でも特に中間管理職、マネージャー、主任クラスは、役割が重くなり長時間労働につながっているため、働き方の改革が必要だと考えている。こうしたこともあって総合的な対策中で、しっかり取り組む必要があると認識している。

○正社員希望を妨げる要因として、役割が重くなるという点は、異動がある点や勤務時間が長くなる点と比べて、どれくらい労働者の意思決定に影響を与えているという印象か。

→勤務地や勤務時間を限定したいという意向もあるとは思いますが、担当する業務の範囲、予算の重さ、顧客のクレーム処理を行わなければならないこと等の点で、実際に近くで見て「正社員のよ  
うな働き方をしたくない」という気持ちになっているということはあると思う。

## 第1回検討会における委員の主なご意見

## 【無期転換ルール関係】

- 無期転換をした場合や多様な正社員になった場合の労働条件について規定を整備していないことにより不明瞭であるということが、労使双方にとっての課題の一つである。これは、労働条件の設定に関する点と周知に関する点の双方において重要。
- 無期転換に係る周知については、労働者が、無期転換を希望するかしないかを考える機会を提供するという意味での情報提供も必要。
- 無期転換申込権とそれに関する制度について、労働者に認知されるような施策について検討することは重要な論点である。
- 無期転換後について、正規雇用労働者よりも労働条件に劣っている部分があったとしても、同一労働同一賃金の対象とはならない。無期転換によって、別段の定めに基づき労働条件が下がるということについても、整理する必要がある。

## 【多様な正社員の雇用ルール関係】

- 多様な正社員を有期雇用者の無期転換先としてだけ捉えるのではなく、正社員から多様な正社員になる動きも踏まえて、多様な正社員の雇用ルールの明確化について整理していかなければならないのではないかな。
- いわゆる正社員であっても、何らかの限定があると言える部分もありえる中で、無限定の働き方であることを前提に議論することやそれを肯定するような形で議論することはいいのだろうか。多様な正社員だけを念頭に置くのではなく、いわゆる正社員についても念頭において議論していくべきではないかな。
- 正社員や多様な正社員は、法制度で定められている概念ではないので、広めに色々視野に入れた上で検討することになるのではないかな。
- 多様な正社員の制度があるということと、制度が活用されている、運用されているということは、必ずしも一致していないことに留意が必要。また、事業所閉鎖等の場合、多様な正社員にも正社員と全く同じ雇用維持努力を行うという企業がおよそ半数だが、実態も同様になっているのかは確認が必要。
- 正社員として採用された場合、一度限定社員になったとしても、正社員に戻ることは多くの企業で可能かと思うが、限定正社員として採用された場合、正社員になるためには、求められている水準に違いがあるなどの理由で試験や面接などがある可能性がある。そのため、どういう形で採用されたのかによって、正社員と多様な正社員間の移行の可能性や容易さに違いがあることに留意が必要。

# 無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等 に関する現状

# 目次

## I 雇用を取り巻く環境

- 足下の雇用情勢について…………… 4
- 労働力人口の推移…………… 5
- 就業者数の推移…………… 6
- 企業及び労働者の無期転換ルールの認知度……………26
- 無期転換ルールの認知度（企業等とそこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係）……………27

## II 有期契約労働者に関する現状

- 非正規雇用労働者と有期契約労働者の数…………… 8
- 有期契約の労働者数及び割合の推移…………… 9
- 雇用契約期間別有期契約労働者の割合の推移……………10
- 勤続年数別有期契約労働者の割合の推移……………11
- 産業別有期契約労働者・無期契約労働者割合……………12
- 有期雇用労働者の属性…………… 13
- 有期雇用労働者を雇用する理由…………… 14
- 有期契約労働者が現在の働き方を選択した理由……………15
- 有期雇用労働者の今後の働き方の希望……………16
- 有期雇用労働者が正社員になった場合に希望したい制度……………17
- 有期雇用労働者の現在の会社や仕事に対する不満……………18
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況）…………… 28
- 無期転換申込権の状態に係る認識……………29
- 企業の対応の状況（無期転換ルールへの対応方針）……………30
- 企業の対応の状況（通算5年を超えないように運用していく理由）……………31
- 企業の対応の状況（通算5年を超えないように運用していく方法）……………32
- 企業の対応の状況（クーリングの実施状況）……………33
- 企業の対応の状況（契約更新上限の設定状況）……………34
- 無期転換の実績……………35
- 無期転換までの期間の見通し……………36
- 無期転換希望の状況……………37
- 無期転換ルールの有効性に対する見解……………38
- 無期転換後の心境の変化……………39
- 無期転換ルールの有効性に対する見解……………40
- 労働局における相談、助言・指導、あっせんの実績……………41
- 労契法による無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例……………42
- 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の概要……………47
- 無期転換ルールの特例の利用状況……………48
- 無期転換ルールの周知啓発等……………49

## III 無期転換ルール等に関する現状

- 労働契約法の概要……………20
- 無期転換ルールの概要……………21
- 「雇止め法理」の概要……………22
- 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……………23
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会の整備状況）……………24
- 企業の対応の状況（無期転換できる機会を設けている理由）……………25

# 目次

## IV 多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

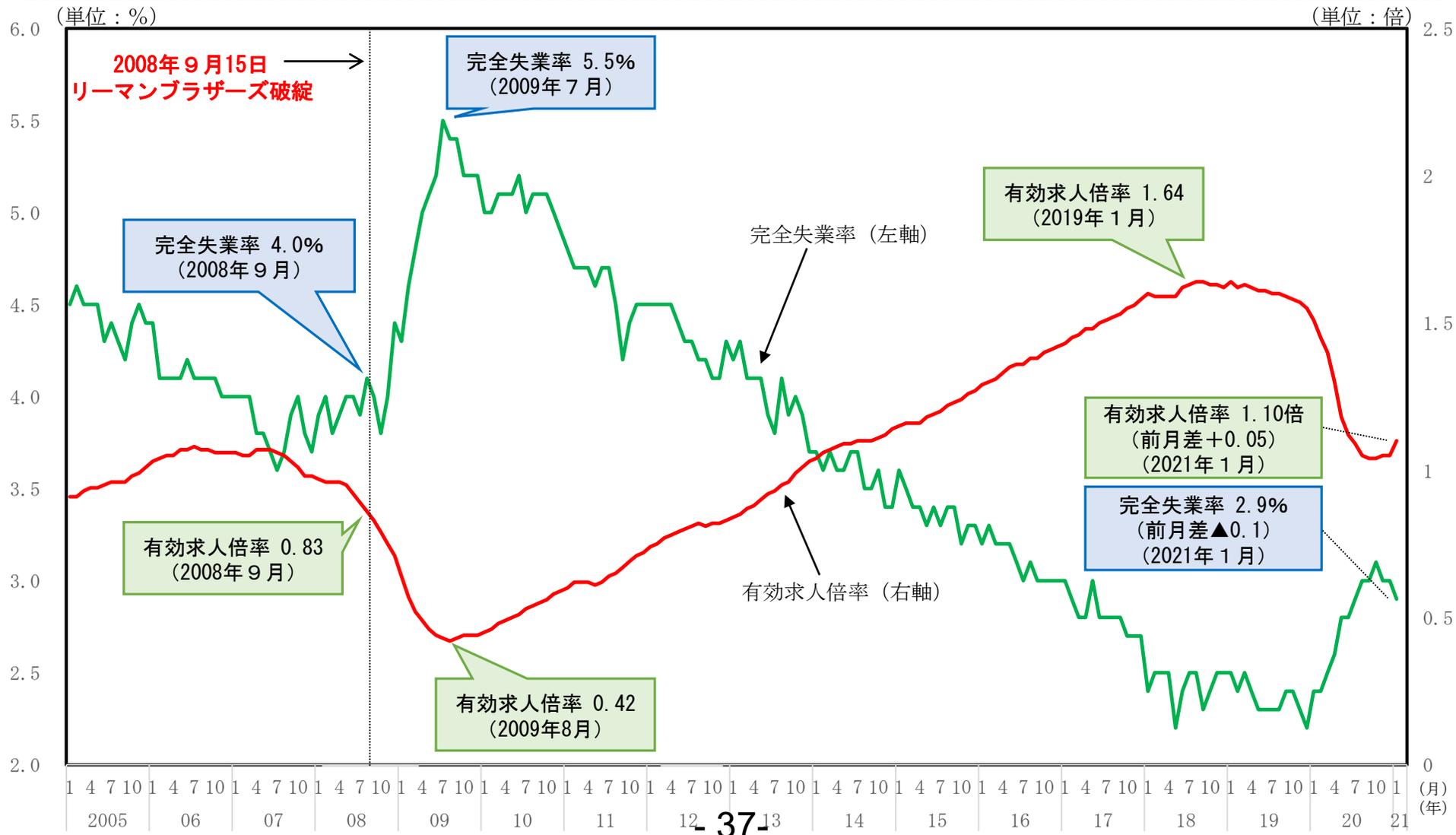
- 多様な正社員の活用状況……………51
- 多様な正社員の人数割合……………52
- 企業が多様な正社員を導入する理由……………53
- 導入する上での課題等……………54
- 企業における転換制度の整備状況……………55
- 事業所閉鎖等に直面した際の対応……………56
- 「多様な正社員」に係るこれまでの検討の経緯……………57
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会概要・  
報告書のポイント……………58
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告等  
を踏まえた対応……………59
- 現行制度の概要① 就業規則……………60
- 現行制度の概要② 労働条件の明示……………61
- 「多様な正社員」の規定例（就業規則）……………62
- 限定正社員の労働条件通知書の例……………63
- 就業規則における規定、書面による本人明示の実施状況……………64
- 「多様で安心できる働き方」の導入促進……………65
- キャリアアップ助成金について……………66

無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等については、直近の状況を別途調査しており、当該調査の結果については、今後、本検討会の資料として提出予定。

# 雇用を取り巻く環境

# 雇用を取り巻く環境 一足下の雇用情勢一

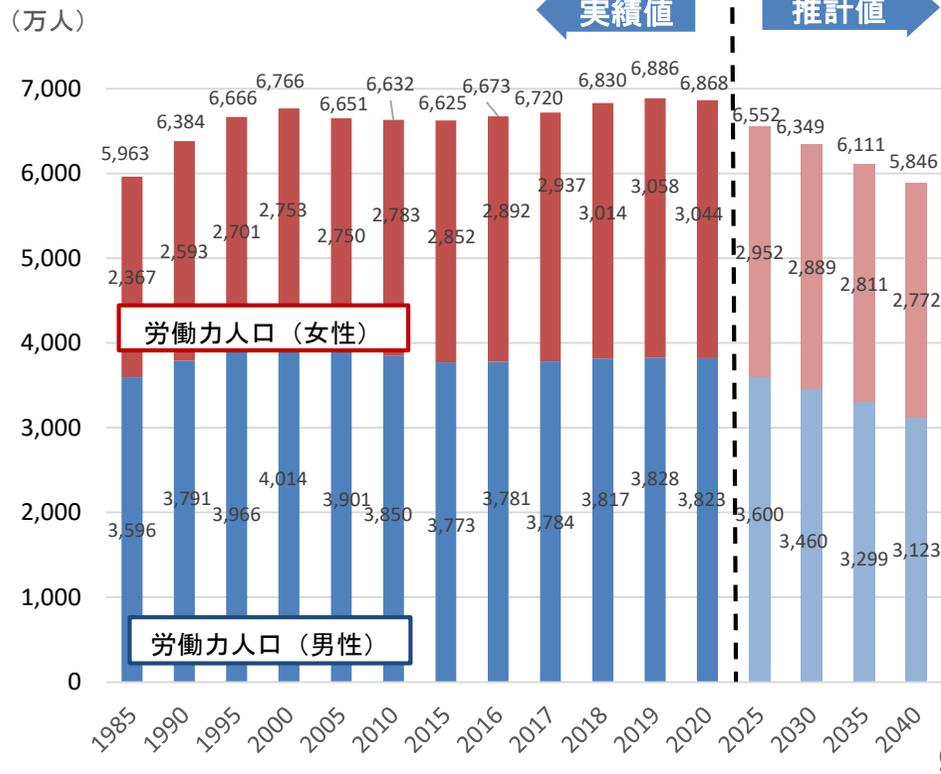
- 足下の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



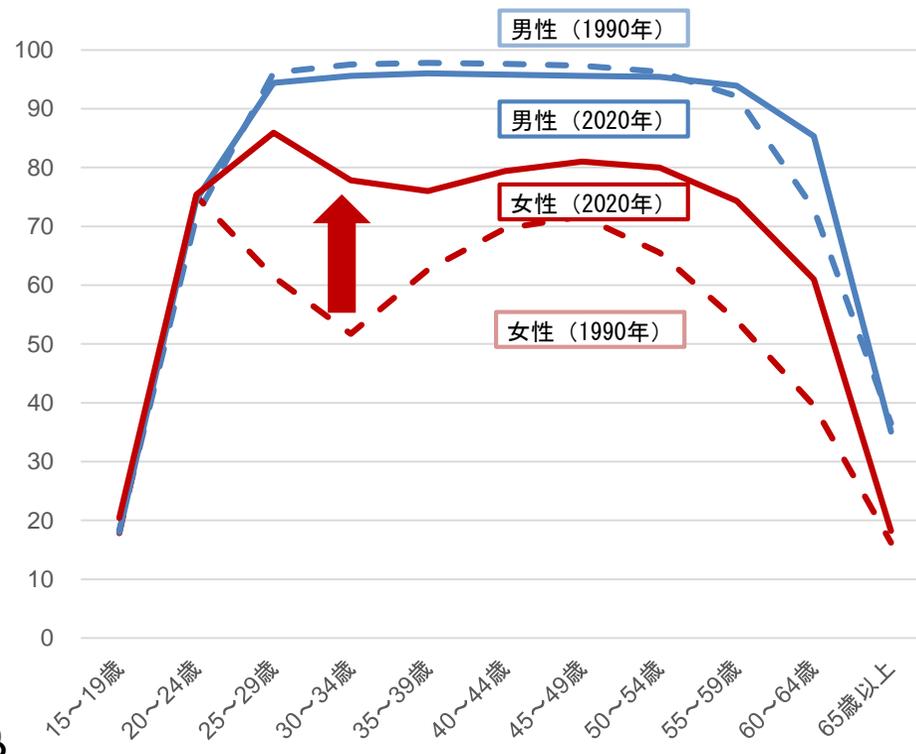
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
 (注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

- 人口が減少する中であっても、2015年以降労働力人口は増加が続いている。他方、推計においては2020年以降減少する見込みであり、人手不足の傾向が継続するものと考えられる。
- 男女別の労働力人口比率（※）をみると、男女ともに全世代において、2020年における比率は1990年における比率を上回っているか、ほぼ同等となっている。  
 (※) 労働力人口比率 = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口
- 特に女性はいわゆるM字カーブといわれる、20代後半から30代にかけての労働力人口比率の落ち込みが大幅に解消されており、人口減少下の労働力人口増加に寄与している。

○労働力人口の推移



○労働力人口比率の推移

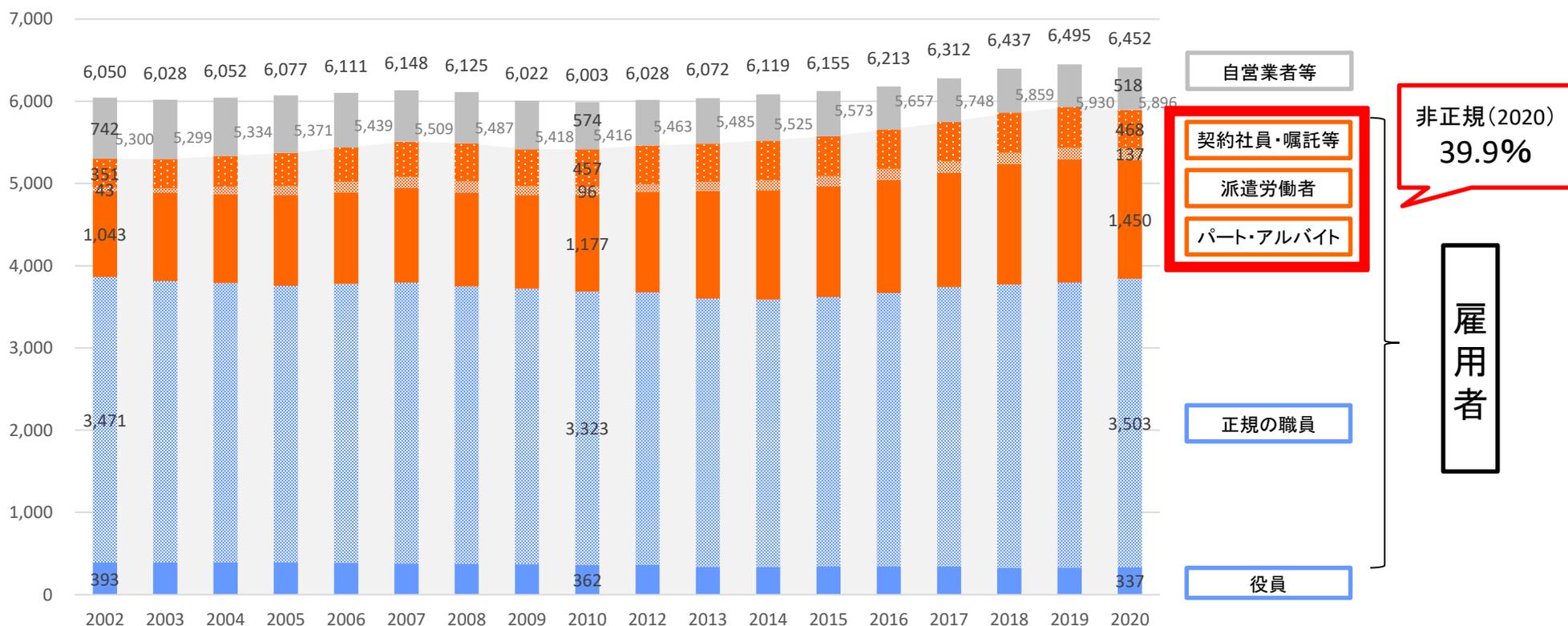


(出所) 総務省「労働力調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル (2018年度版) による将来推計—」

(注) 労働力人口の推計値は、「ベースライン・労働参加漸進シナリオ」による推計結果。

- 労働力人口の中でも、就業者数（非農林業）の推移をみると、就業者の大宗が雇用者である状況が続いており、2020年において雇用者が就業者に占める割合は約91.4%となっている。
- 現在は、雇用者の中でも、非正規の職員が4割近くを占めている。

○非農林業における就業形態別就業者数の推移（年平均）

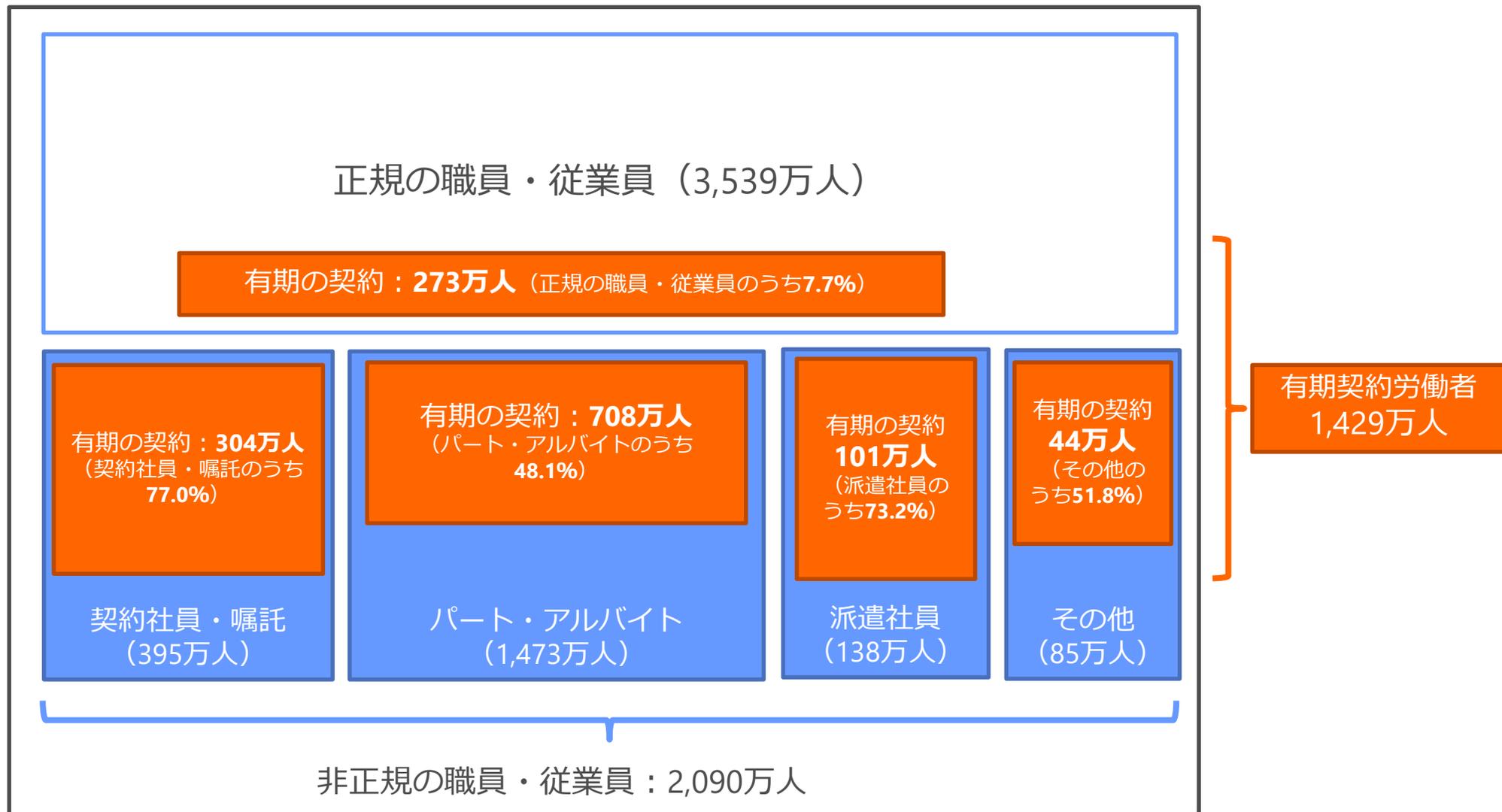


(出所) 総務省「労働力調査」

(注) 自営業者等には、内職者・家事従業者を含み、非雇用者の合計を示している。契約社員・嘱託等には、上記の就業形態に分類されないその他の非正規雇用労働者を含む。

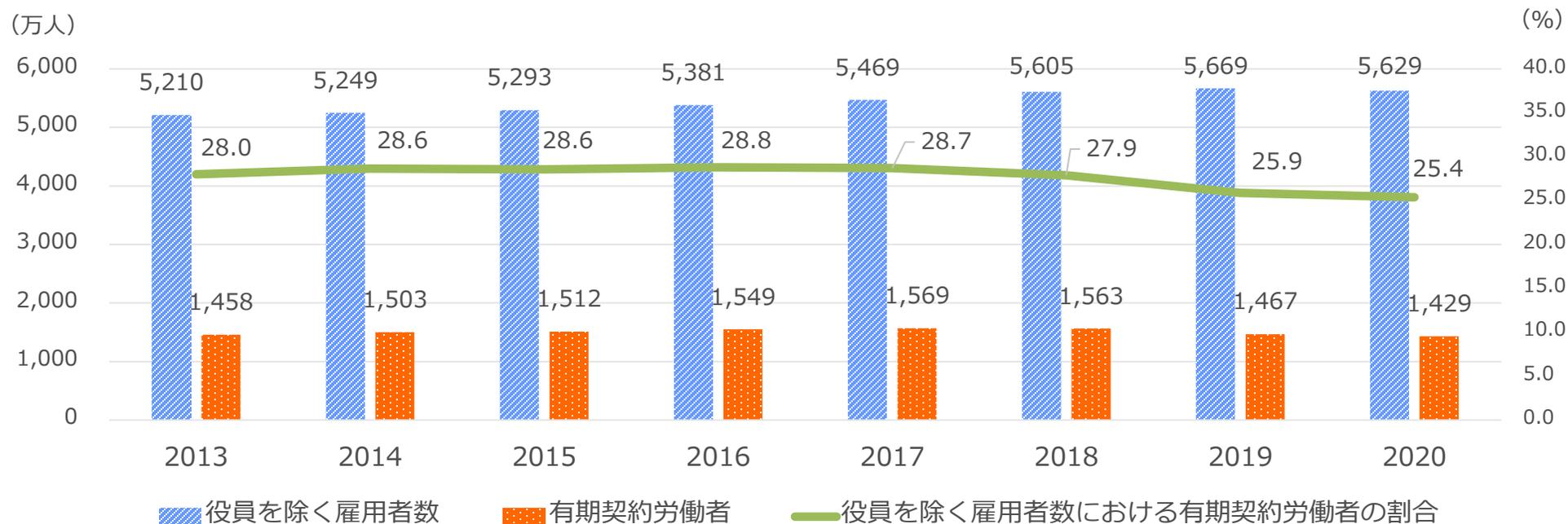
# 有期契約労働者に関する現状

役員を除く雇用者（全産業）：5,629万人【2020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。

○役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合

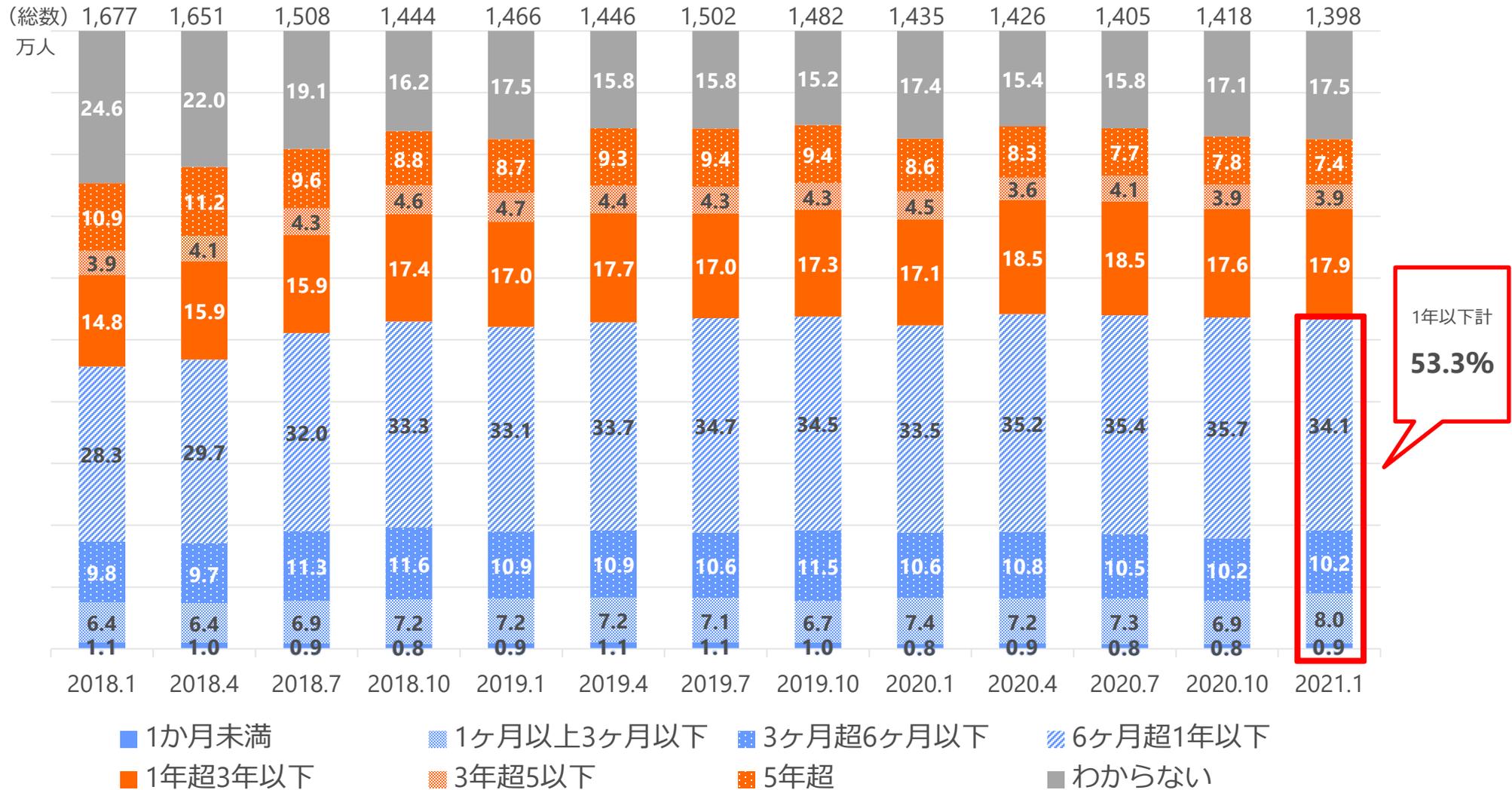


- ※・2012年以前は「有期の契約」を調査していないため不算出。
- ・2013年～2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。
- ・2018年以降は「有期の契約」のみ（雇用契約期間の定めのある雇用者数の合計であり、実質的には①～③の合計と同様の内容）の数値。

<月次データ>

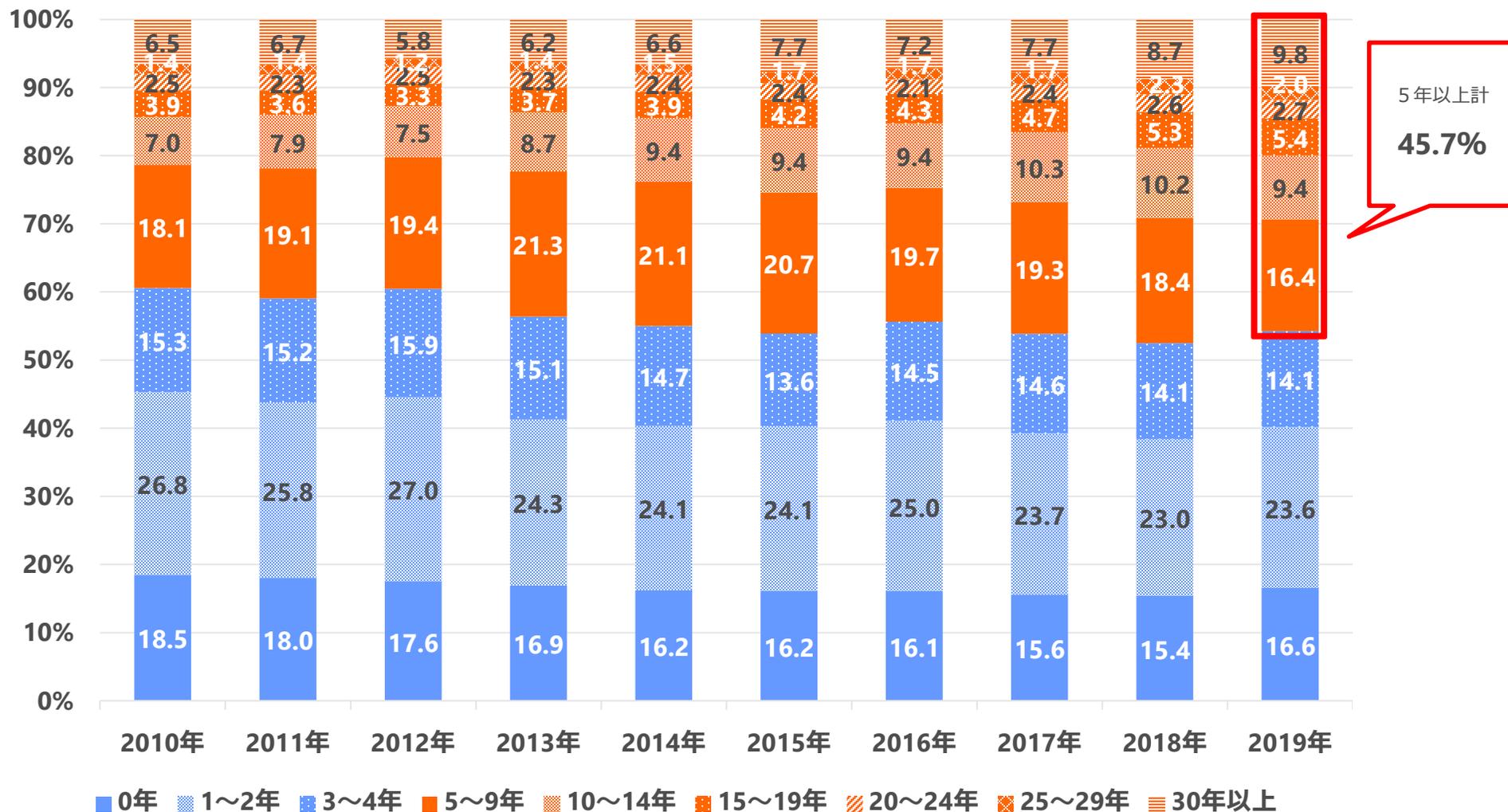
	2018.1	2018.4	2018.7	2018.10	2019.1	2019.4	2019.7	2019.10	2020.1	2020.4	2020.7	2020.10	2021.1
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610
有期契約労働者数 (万人)	1,677	1,651	1,508	1,444	1,466	1,446	1,502	1,482	1,435	1,426	1,405	1,418	1,398
有期契約労働者の割合 (%)	30.1	29.6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

○ 1 回当たりの雇用契約期間別有期契約労働者の割合 ※単位：%



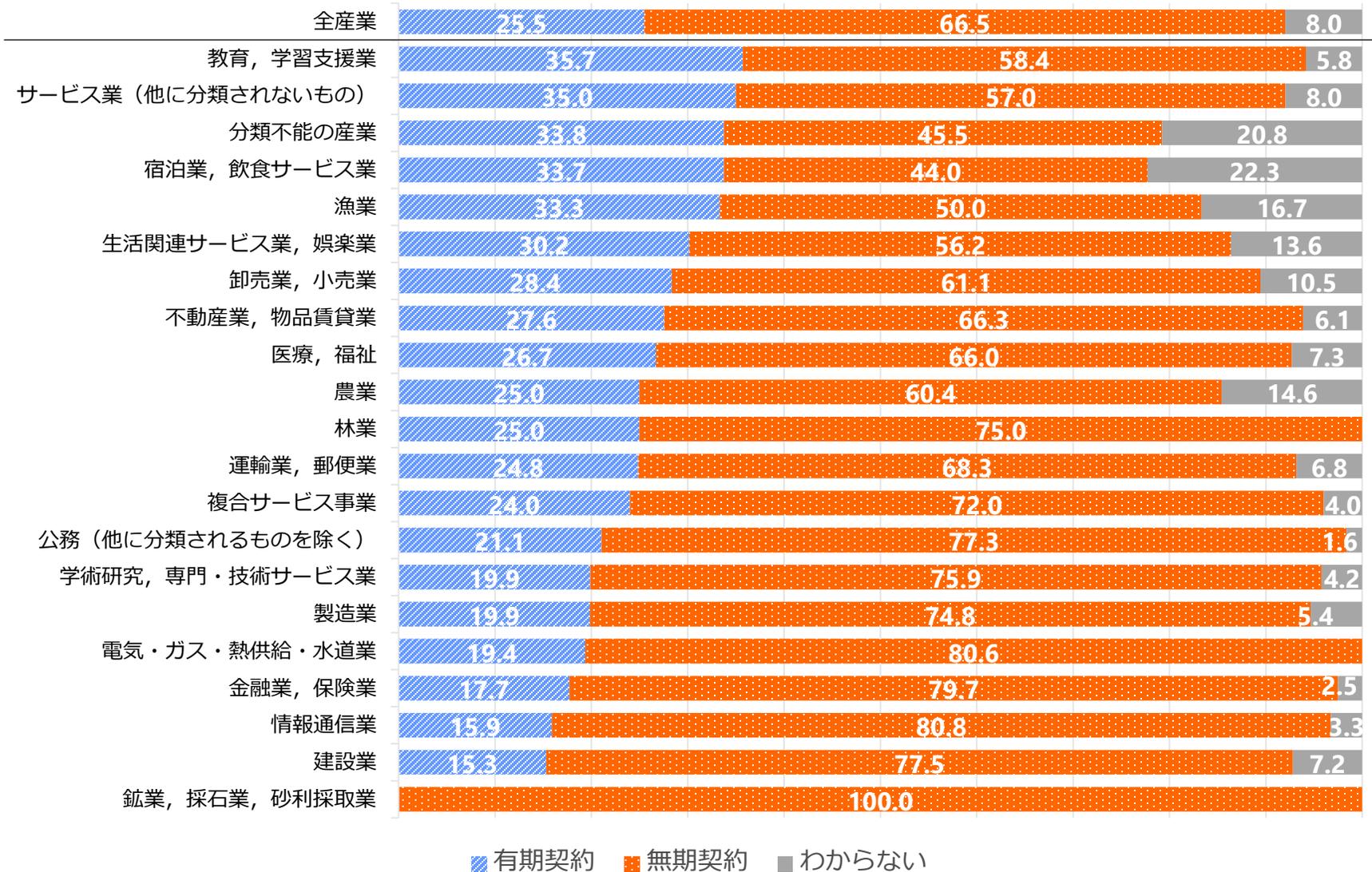
1年以下計  
53.3%

○勤続年数別有期契約労働者の割合（※） ※単位：％



※定年後の再雇用の場合は、定年以前の勤続年数も通算して回答。

○産業別有期契約労働者・無期契約労働者割合 ※単位：%

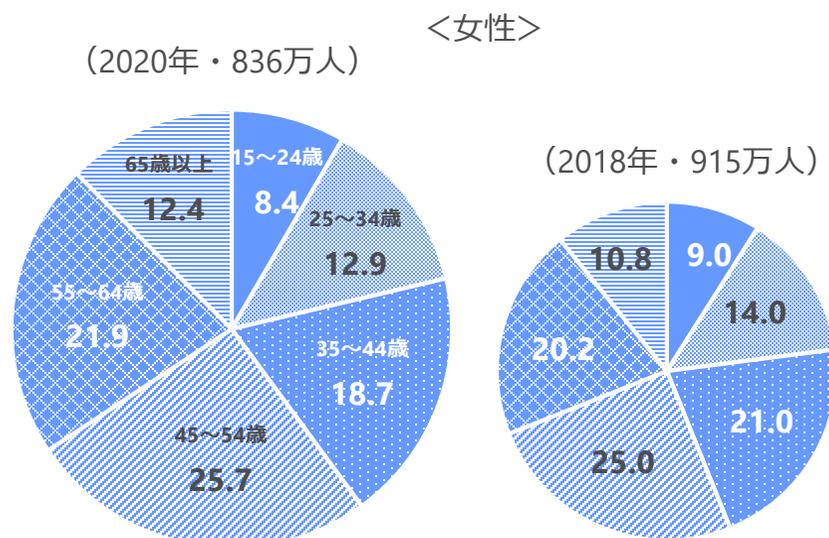
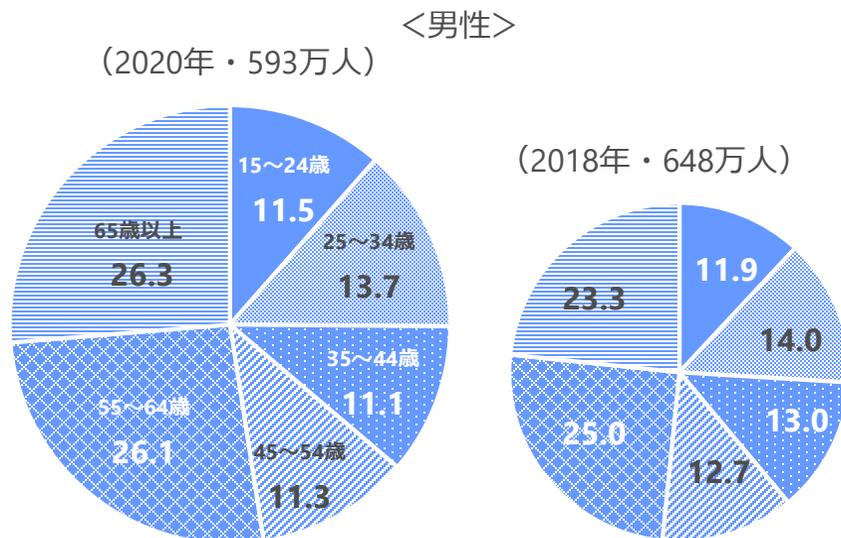


資料出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」年次結果 (2020年)

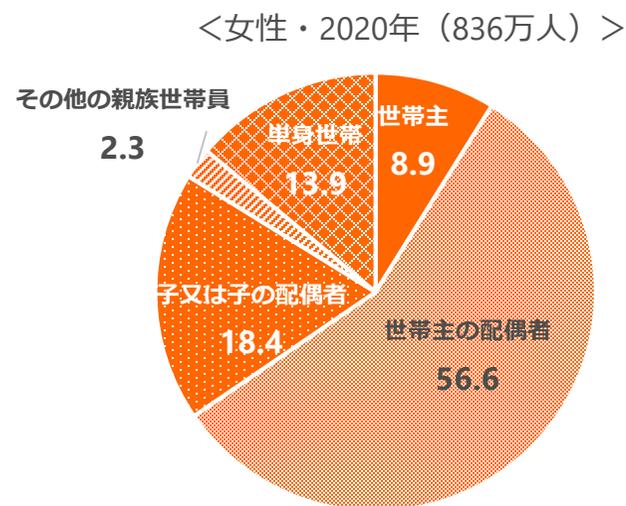
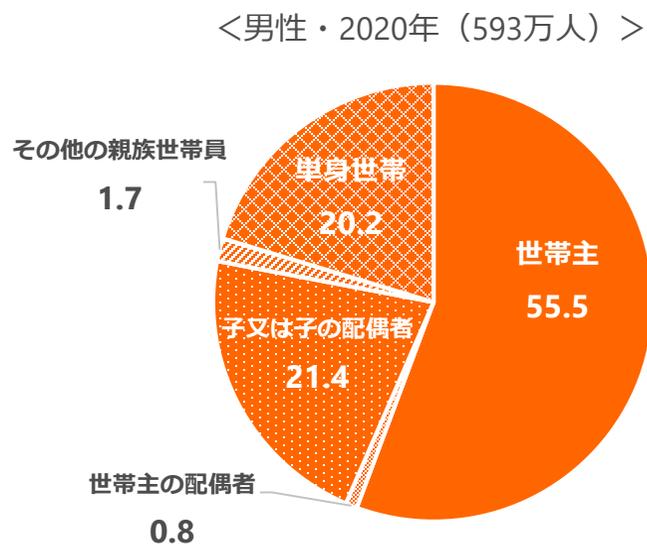
# 有期契約労働者に関する現状 – 有期契約労働者の属性 –

○有期契約労働者の年齢階級及び世帯の状況別割合 ※単位：%

(年齢階級別)

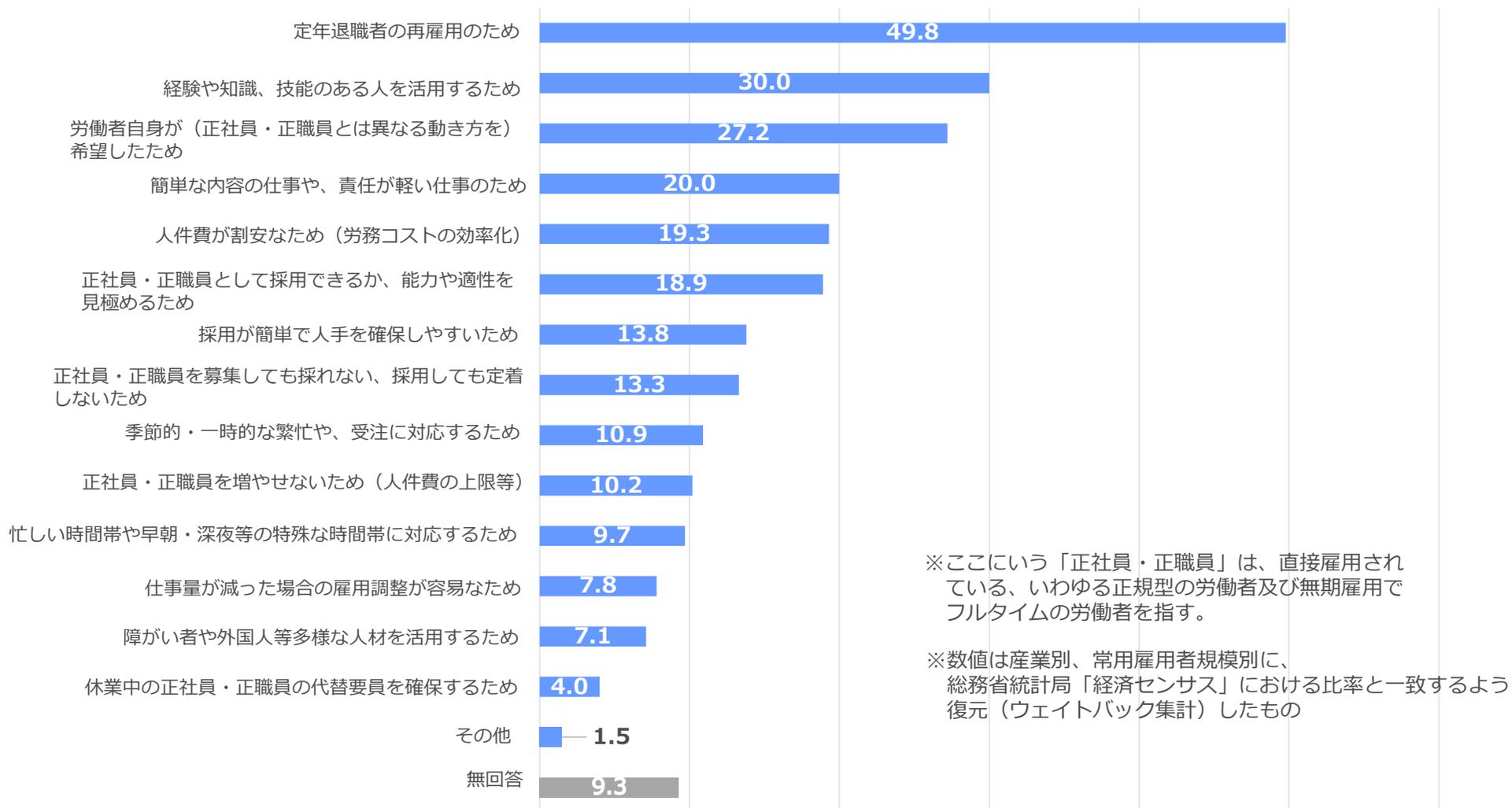


(世帯の状況別)



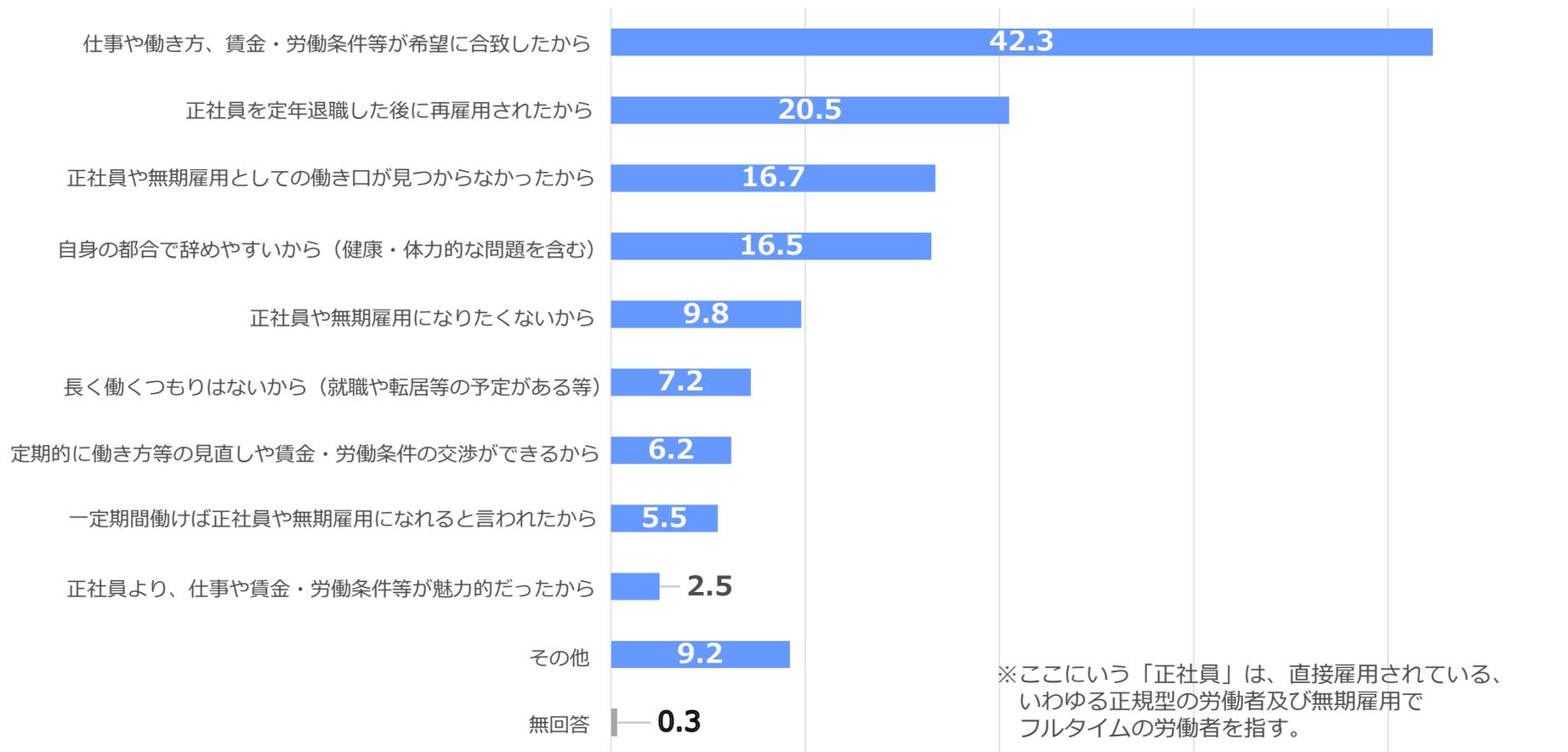
## ○有期労働契約で雇用している理由 (企業・2019年7月時点)

【n=有期雇用の労働者を雇用している企業）、単位：％（複数回答）】



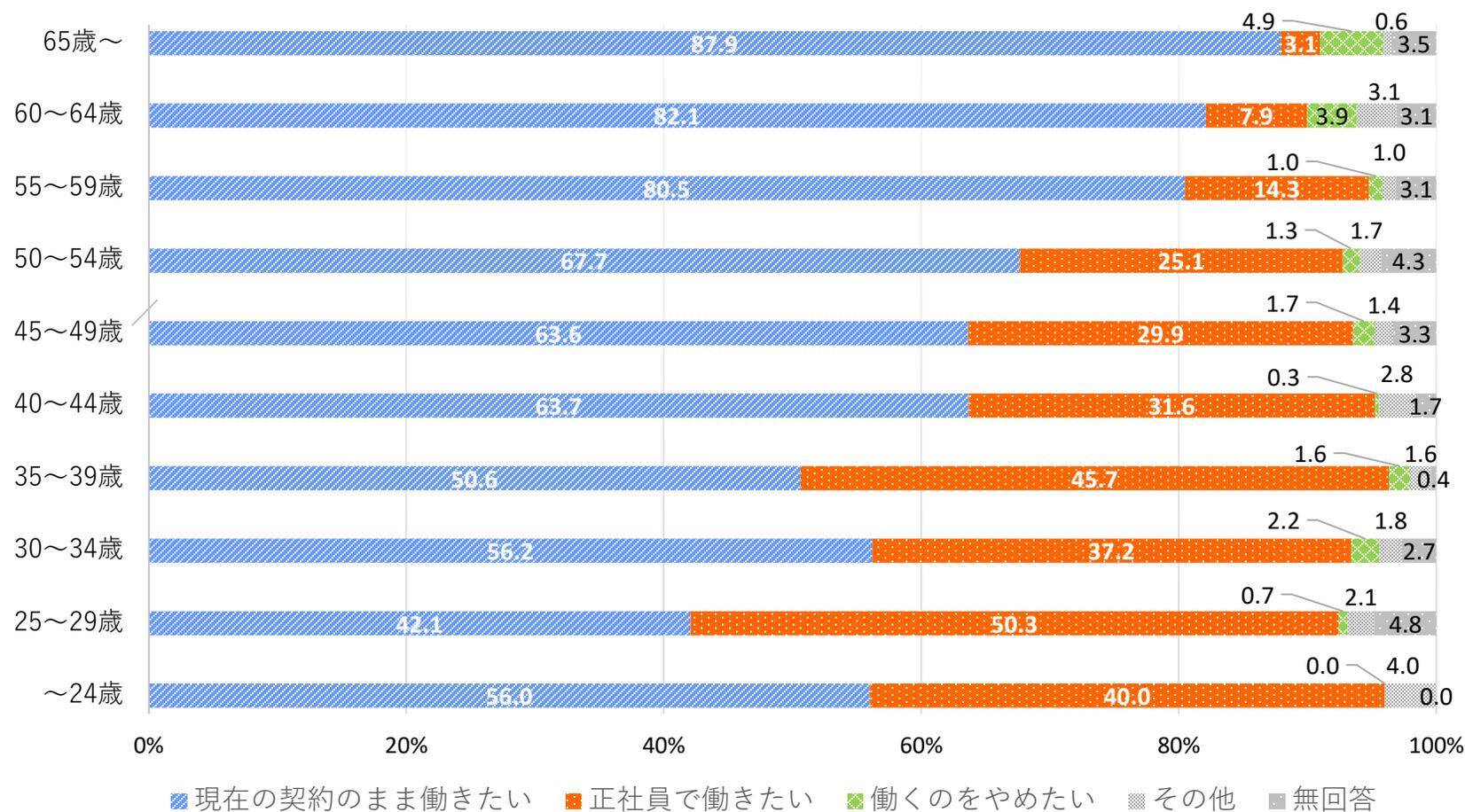
## ○有期雇用労働者が現在の働き方を選択した理由 (個人・2019年7月時点)

【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期契約)」と回答した者、単位：% (複数回答)】



## ○今後の働き方の希望(個人・2019年7月時点)

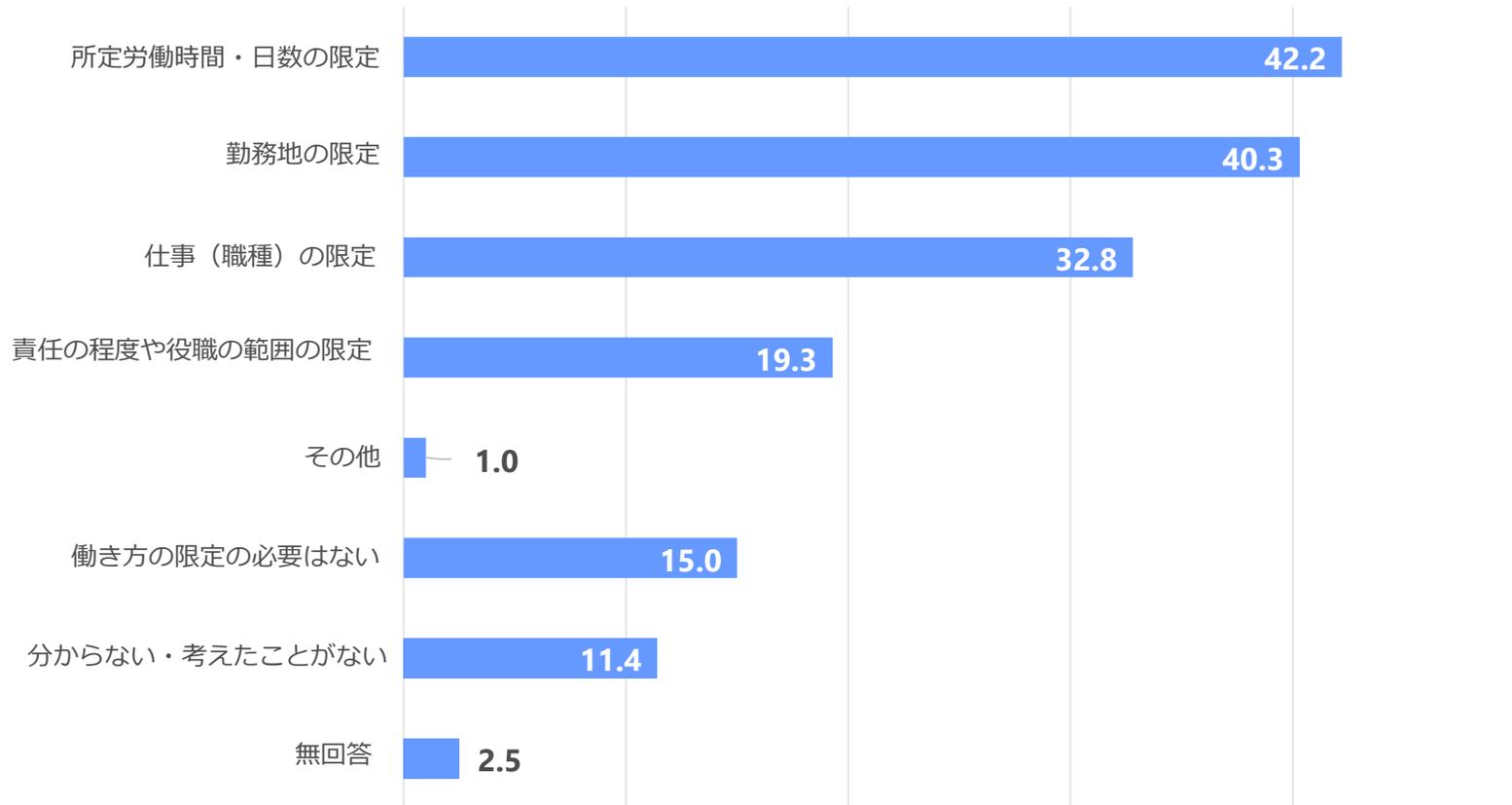
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期契約)」と回答した者、単位：%】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

## ○正社員としての働き方の限定を選べるとしたらどのような限定を希望するか (個人・2019年7月時点)

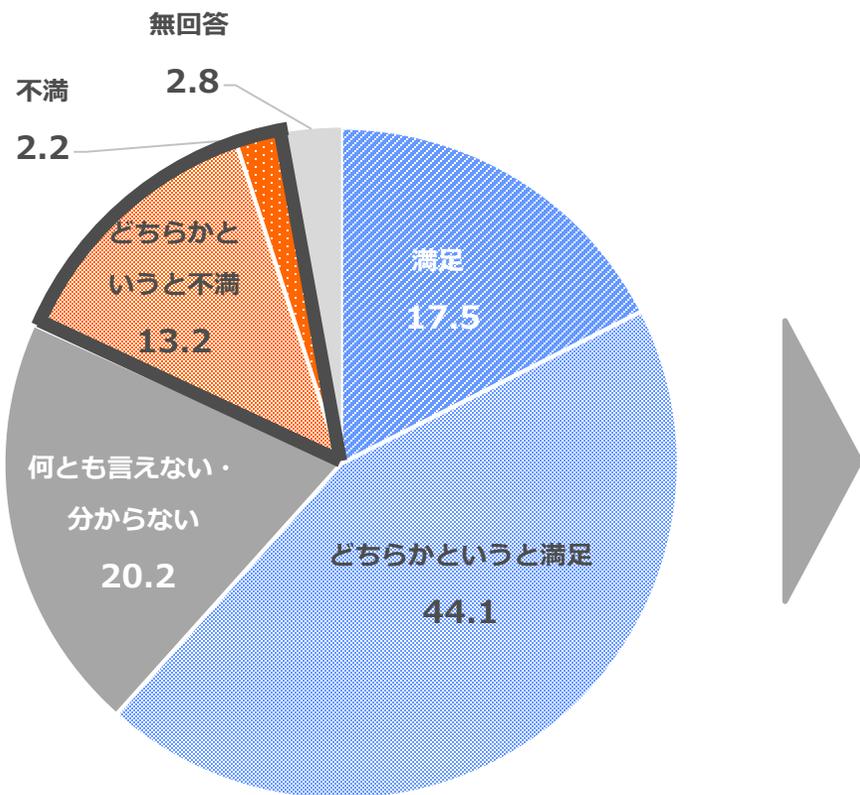
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％（複数回答）】



※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

## ○現在の勤務先や仕事に対する満足度及び不満の理由 (個人・2019年7月時点)

【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％】



不満である理由 ※複数回答、単位：％	
仕事や働きぶりに、賃金や労働条件が見合わない	59.1
正社員に比べて、賃金や労働条件が低い	49.8
仕事の変化や勤続年数等が賃金に反映されない	46.0
働かない人がいる	33.1
人事評価が無い、あっても公正に評価されない	30.4
職場の人間関係や雰囲気が悪い	26.6
いつ解雇・雇止めされるか分からない	23.4
有給休暇が取れない、取りにくい	20.6
正社員や無期雇用になれない	17.7
仕事がつい、就労環境が悪い	16.7
パワハラ、セクハラ、いじめ・嫌がらせがある	13.9
教育訓練の機会が無い、少ない	12.7
残業が多い、長い	9.1
契約の更新回数や勤続年数に上限がある	7.3
所定の労働時間や労働日数が希望に合わない	6.7
交通費が支払われない	6.0
社会保険に入れない	3.8
(勤務先が引き留めて) 辞められない	1.8
その他	6.9

※ここにいる「正社員」は、直接雇用されている、いわゆる正規型の労働者及び無期雇用でフルタイムの労働者を指す。

# 無期轉換ルール等に関する現状

就業形態の多様化・個別労働関係紛争の増加等に対応し、個別の労働者及び使用者の労働関係が良好なものとなるようにルールを整えるもの 《労働契約に関する基本的な民事ルールを定める》

## 労働契約の基本原則

- 労働契約は、労使が対等な立場での合意に基づき締結・変更すべきもの
- 労働契約は、就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結・変更すべきもの、仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結・変更すべきもの
- 労働条件・契約内容について労働者の理解を深めるようにし、契約内容をできる限り書面により確認すること
- 使用者は、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮をすること

## 労働契約の成立・変更

- 労働契約の締結時に、使用者が合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた場合、就業規則の内容が労働契約の内容となる
- 合意により契約内容を変更できる
- 就業規則の変更により労働者の合意なく労働条件の不利益変更はできない
- 変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉状況その他の就業規則の変更に係る事情を考慮して就業規則の変更が合理的な場合には、変更後の就業規則の内容が労働条件となる  
【就業規則の不利益変更についての最高裁判例の法定化】

## 労働契約の継続・終了

- 解雇は、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場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする
- 出向・懲戒の権利濫用は無効

## 有期労働契約の継続・終了

- 契約期間中は、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇できない
- 同一の使用者との間で有期労働契約が更新され通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できる  
(平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象)

○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場合か、あるいは②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該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場合であって、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、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される

- 有期契約労働者と無期契約労働者との間での労働条件が相違する場合には、その相違は、職務の内容等を考慮して不合理と認められるものであってはならない

(※) この規定は、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(平成30年法律第71号)にて削除(令和2年4月1日施行(中小企業については令和3年4月1日))

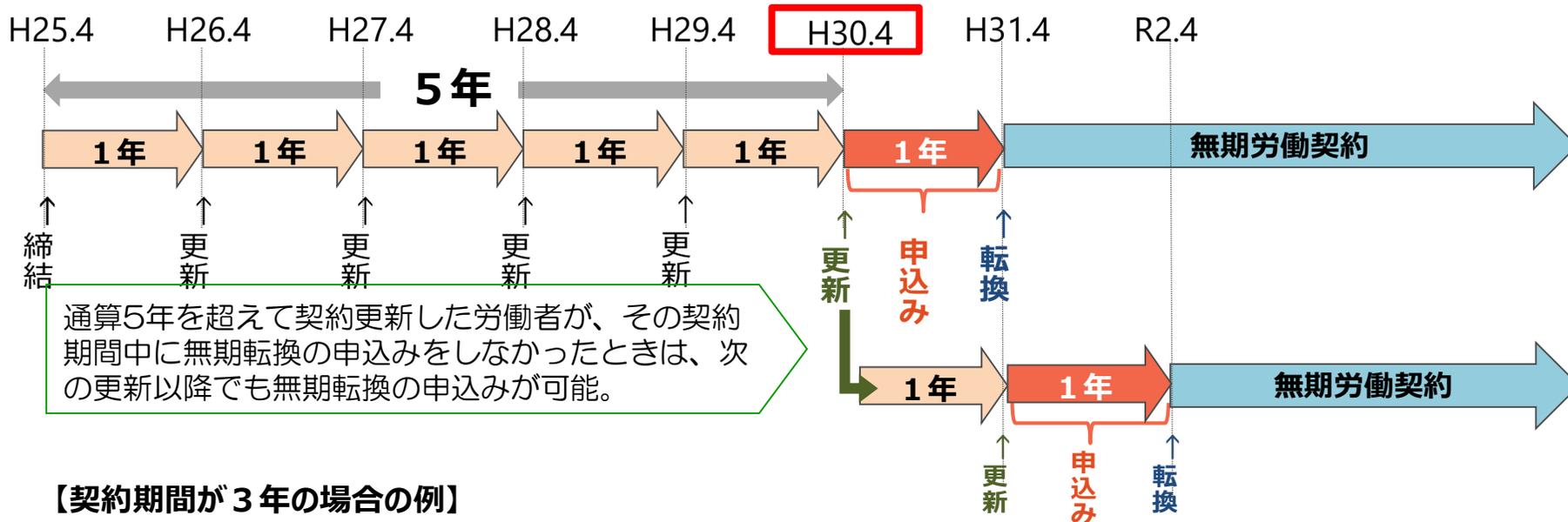
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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。

- 「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これを無効とする判例上のルールを、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条に条文化されたものをいう。  
(労働契約法第19条：公布日（平成24年8月10日）施行)  
※ 「雇止め」…有期労働契約において、使用者が更新を拒否したときに契約期間の満了により雇用が終了すること。

## 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。

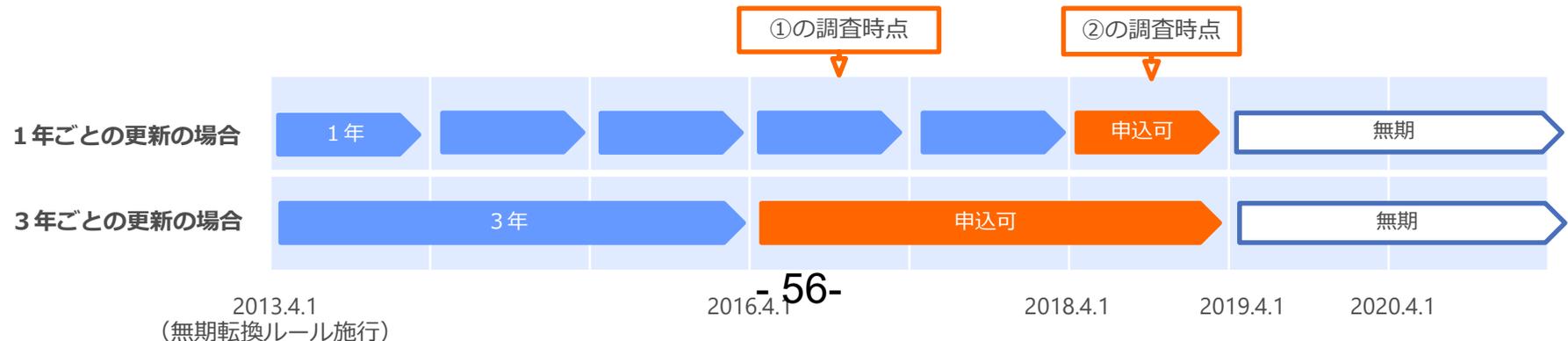
無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

○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



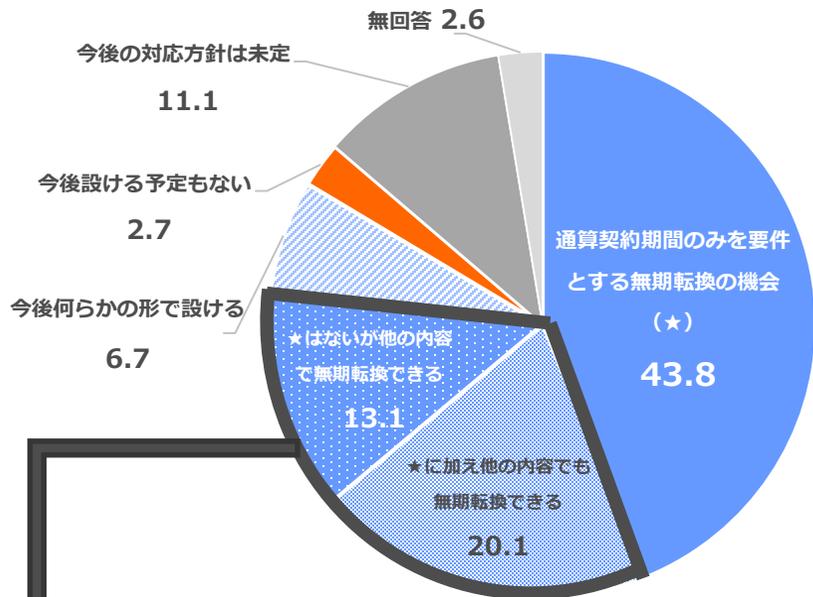
# 無期転換ルール等に関する現状 - 企業の対応の状況 -

※「無期転換ルール」とは、労基法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。

## ○無期転換できる機会の整備状況(企業・2018年11月時点)

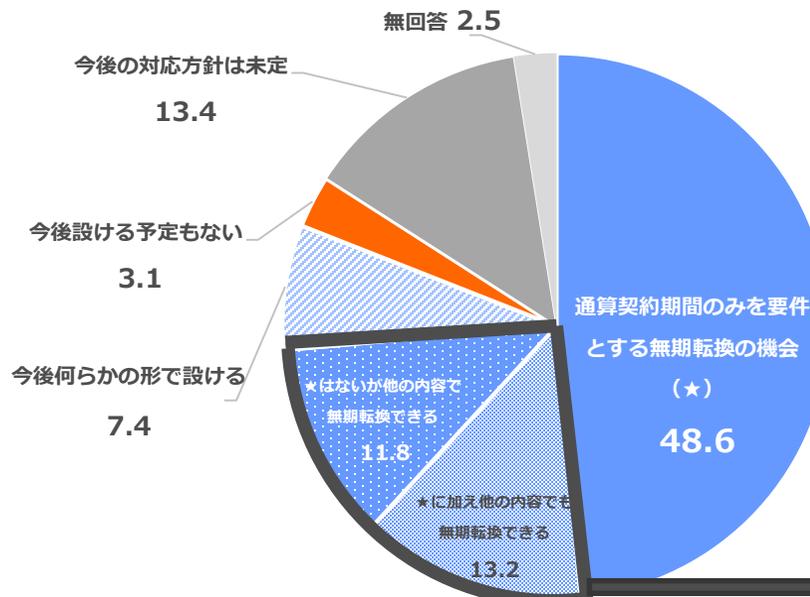
### ＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【n=フルタイム有期契約労働者を雇用している企業、単位：％】



### ＜パートタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【n=パートタイム有期契約労働者を雇用している企業、単位：％】



※企業規模が大きいほど、無期転換できる機会を設けている企業等が増加する。（1000人以上の企業等では、「何らかの形で設けている」がフルタイム有期契約労働者を雇用している企業等については87.3%、パートタイム有期契約労働者を雇用している企業等については88.5%）

### ○その他の要件（通算契約期間以外）の内容 【n=その他の要件を設けている企業（複数回答）、単位：％】

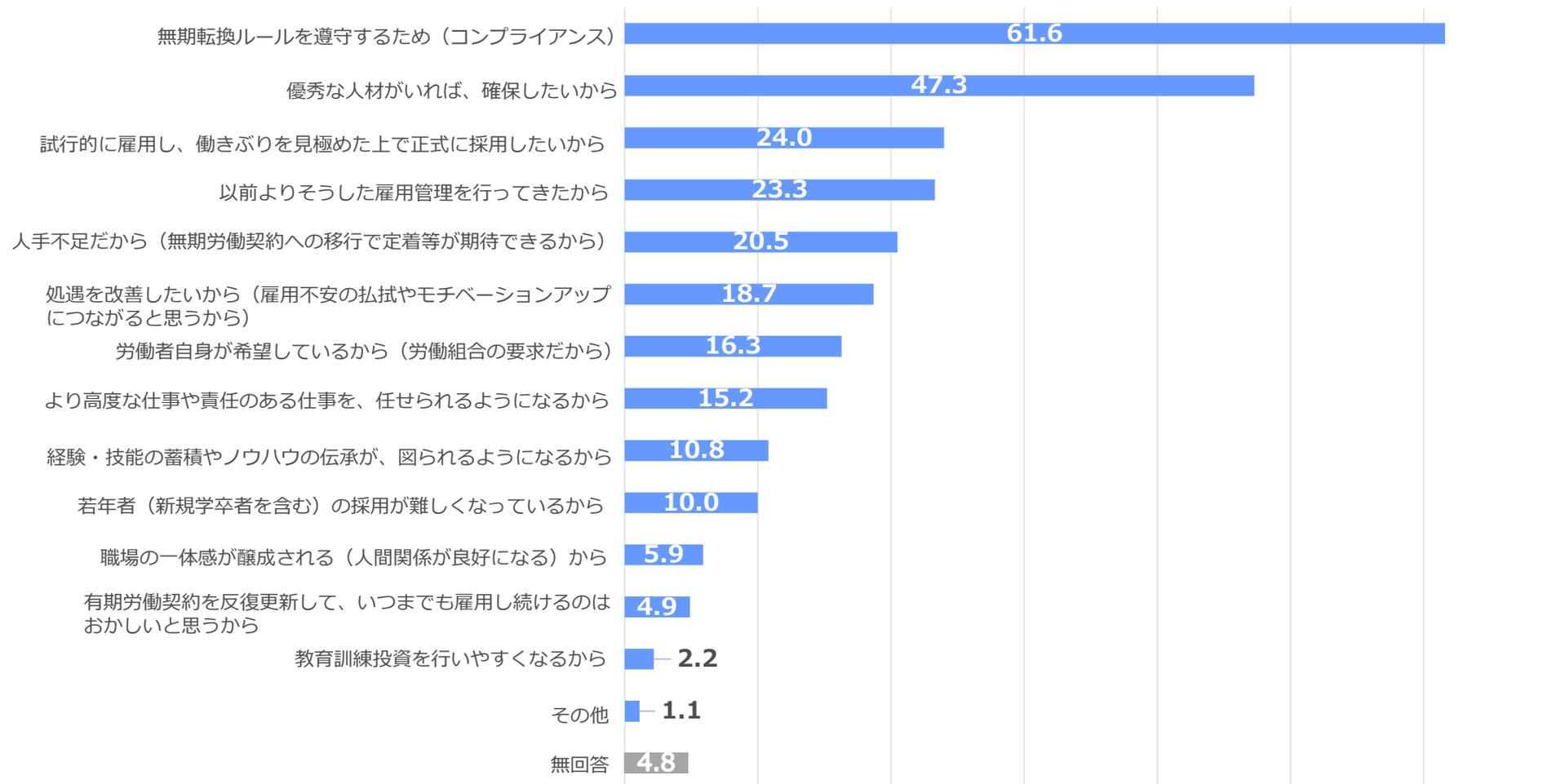
	通算勤続年数又は契約更新回数	申請書の提出	無期転換後の労働条件等への同意	上長や職場の推薦	試験での合格	一定以上の人事評価	一定以下の年齢	一定の資格・免許等の保有	その他
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	11.0	50.5	40.0	41.5	19.0	54.5	1.5	19.0	2.0
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	9.1	58.8	45.5	57.9	15.5	49.2	2.1	17.1	1.1

# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

## ○無期転換できる機会を設けている理由 (企業・2018年11月時点)

【n=フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：%（複数回答）】

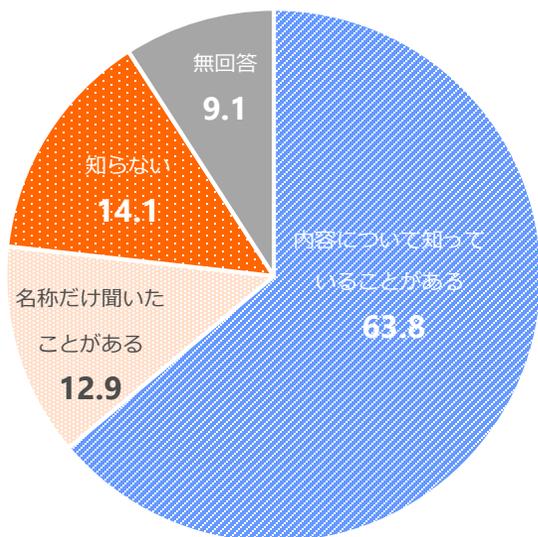


# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

※「無期転換ルール」とは、労基法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。

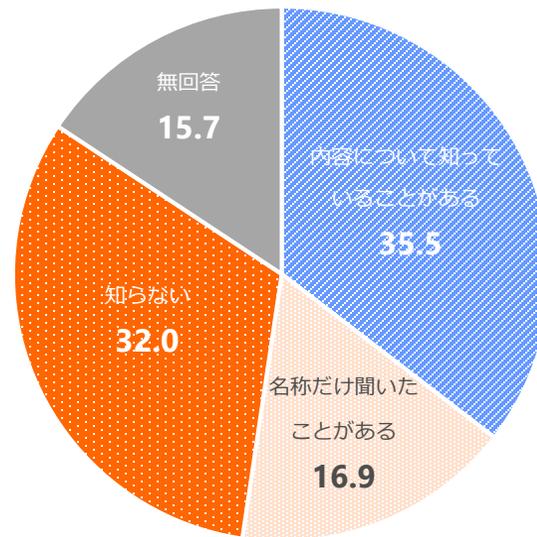
## ○企業の認知度(企業・2018年11月時点)

【n=全有効回答企業等、単位：％】



## ○労働者の認知度(個人・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者計、単位：％】



情報入手ルート (上位3つ)	※複数回答、単位：％
新聞報道やテレビ	42.4
社会保険労務士や弁護士等	34.5
行政や業界団体等のパンフレット・冊子	31.6

情報入手ルート (上位3つ)	※複数回答、単位：％
勤務先 (派遣会社含む)	45.1
新聞報道やテレビ、雑誌や本	41.6
職場の同僚や友人、家族等	13.7

※労働者であれば、下記について1つでも知っていることがあれば、「内容について知っていることがある」にカウント。（企業に対しては、一部異なる選択肢あり。）

- ・呼称を問わず、また高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される
- ・無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である
- ・職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される
- ・同一の使用者との間で労働契約を締結していない期間が一年以上あるとクーリングされる
- ・通算契約期間が5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない

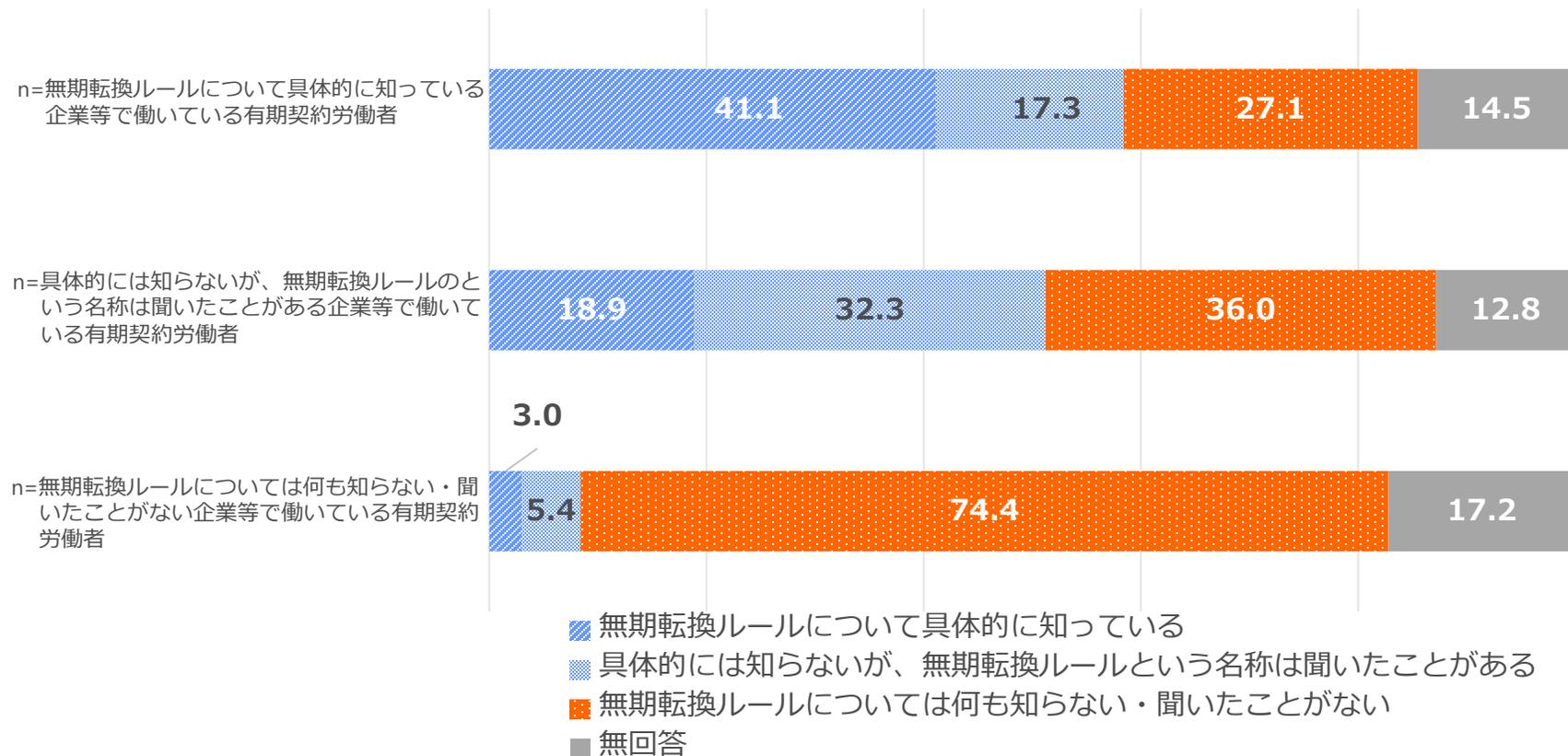
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

※「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。

## ○企業等とそこで働く労働者の無期転換ルールの認知度の関係(個人・2018年11月時点)

【単位：％】



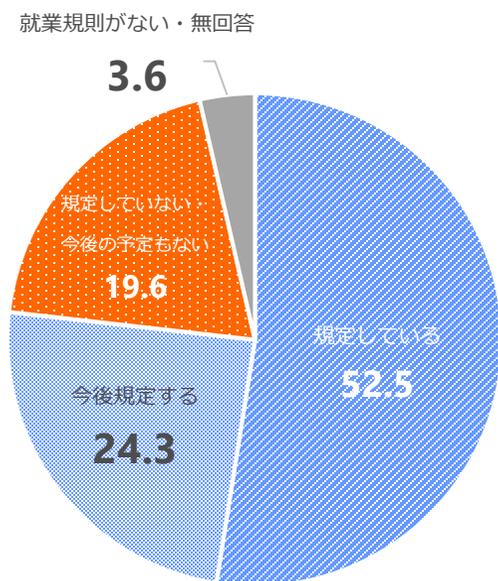
# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

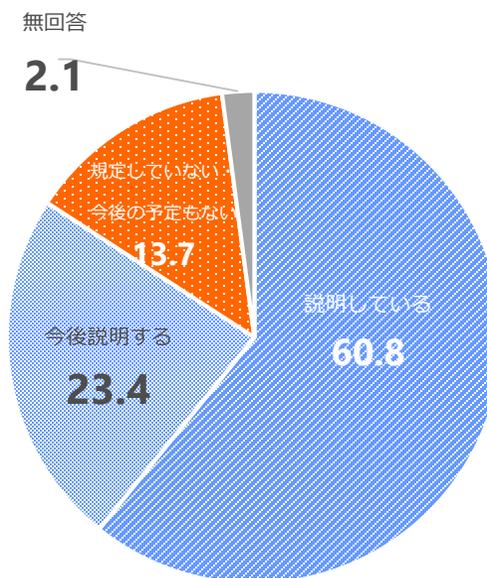
## ○無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：%】

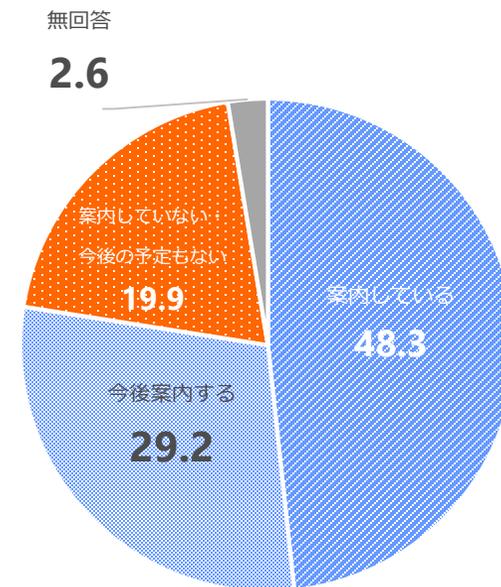
＜就業規則での規定＞



＜無期転換できる機会の内容の説明＞



＜無期転換のための要件を満たした者への案内＞

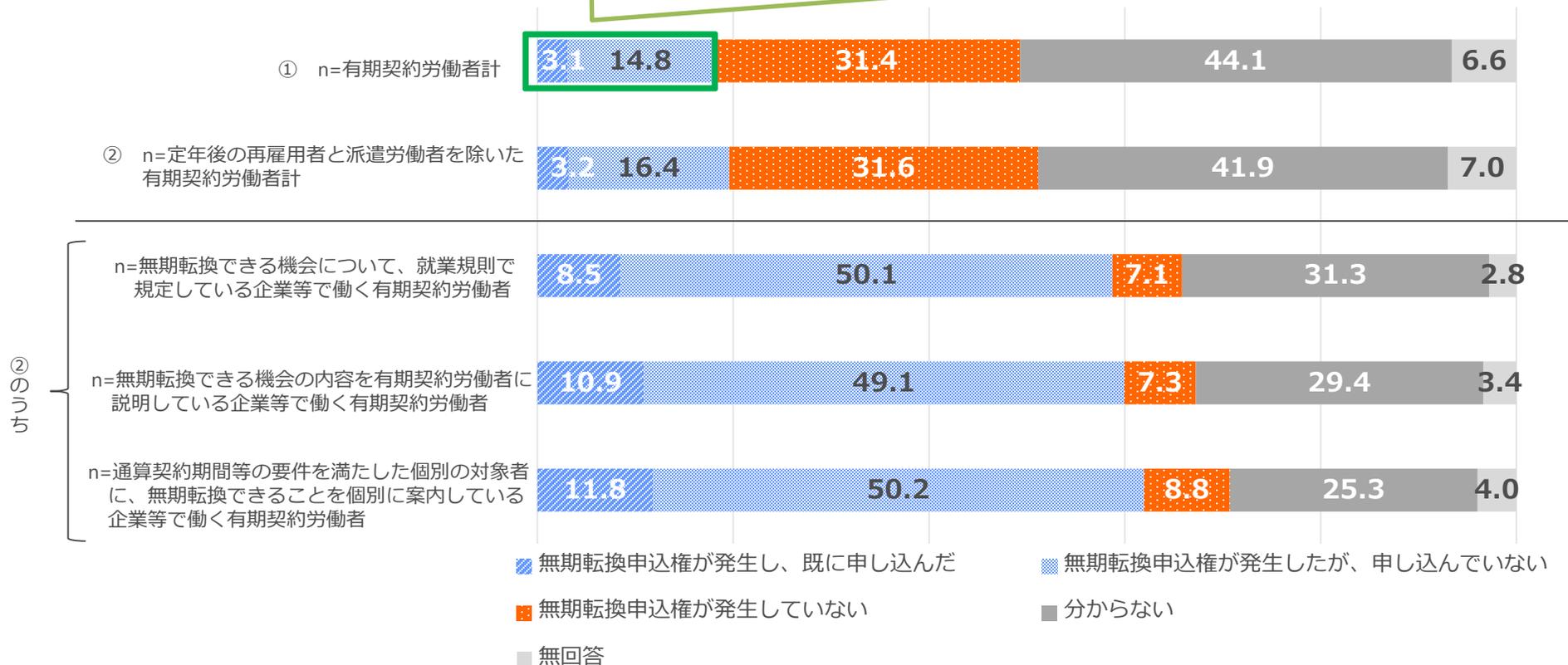


# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

※「無期転換ルール」とは、労基法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。

## ○無期転換申込権の状態に係る認識(個人・2018年11月時点) 【単位：％】

n = 無期転換申込権が発生したと回答した有期契約労働者とする、「既に申し込んだ」の割合は**17.3%** (※)



※自らの無期転換申込権の状態について、「分からない」「無回答」とした有期契約労働者においても、実際には無期転換申込権が発生している可能性があることに留意が必要。

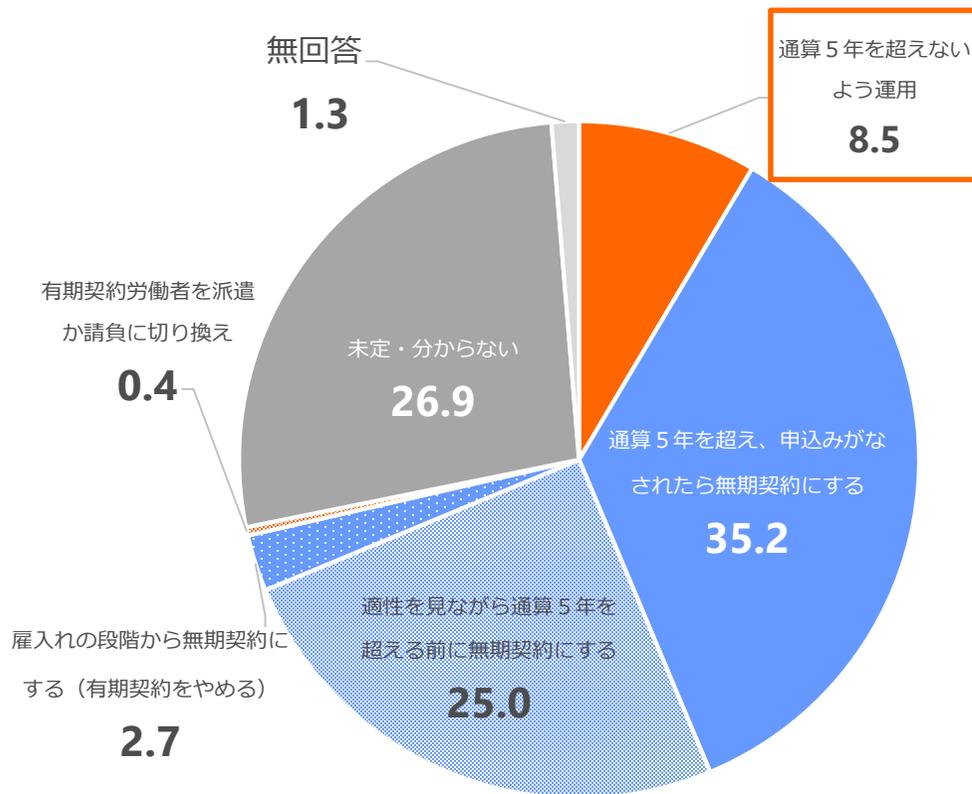
# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

## ○無期転換ルールへの対応方針(企業・2016年10月時点)

### <フルタイム契約労働者を雇用している企業>

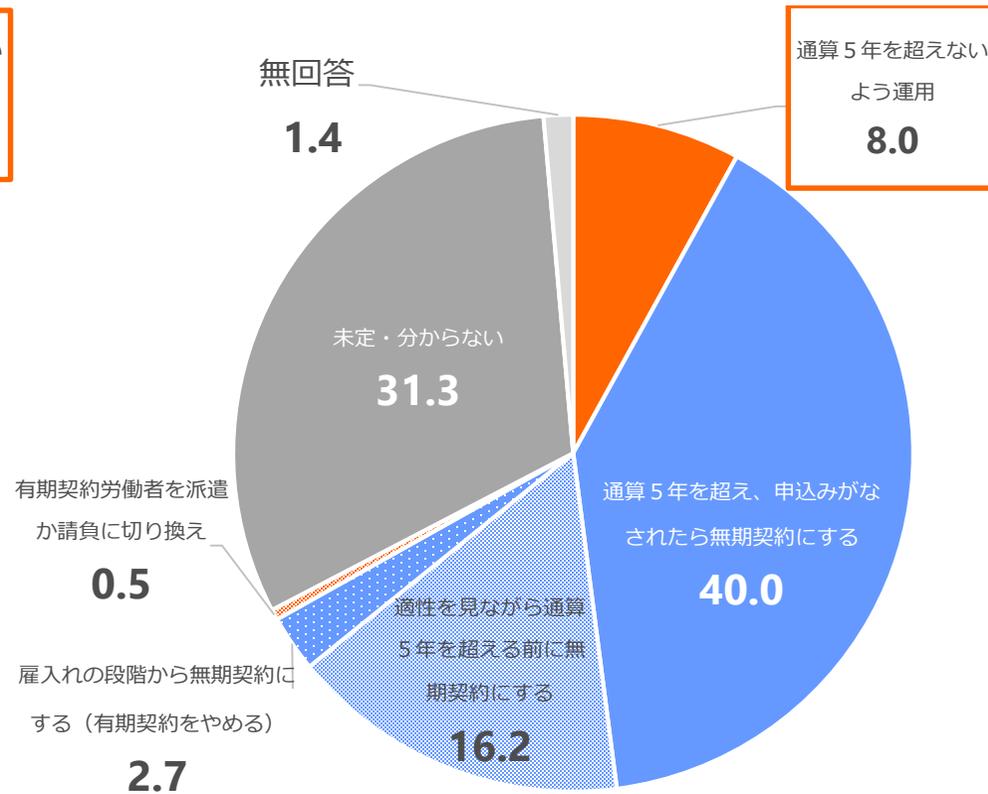
【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



何らかの形で無期契約に切り換える計：62.9%

### <パートタイム契約労働者を雇用している企業>

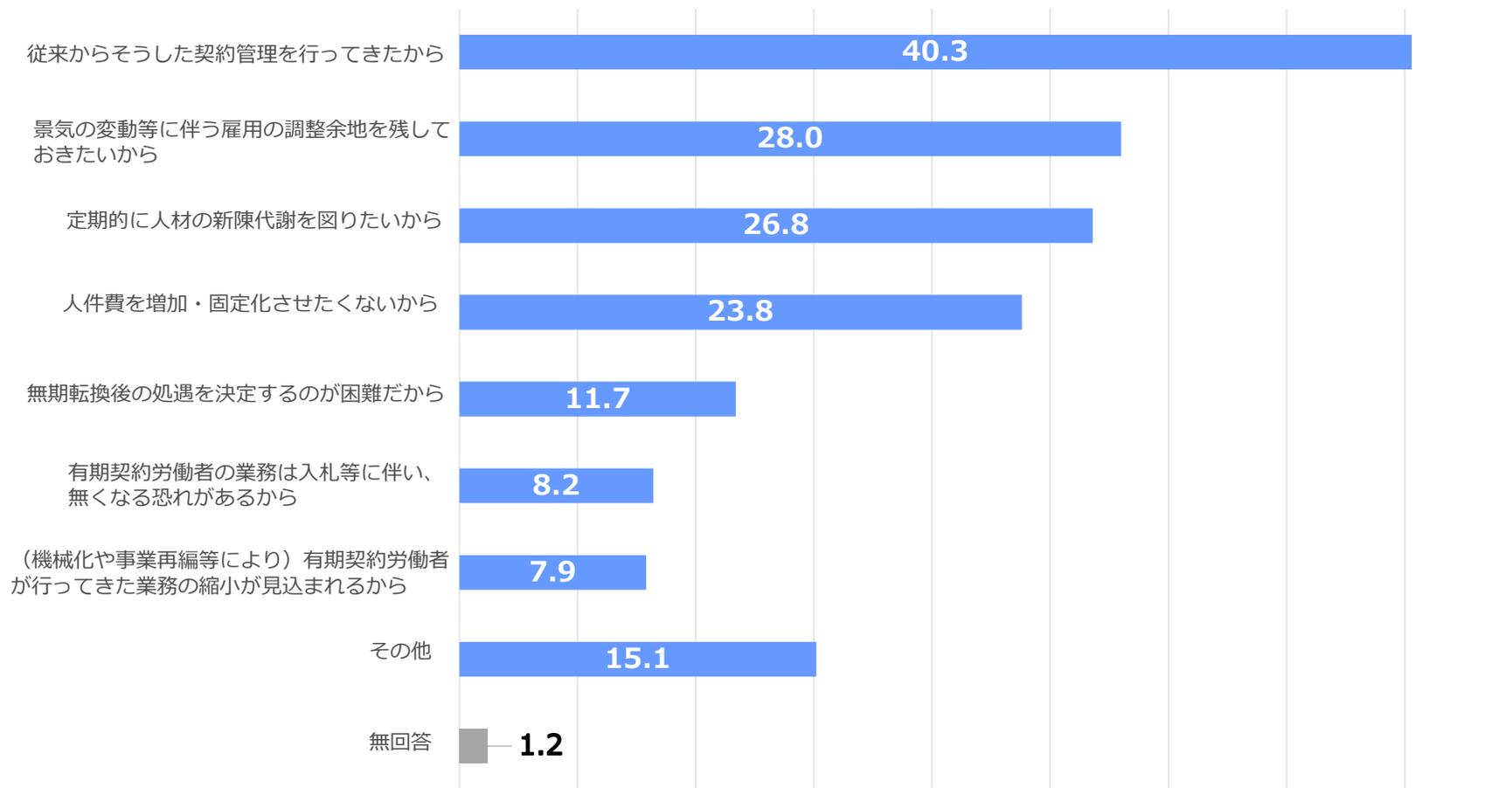
【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



何らかの形で無期契約に切り換える計：58.9%

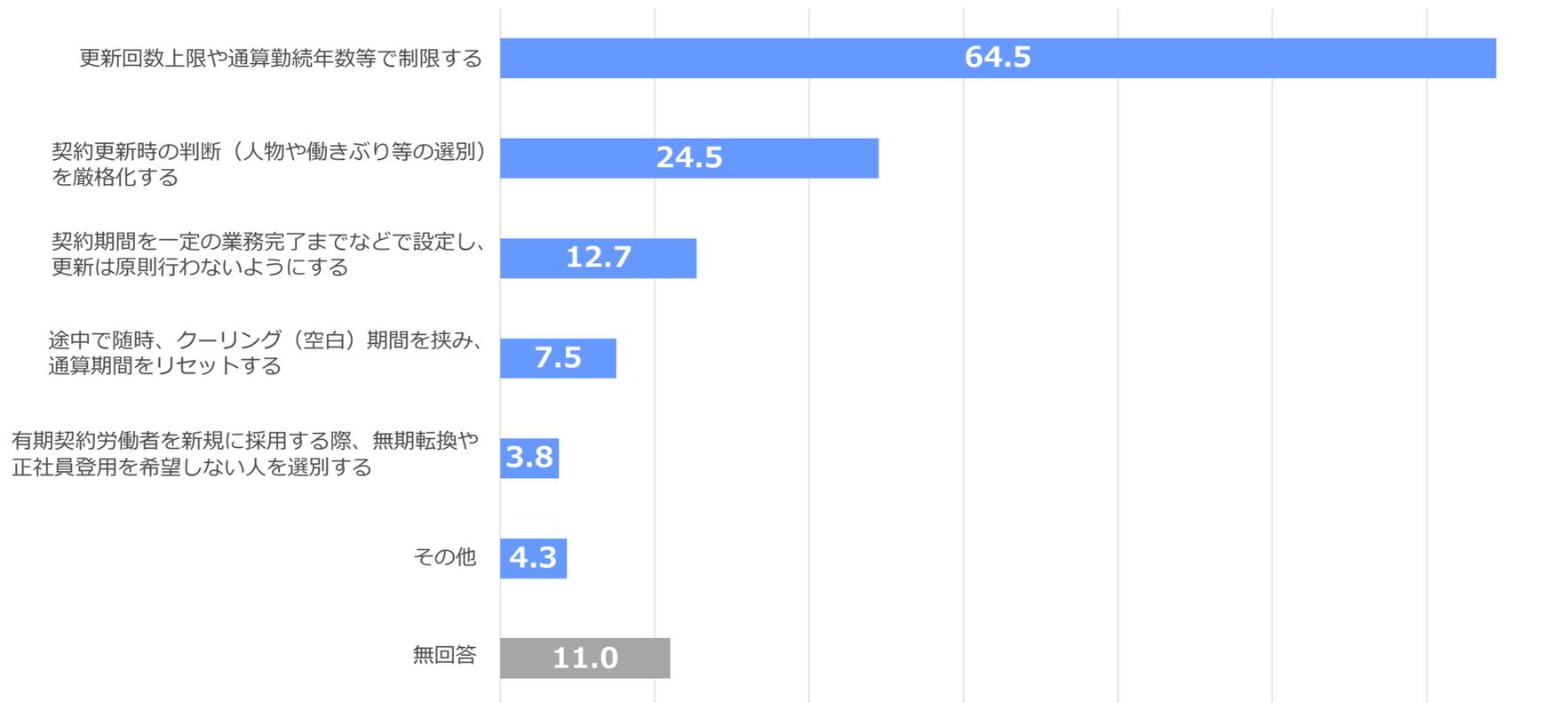
## ○通算5年を超えないように運用していく理由 (企業・2016年10月時点)

【n=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について「有期契約が通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業、単位：％】



## ○通算5年を超えないように運用していく方法 (企業・2016年10月時点)

【n=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について「有期契約が通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業、単位：%】



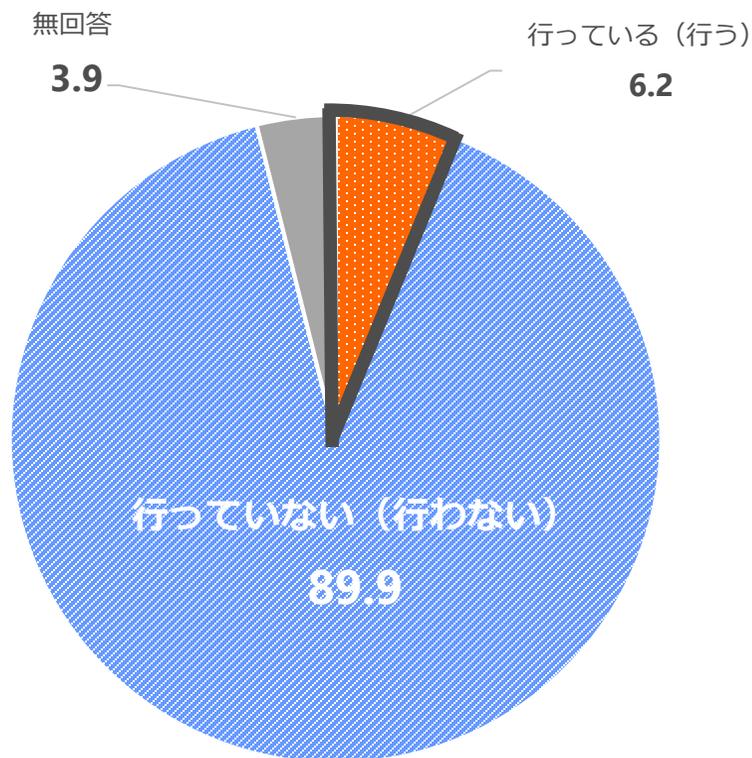
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

資料出所) JILPT「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」(2016年10月1日調査時点)

# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

## ○クーリングの実施状況(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、単位：%]



### クーリング期間の長さ ※単位：%

6ヶ月未満	32.7
6ヶ月	38.2
6ヶ月超1年以内	18.2
1年超	7.3
無回答	3.6

### クーリングの仕組みの導入時期 ※単位：%

無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した	38.2
以前から行っているが、期間の長さを変更した	1.8
以前から行っており、何も変更していない	50.9
無回答	9.1

### クーリング後の再雇用 ※単位：%

約束している	14.5
約束していない	43.6
未定・分からない	40.0
無回答	1.8

# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

## ○契約更新上限の設定状況(企業・2018年11月時点)

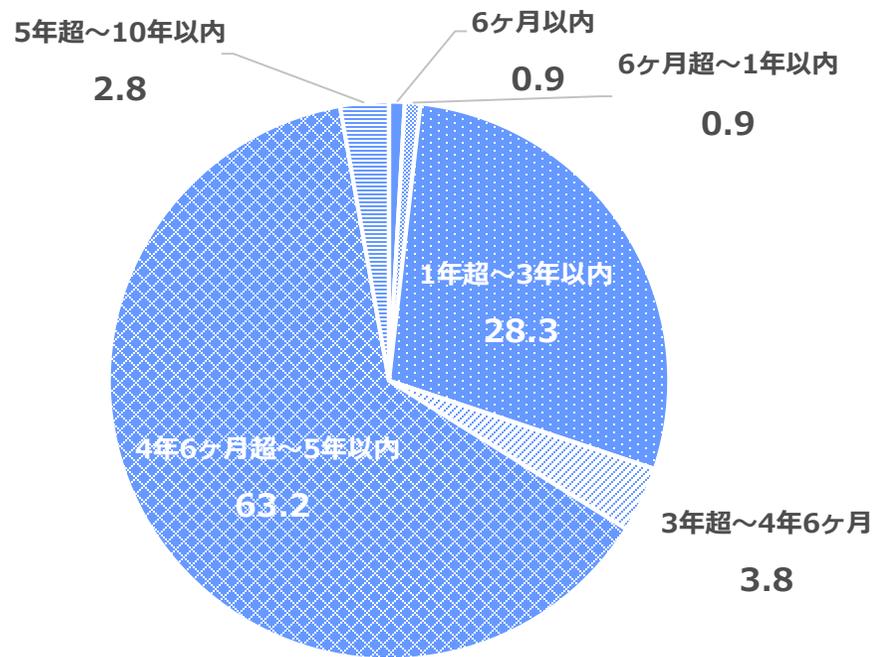
＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

＜パートタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

○フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等のうち、契約の更新回数や通算の勤続年数の上限を設けている企業等は11.9%（通算の勤続年数で上限を設けている企業等に限ると6.9%）。

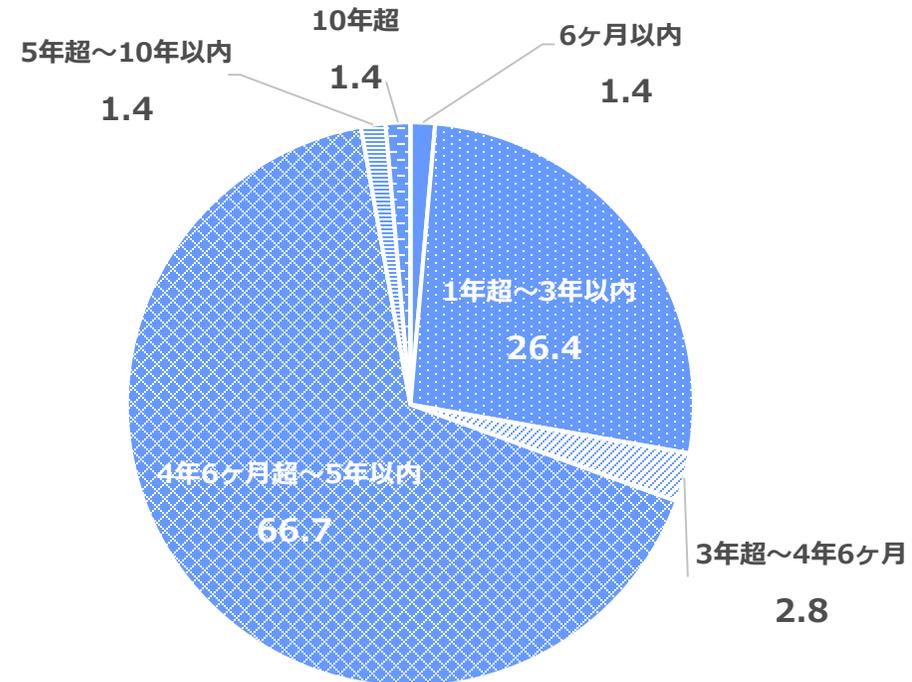
○パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等のうち、契約の更新回数や通算の勤続年数の上限を設けている企業等は8.5%（通算の勤続年数で上限を設けている企業等に限ると4.5%）。

【n=フルタイム有期契約労働者を雇用している企業のうち通算の勤続年数で上限を設けている企業等、単位：%】



5年以内計：97.1%

【n=パートタイム有期契約労働者を雇用している企業のうち通算の勤続年数で上限を設けている企業等、単位：%】



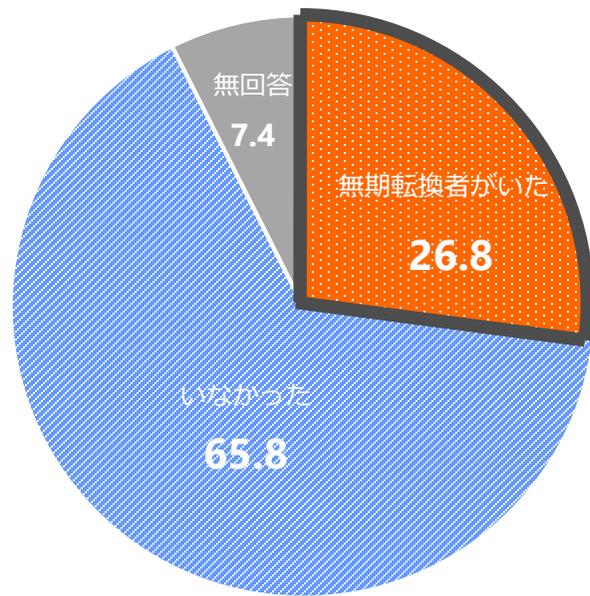
5年以内計：97.3%

# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換の実績 –

※「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。

## ○無期転換ルールの施行から2018年3月末までの無期転換者の有無(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：％】



※通算勤続年数のみを要件として無期転換できる機会を設けている企業に限った場合、無期転換者がいた企業は25.9%

## ○無期転換後の形態(企業・2018年11月時点)

【n=2,017年度中までに無期転換した者がいる企業等、単位：％】

	フルタイムの 有期契約労働者	パートタイムの 有期契約労働者
正社員	27.2	1.6
限定正社員	8.1	0.3
無期転換社員A	47.7	95.6
無期転換社員B	0.8	0.2
無期転換社員C	16.2	2.3

※各社員区分の定義は以下のとおり。

- ・正社員：「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」
- ・限定正社員：仕事や責任、勤務地等の限定がもっとも少なく、労働時間がもっとも長い「正社員」に比べて「働き方に何らかの限定がある正社員」（一般にはその分、賃金や労働条件が低減。有期契約労働時と比べて、働き方が変化し、賃金・労働条件は改善。）
- ・無期転換社員A：有期労働契約時と比べて、働き方や賃金・労働条件が変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員B：有期契約労働時と比べて、働き方は若干負荷増となったものの、賃金・労働条件は変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員C：有期契約労働時と比べて、働き方は変化しなかったものの、賃金・労働条件は若干改善した無期転換社員

# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換までの期間の見通し –

※「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。

## ○採用されてから無期転換されるまでの期間の見通し(企業・2018年11月時点)

### <フルタイム有期契約労働者を雇用している企業>

【n=フルタイム有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：%】

	(制度設計上の) 最短の見通し	平均的な見通し
1年以内	25.6	14.2
1年超2年以内	12.5	9.3
2年超3年以内	6.7	7.7
3年超4年以内	4.3	6.2
4年超5年以内	6.5	8.2
5年超6年以内	21.7	22.4
6年超	1.3	2.0
分からない	17.2	21.5
無回答	4.2	8.4

### <パートタイム有期契約労働者を雇用している企業>

【n=パートタイム有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等、単位：%】

	(制度設計上の) 最短の見通し	平均的な見通し
1年以内	17.2	9.9
1年超2年以内	7.6	6.3
2年超3年以内	4.2	5.1
3年超4年以内	3.9	3.7
4年超5年以内	8.2	9.8
5年超6年以内	27.2	27.5
6年超	1.2	1.7
分からない	22.5	29.0
無回答	7.9	7.0

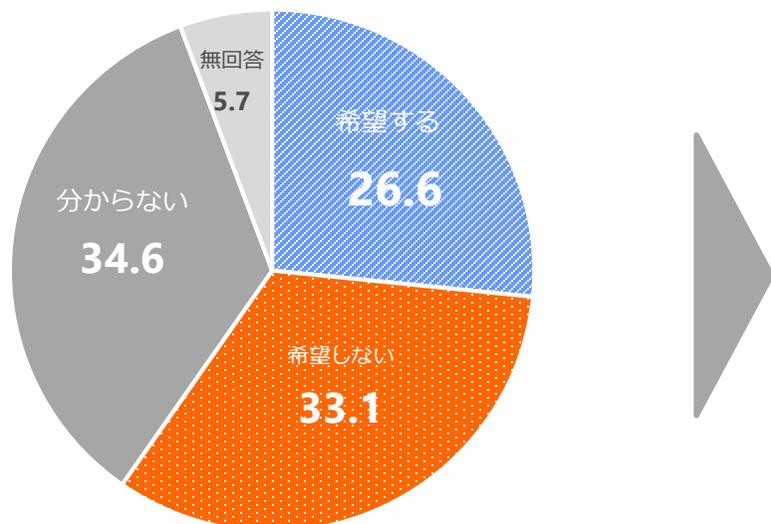
※企業規模別に見ると、「1年以内」は小規模な企業等ほど多く、「5年超6年以内」は大規模な企業等ほど多い。

# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換希望の状況 –

※「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。

## ○無期転換ルールに基づく無期転換の希望とその理由(個人・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者計、単位：％】



希望する理由（主なもの）	※複数回答、単位：％
雇用不安が無くなるから	83.7
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	39.9
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	27.3
法定された権利だから	16.1
社会的な信用が高まるから	13.2

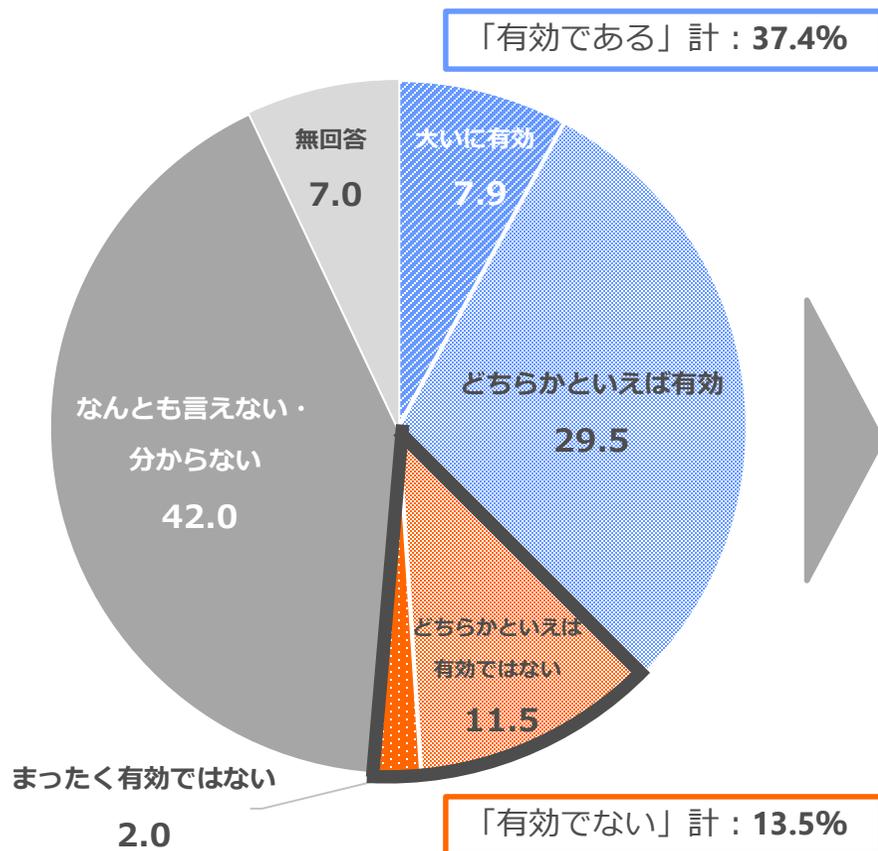
希望しない理由（主なもの）	※複数回答、単位：％
高齢だから、定年後の再雇用者だから	31.7
現状でも雇用は比較的安定しているから	28.6
契約期間だけなくなっても意味がないから	27.5
現状に不満はないから	25.3
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	20.2
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	20.0

- ※ 定年後再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者について見ると、「希望する」が29.2%に増加し、「希望しない」が29.8%に減少する。
- ※ 年齢が低いほど「希望する」割合は増加する。  
(満29歳以下の有期契約労働者では、「希望する」が35.8%)
- ※ 無期転換ルールの認知度が高いほど「希望する」割合は増加する。  
(内容を具体的に知っている有期契約労働者では、「希望する」が37.5%)

# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの有効性に対する見解 –

※「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。

## ○無期転換ルールの有効性に対する見解 (個人・2018年11月時点) 【n=全有効回答労働者、単位：%】



有効ではないと思う理由 ※複数回答、単位：%	
無期労働契約へ移行できても、正社員になれるわけではないから	66.1
かえって雇止めが増える恐れがあるから	43.3
会社側に希望を言い出しにくいから (自動で無期転換するわけではないから)	22.8
更新等の上限設定やクーリング期間など、ルール回避の抜け道があるから	20.9
勤続年数以外にも、無期転換に必要な要件を会社が自由に追加できるから	20.5
有期労働契約でも雇用はある程度安定しているから	19.8
罰則等の拘束力が無いから	17.0
労働者の多くは希望しないと思うから	12.5
その他	5.4

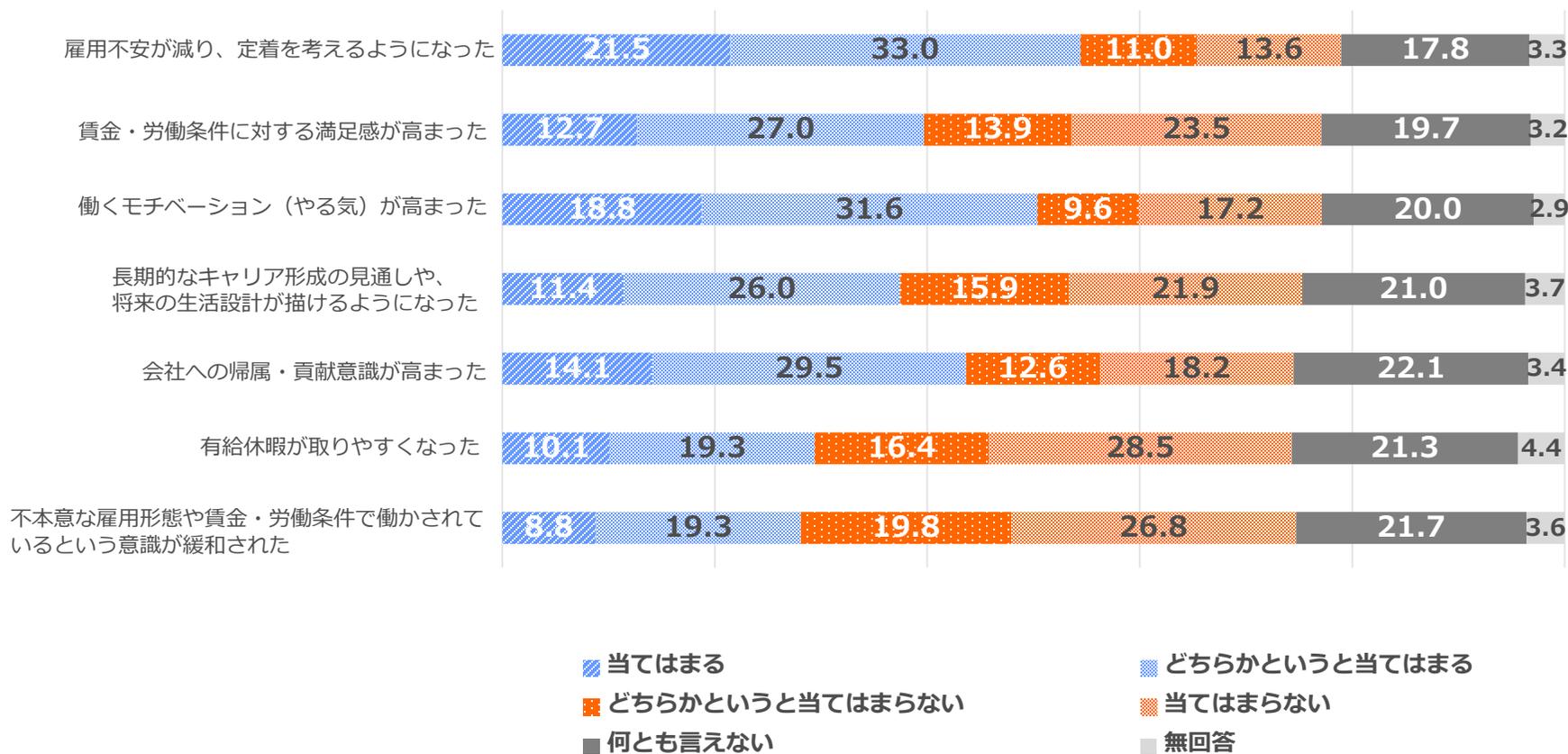
※無期転換者について見ると、「大いに有効」「どちらかといえば有効」の合計が45.1%に増加し、「まったく有効でない」「どちらかといえば有効でない」の合計は12.8%に減少する。

※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、正社員・正規の職員として処遇されている者を指す。

# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換後の心境の変化 –

※「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。

## ○無期転換後の心境の変化 (個人・2018年11月時点) 【n=無期転換者計、単位：%】

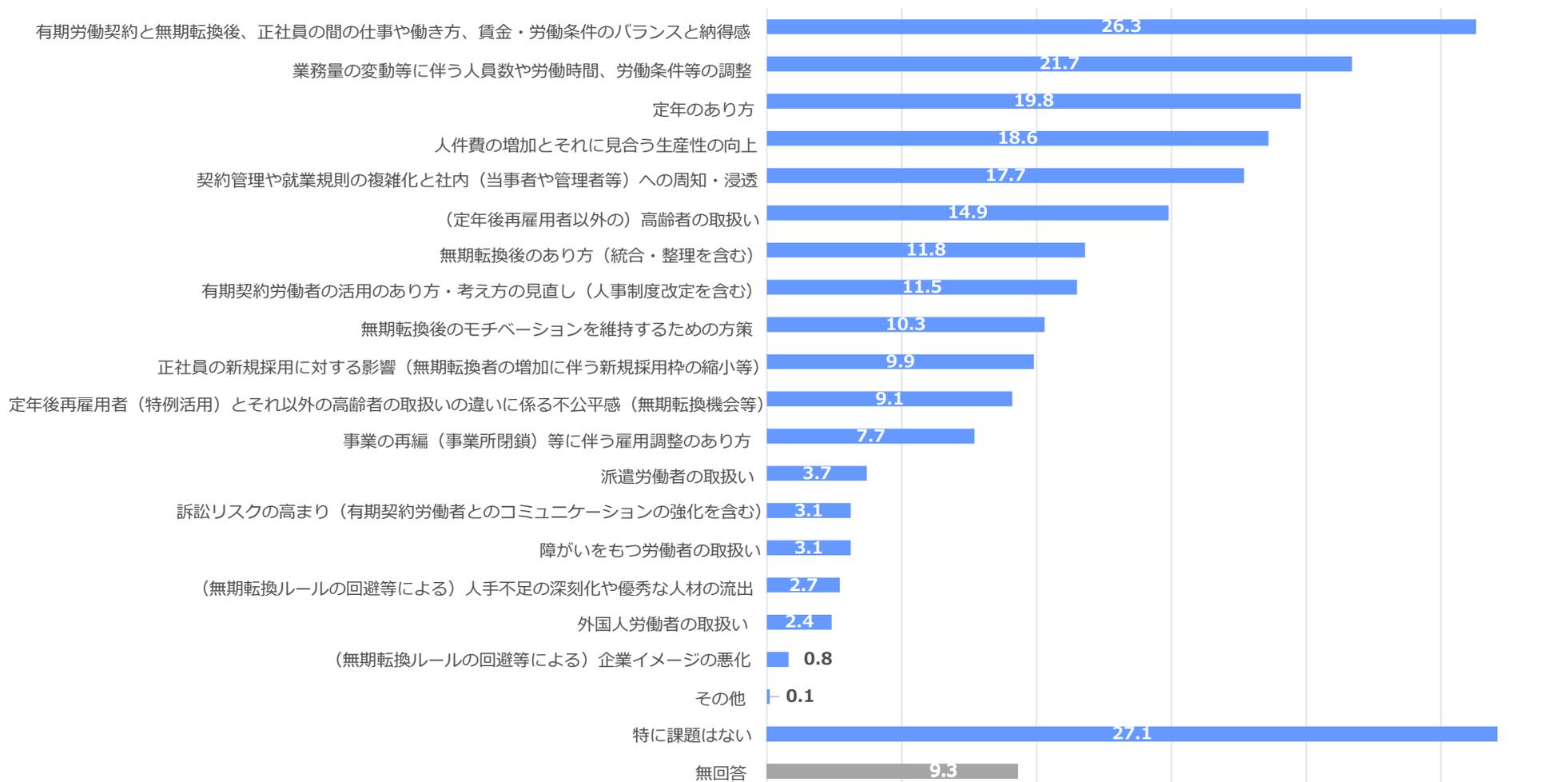


# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールに対応する上での課題 –

※「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。

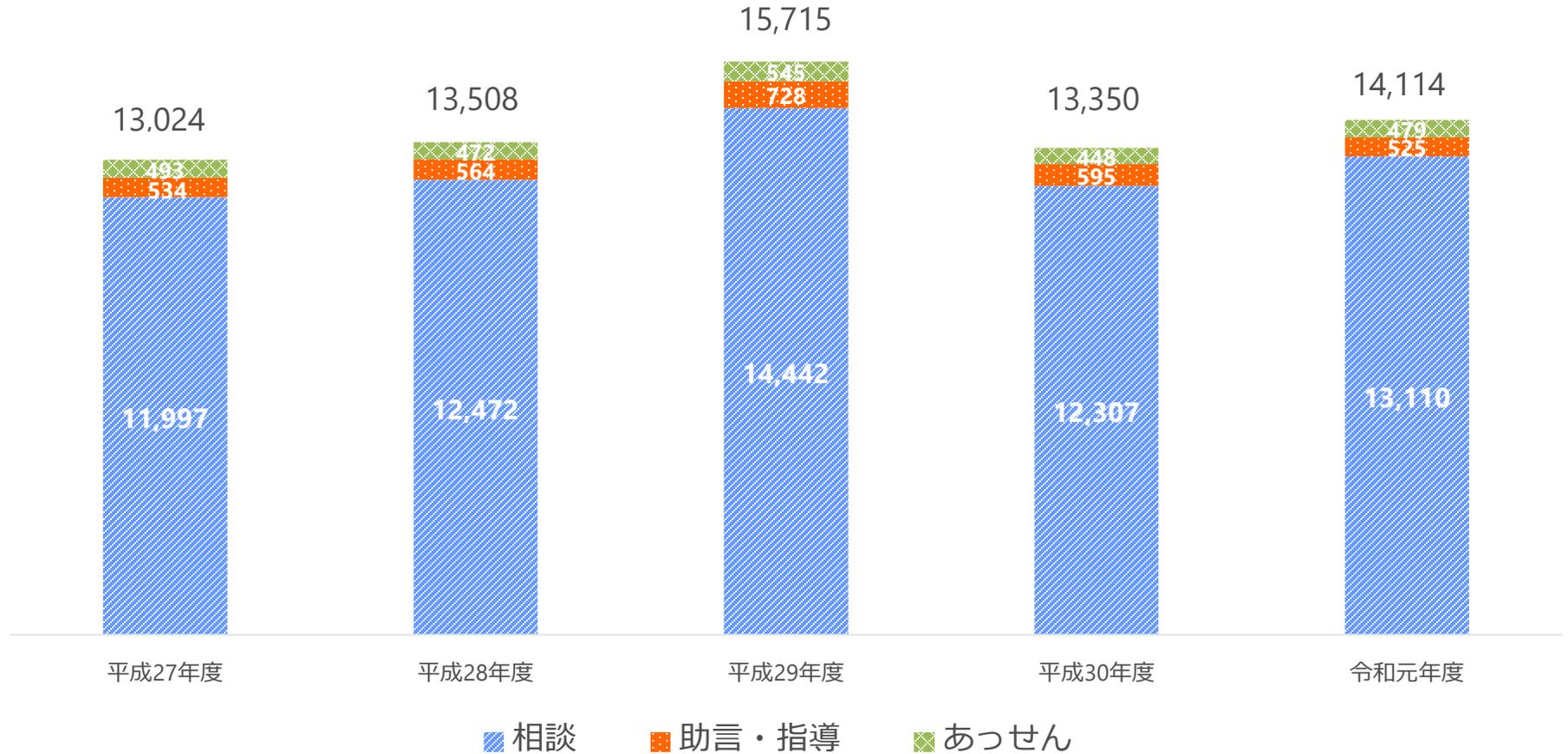
## ○無期転換ルールに対応する上での課題（企業・2018年11月時点）

【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）】



○雇止め（※）に関する相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数 ※単位：件

※無期転換ルール関連に限らず、雇止め全般を含む



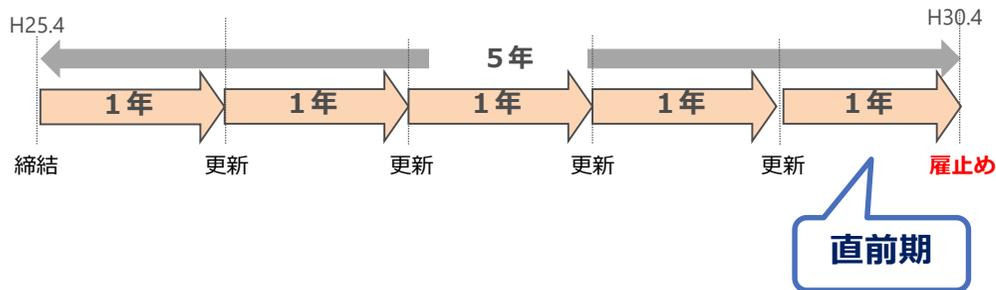
<個別労働関係紛争解決制度>

- ・都道府県労働局長による助言・指導：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度
- ・紛争調整委員会によるあっせん：労働問題の専門家であるあっせん委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

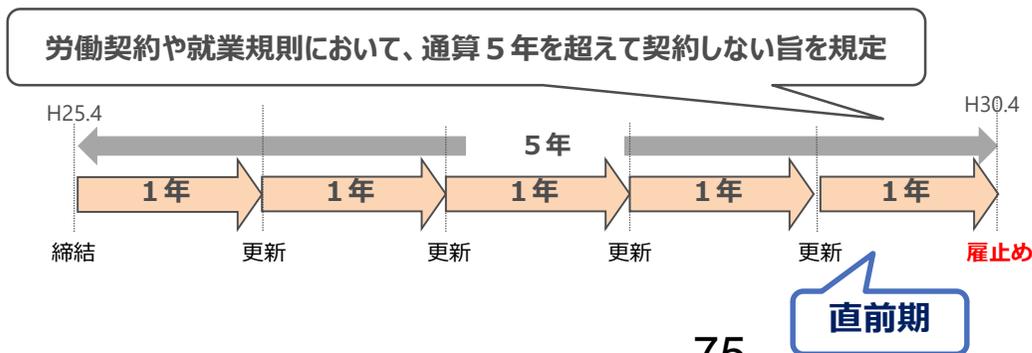
① 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め

… 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、合理的な理由なく（労働者の勤務態度や経営上の理由等の名目で）、雇止めを行う場合



② 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）不更新条項を設定して当該条項を理由に雇止め

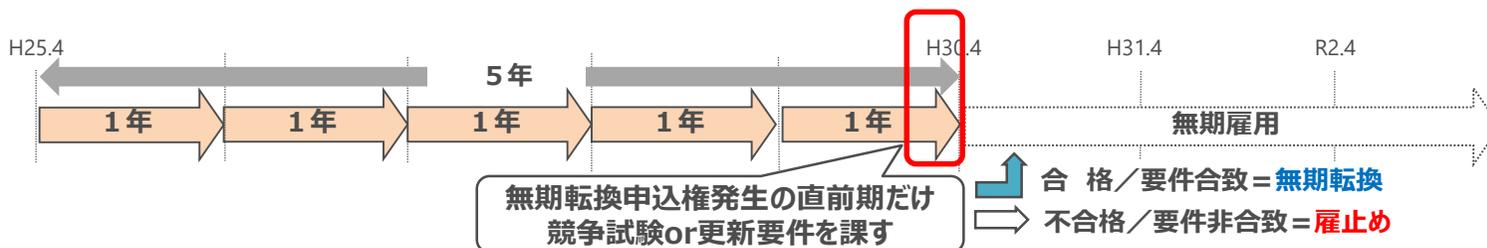
… 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、一方的に合理的な理由なく労働契約や就業規則において、契約更新上限（5年等）を新たに規定・適用し、通算期間が5年を超える前に雇止めを行う等、無期転換申込権が発生する前に雇止めを行う場合



※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

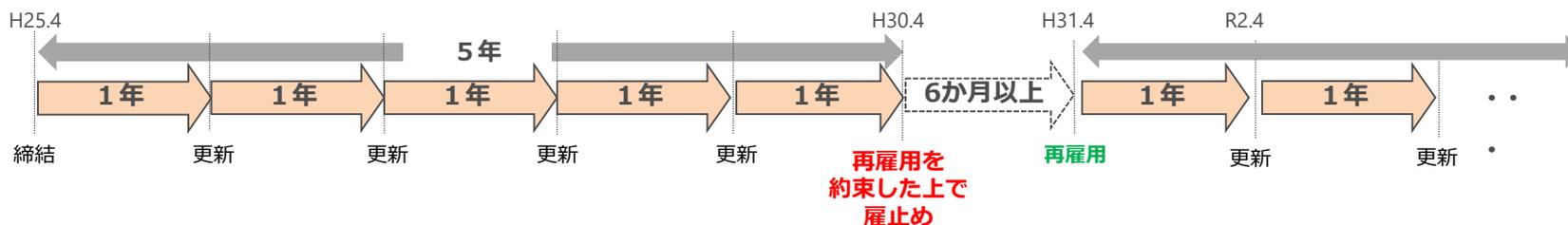
③ 5年の更新上限を設けた上で一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し実際は不合格とする

- … 次の契約更新で無期転換できるという期待が相当高い直前期に新たに競争試験や更新要件を課すように、一方的に合理的な理由なくルールを変更し、合格した者のみに契約更新が認められる場合
- … 一定の合格者等が出ると示唆していたにもかかわらず、実際には無期転換する者が発生しないような厳しい要件や試験等を課していたり、不合理な基準・評価方法が用いられていたりする場合



④ 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用

- … 無期転換申込権発生前に雇止めをするが、通算期間の算定がリセットされるクーリング期間（6か月）をおいて再度雇い入れることを明示的に約束しているような場合

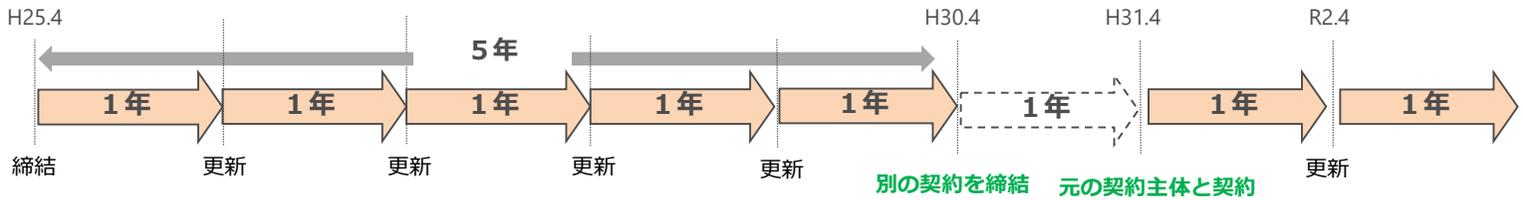


※雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

⑤ 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え

… 就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権の発生を避ける目的で、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合

【施行通達で、上記の場合には「同一の使用者」との労働契約が継続していると解される旨を明記】



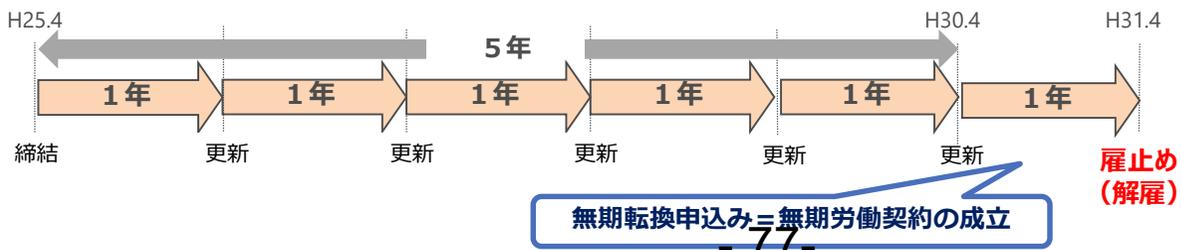
⑥ 無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制

… 職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件が、実質的に無期転換申込権の行使を妨げるような内容となっている場合

- (例) ・ 無期転換後の労働条件を従前よりも大幅に低下させる【施行通達において望ましくない旨を明記】
- ・ 実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換の申込みを抑制する目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に配転条項等を定める 等

⑦ 無期転換申込みの拒否

… 労働者から労働契約法第18条の要件を満たした無期転換申込みがなされたにもかかわらず、合理的な理由なく無期転換を拒否し、当該労働者を有期労働契約の期間満了時に雇止めする場合

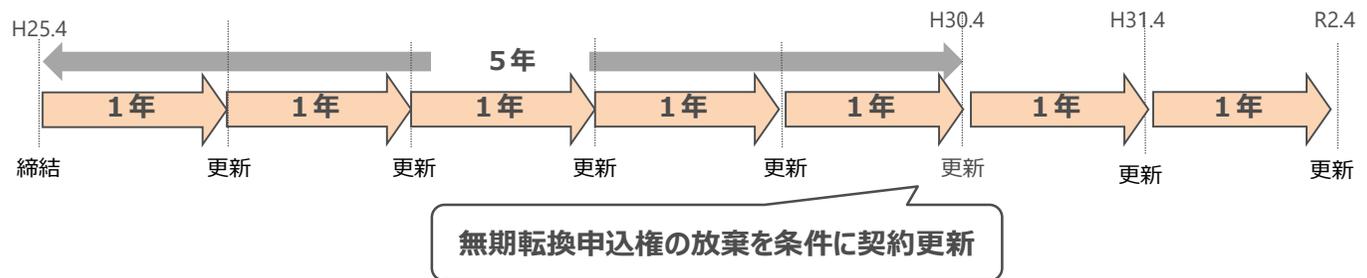


※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

**⑧ 無期転換申込権の事前放棄の強要**

… 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させること。

**【施行通達において、こうした有期契約労働者の意思表示は公序良俗に反し、無効と解される旨を明記】**



**⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職**

… 無期転換後、いずれの年齢であったとしても、数年で定年退職となるように、無期転換する際の年齢に対応して、細切れな定年を就業規則に設定する場合

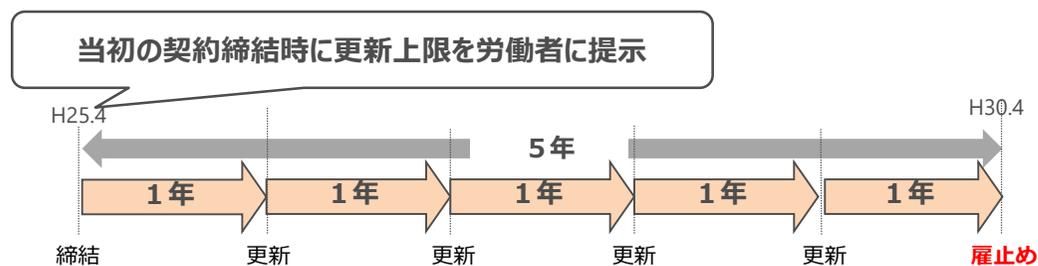
**【細切れ定年の例】**

無期転換申込時満年齢	定年日
65歳未満	満66歳誕生日
65歳以上67歳未満	満68歳誕生日
67歳以上69歳未満	満70歳誕生日
69歳以上71歳未満	満72歳誕生日
...	- 78 -

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

⑩ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め

… 労働者に5年を超える有期労働契約の更新についての合理的な期待が生じないよう、当初の契約締結時に契約更新上限（5年等）を労働者に対して提示した場合



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雇用される高齢者

### 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（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】



# 無期転換ルールに関する現状 – 無期転換ルールの特例の利用状況 –

※「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。

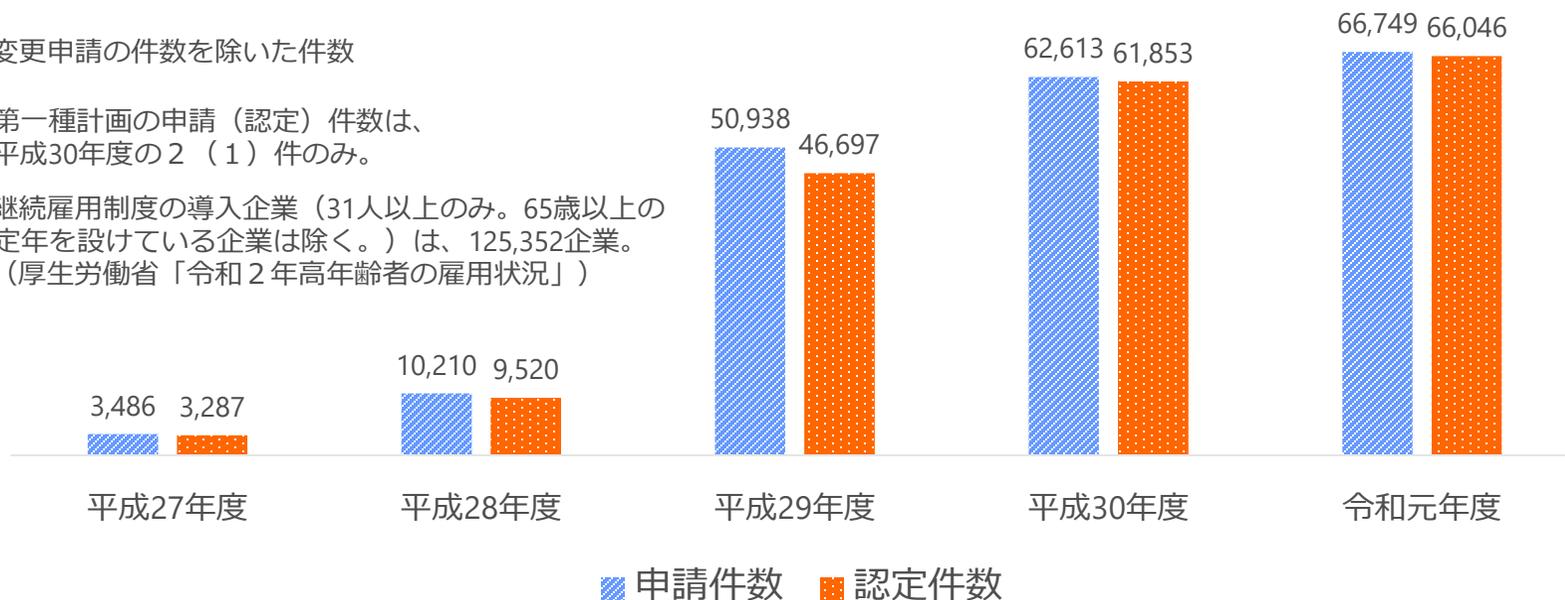
## ○有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数（累計）

（※）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」）



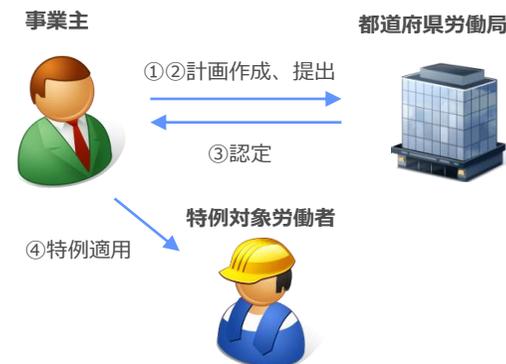
### （参考）有期特措法に基づく無期転換ルールの特例適用の流れ

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**



## ①無期転換ルールを知らない層に対して、知ってもらうための取組

下線部は直近の実績

### 【労使双方向け】

○ポータルサイトの開設(無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q&A、無期転換社員インタビューなどについて情報発信)

※アクセス件数:405,296件(令和元年度実績)

○セミナーの開催(無期転換ルールをはじめとする労働契約法等について解説。令和2年度は主にオンラインで開催)

※セミナー参加者数:10,986人(令和2年度実績)。一般労働者・事業主向けセミナー(182回)、中小・小規模企業等向けセミナー(66回)、労働者向けセミナー(3回)、追加セミナー(80回)の参加者数の合計。)

○広告用動画の作成・配信 ※再生回数:労働者向け 約67万回、使用者向け 約46万回(令和3年3月17日時点)

### 【使用者向け】

○労働局等が実施する改正法の説明会など、あらゆる機会を活用した周知

○経団連、日商、中央会、社労士会に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、会員企業等に対する周知への協力依頼

### 【労働者向け】

○インターネット(ヤフー、グーグル、フェイスブック等)を活用した周知広報

※ヤフー、グーグルのリスティング広告等のクリック件数:264,538件(令和元年度実績)

○連合に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、連合が開催する会議、勉強会等での周知への協力依頼

## ②無期転換ルールを知っている層に対して、その導入のためのツール提供の取組

○モデル就業規則の作成(無期転換ルールや多様な正社員関係のモデル就業規則(飲食・小売・製造・金融の4業種に加え、平成29年度に全業種版を約5万部作成)をポータルサイト、労働局等で周知)

○パンフレットとして、「無期転換ルールハンドブック」、「無期転換ルールのよくある質問(Q&A)」の作成(約15万部(令和2年度実績))。無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブック等を作成し、ポータルサイト、労働局等で周知)

## ③無期転換ルールを知っていて、導入しようとする層に対する支援の取組

○企業に対するコンサルティングの実施(無期転換ルールへの対応を検討中の企業に無料で実施)

※コンサルティング社数:69社(令和元年度実績)

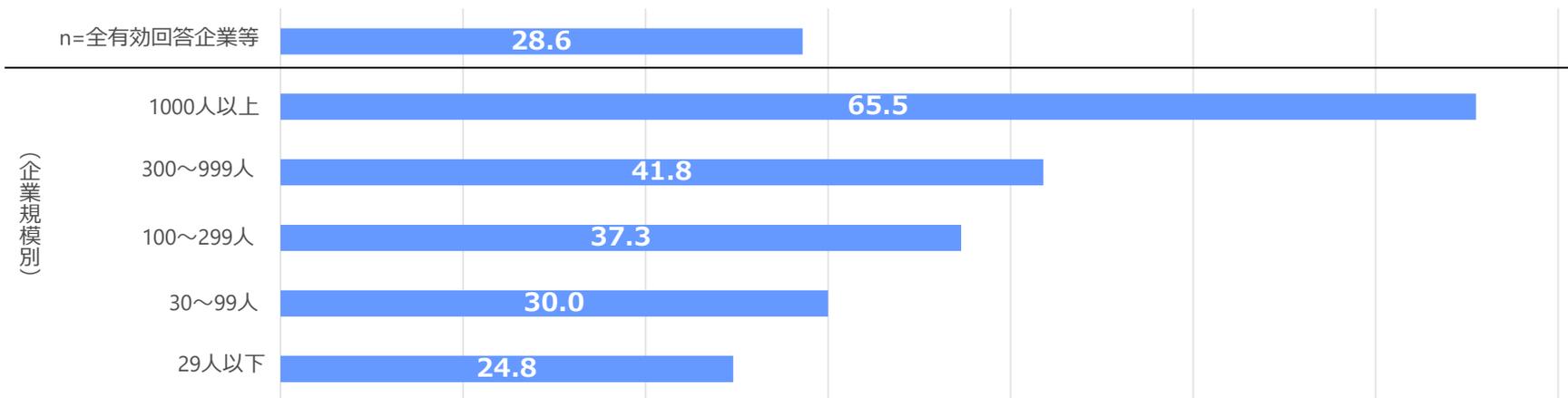
○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を実践できる「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の作成

○キャリアアップ助成金の支給(有期契約労働者を無期契約労働者等に転換した場合、一定の条件のもと、支給)

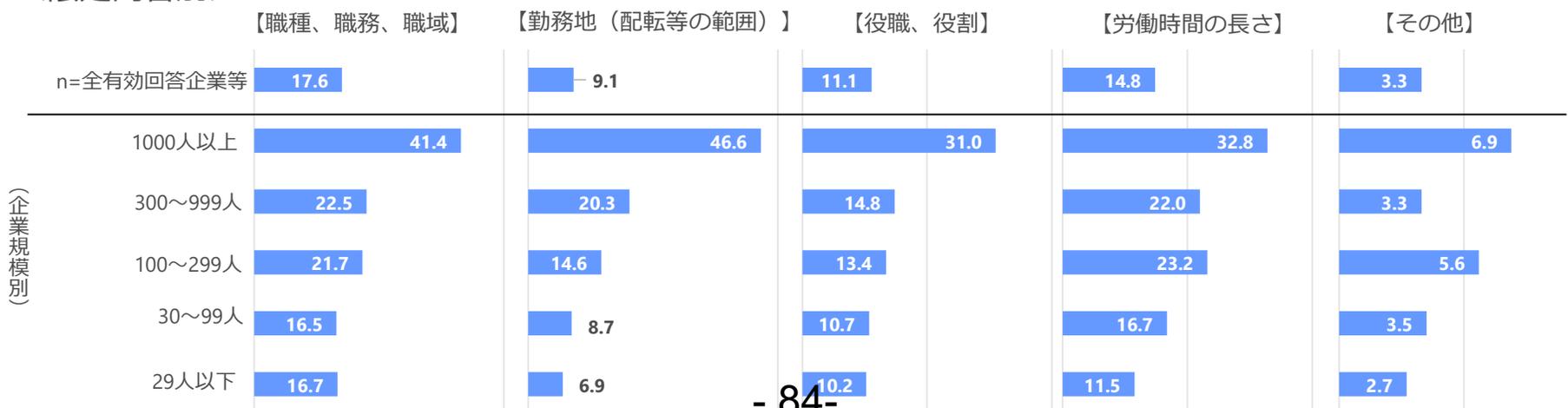
# 多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

○多様な正社員の活用状況 (企業・2018年11月時点) 【単位：%】

<多様な正社員区分がある企業>

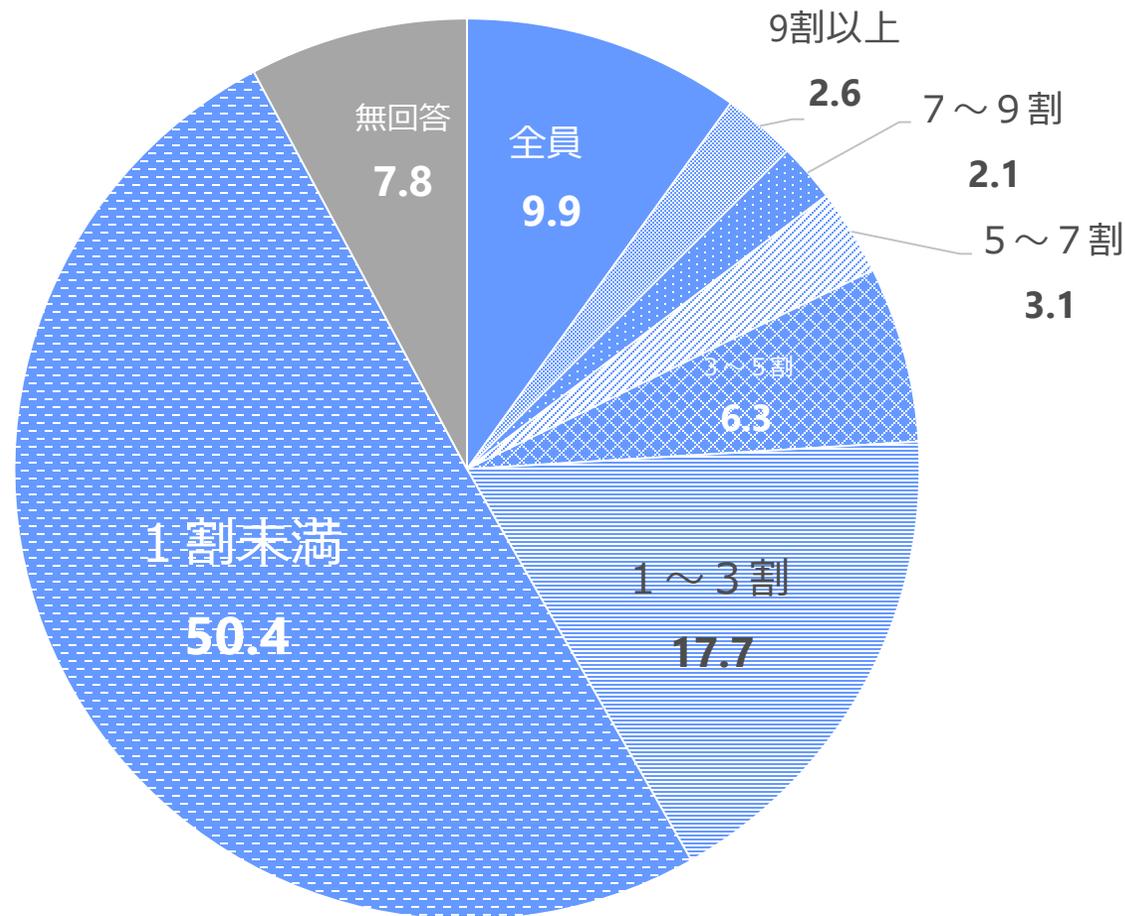


<限定内容別>



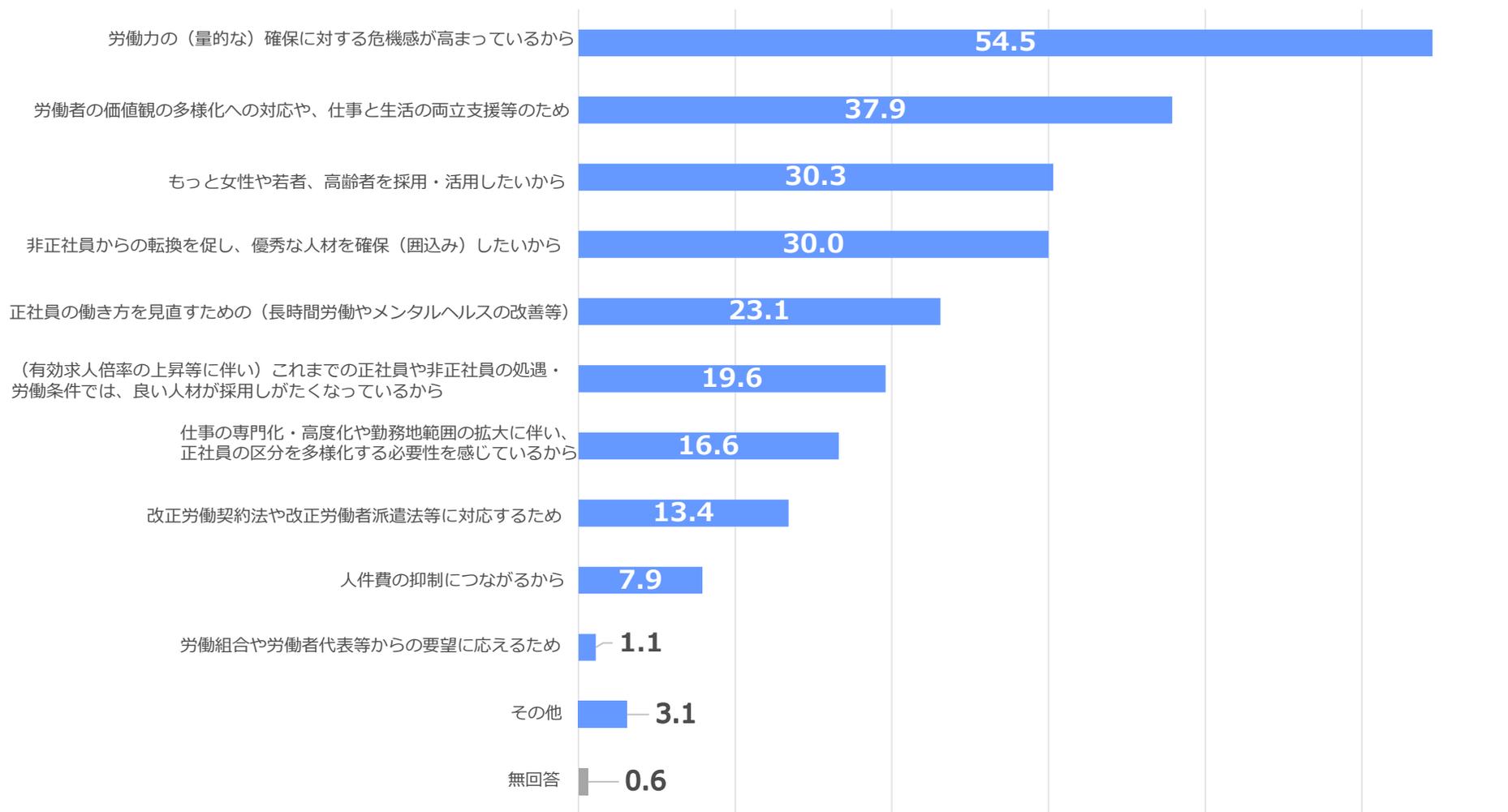
## ○多様な正社員の人数割合 (企業・2018年11月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業等、単位：％】



※今後の増減方針について尋ねたところ、「現状維持」が48.7%と最も多く、次いで「分からない」が37.6%となっている。

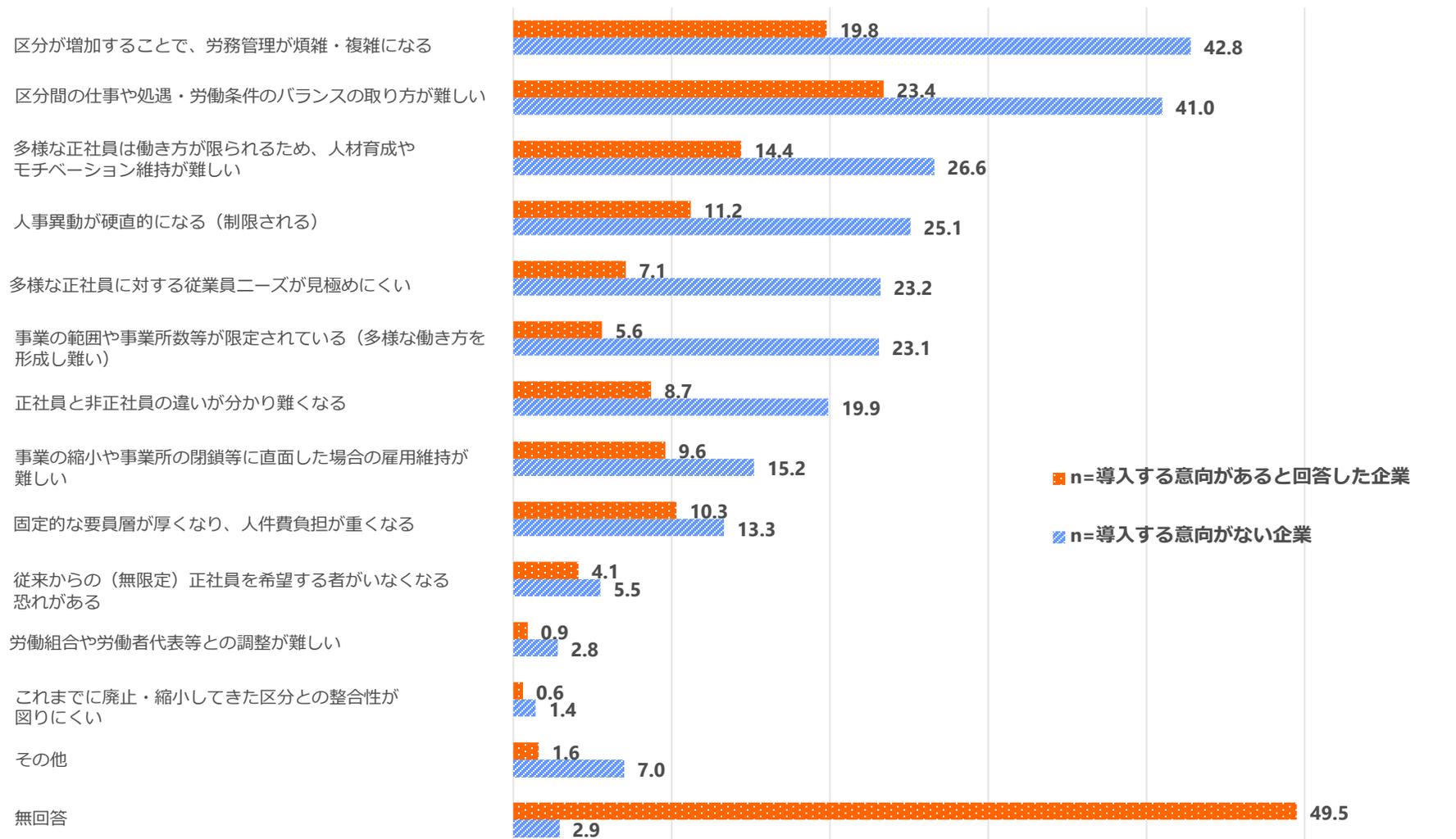
○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点) 【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、単位：%】



※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。

○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)

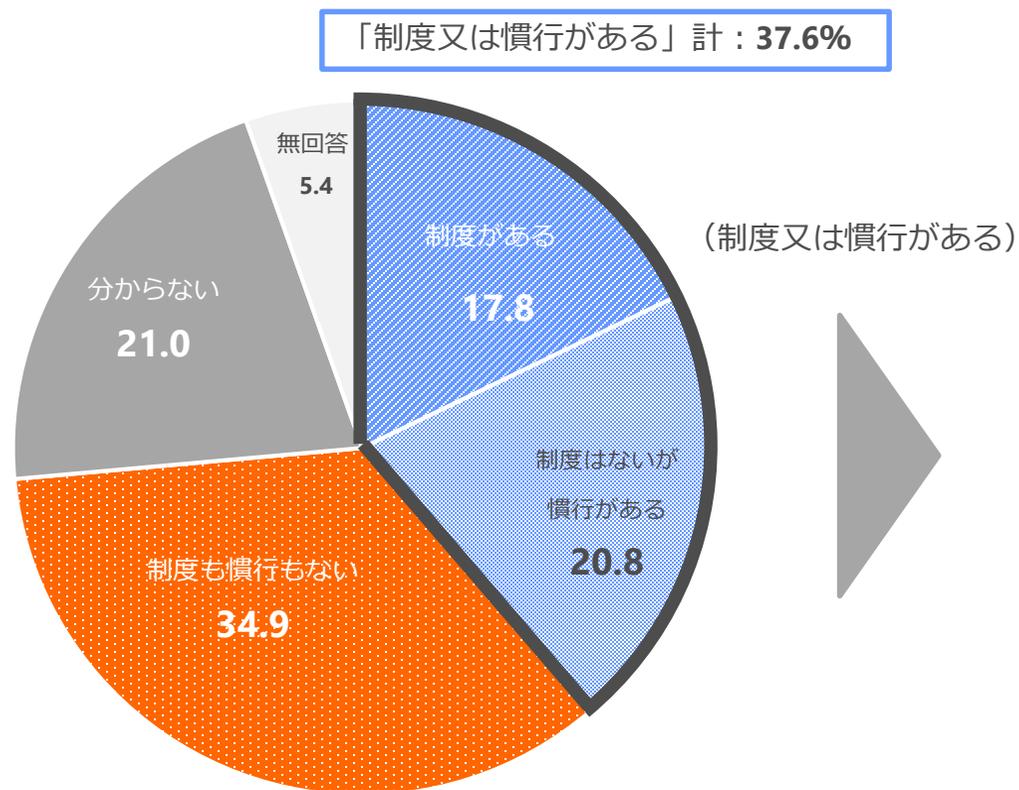
【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、導入する意向はないと回答した企業、単位：％】



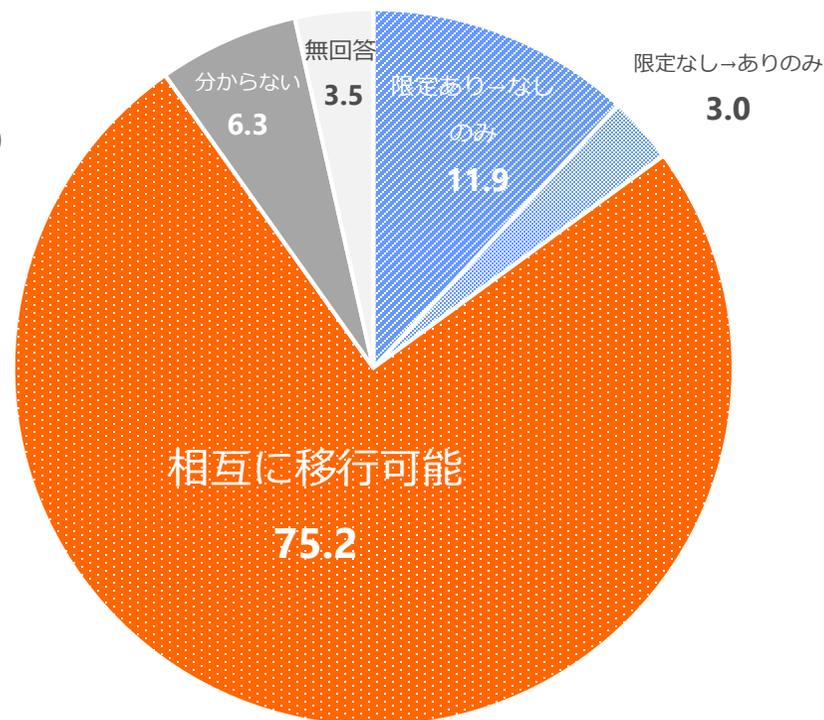
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

## ○正社員と多様な正社員の間の移行制度の有無(企業・2018年11月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業等、単位：%】



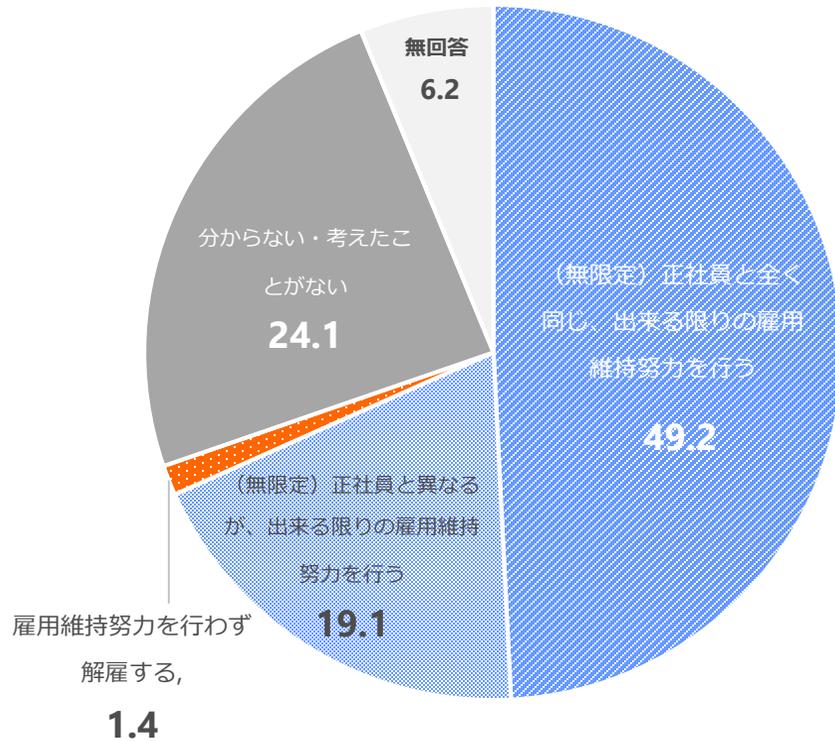
＜移行の方向性別割合＞  
【n=多様な正社員区分がある企業等のうち移行制度又は慣行がある企業等、単位：%】



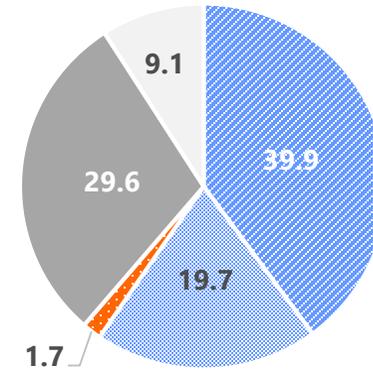
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

○事業所閉鎖等に直面した場合にはどう対応する方針か (企業・2016年10月時点)

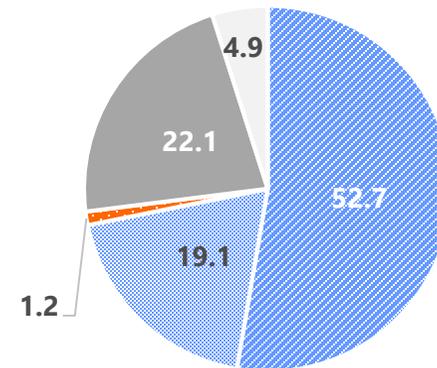
【n=多様な正社員区分がある企業、単位：%】



<事業所数が1ヶ所の企業の場合>



<事業所数が2ヶ所以上の企業の場合>



# 「多様な正社員」に係るこれまでの検討の経緯

## 閣議決定文書

## 厚生労働省における動き

### 「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。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。

### 未来投資戦略2018(2018年6月15日 閣議決定・抄)

職種限定、地域限定等「多様な正社員」について、プロフェッショナル人材の受け皿等として企業での活用を促すため、直近の活用状況を踏まえつつ、職務の内容や能力等に応じた評価や処遇、雇用保障等の在り方について整理を行い、労使双方が参考としている「雇用管理上の留意事項」への反映やモデル就業規則の策定等の対応を検討する。 ※2019年・2020年にも同様の文言有り。

### 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2020(2020年7月17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。

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

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

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
- ② 労働者に対する限定の内容の明示
- ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等への対応
- ④ 転換制度
- ⑤ 処遇(賃金、昇進・昇格)
- ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し
- ⑦ 人材育成・職業能力開発
- 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

◆ 「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。

## 政策提言を踏まえた対応

〈政策提言例〉

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、限定の内容の明示等が望ましいことを明記する。

➡ 平成26年11月28日に定められた行動計画策定指針において、子育てをしやすくすることを目的として職務や勤務地等を限定する制度を導入した場合、限定の内容を労働者に明示することが重要であり、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との転換ができることが望ましい旨を記載。

## 「雇用管理上の留意事項」の周知

〈主な留意事項等の内容〉

労働者に対する限定の内容の明示	紛争の未然防止のため、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明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など
転換制度	労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要 など
事業所閉鎖や職務の廃止等への対応	勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など

➡ 「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)を発出。パンフレットやモデル就業規則等により周知。

## モデル就業規則等の周知

〈主な就業規則における規定例〉

職務の限定	<ul style="list-style-type: none"> <li>●職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」</li> <li>●特定された職務に限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」 など</li> </ul>
-------	---

➡ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

- 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）〉

<p><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</p>	<p>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。）</p>
<p><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</p>	<p>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</p>
<p><b>任意記載事項</b> …使用者において任意に記載し得る任意記載事項</p>	<p>例：就業規則の制定趣旨ないし根本精神を宣言した規定、就業規則の解釈及び適用に関する規定等</p>

- ◆ 就業規則の作成・変更をする際には、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。（労働基準法第90条）
- ◆ 就業規則の内容は、法令や事業場における労働協約に反してはならない。（労働基準法第92条）
- ◆ 就業規則は、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、労働者に交付するなどの方法により周知しなければならない。（労働基準法第106条）
- ◆ 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）

- 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就業規則の変更等により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	<p>（労働基準法施行規則第5条）</p> <p>①労働契約の期間に関する事項</p> <p>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</p> <p>③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（※2）</p> <p>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</p> <p>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給に関する事項</p> <p>⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。）</p> <p>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</p> <p>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（※3）並びに最低賃金額に関する事項</p> <p>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</p> <p>⑩安全及び衛生に関する事項</p> <p>⑪職業訓練に関する事項</p> <p>⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</p> <p>⑬表彰及び制裁に関する事項</p> <p>⑭休職に関する事項</p>	<p>※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。</p> <p>・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</p> <p>・有効に締結又は変更された労働契約の内容</p>
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（※4）（労働基準法施行規則第5条第3項・第4項） ※4 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

# 「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

## 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 XXXXXXXXXXXX  
使用者名 XXXXXXXXXXXX

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場合があるが、 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 を変更する場合がある
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

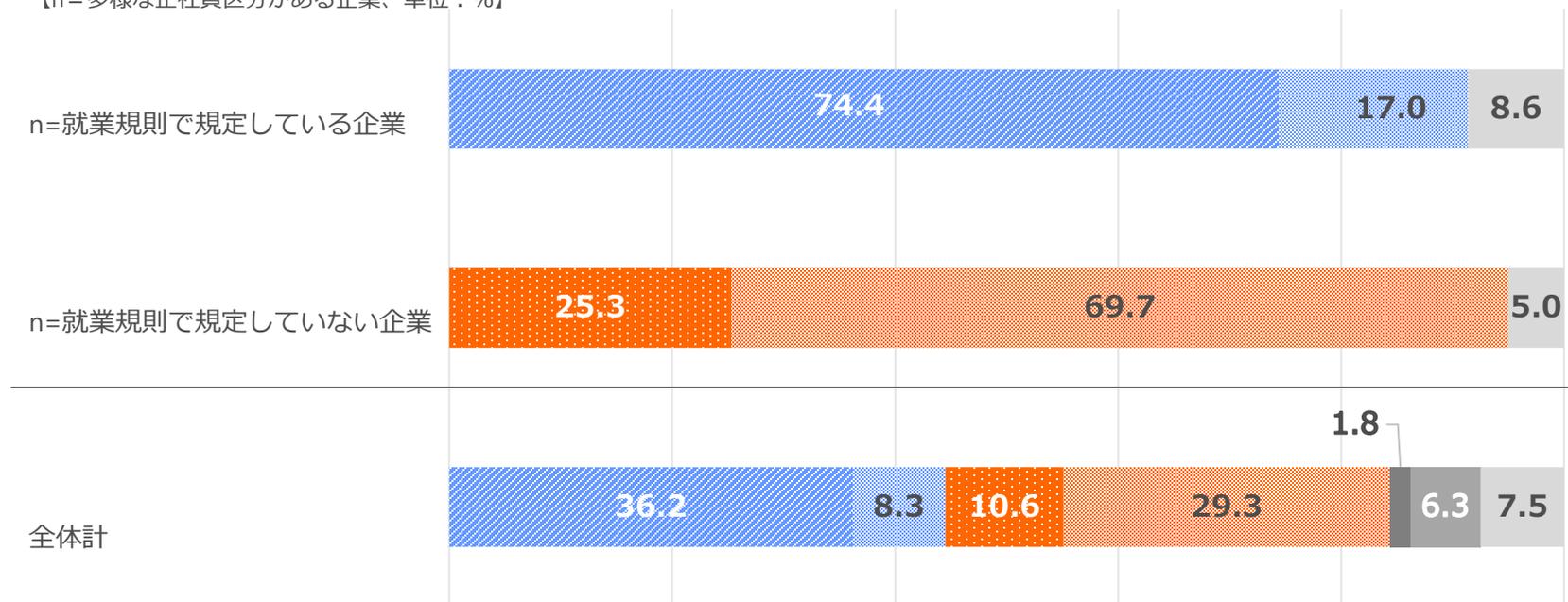
事業所を本社に限定  
する勤務地限定の場合

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

○多様な正社員の限定性や処遇・労働条件等を就業規則上に規定しているか、本人に書面で明示しているか(企業・2016年10月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業、単位：%】



- 就業規則で規定しており、書面による本人明示も行っている
- 就業規則で規定しているが、書面による本人明示は行っていない
- 就業規則で規定していないが、書面による本人明示は行っている
- 就業規則で規定しておらず、書面による本人明示も行っていない
- 就業規則での規定が無回答
- 書面による本人明示が無回答
- 無回答

短時間正社員制度をはじめとする「多様な正社員」制度の普及・促進を図るため、制度導入支援セミナーの開催により、制度導入に当たっての雇用管理上の留意点や制度を導入している企業の事例紹介を行うとともに、支援員による「多様な正社員」制度導入支援を実施する。また、専用サイト(多様な人材活用で輝く企業応援サイト)において、「多様な正社員」制度を導入している企業の取組事例等を掲載することにより、「多様な正社員」制度の導入に向けた企業の取組を支援する。

## 導入支援の取組

### ○制度導入支援セミナーの開催

「多様な正社員」制度に関心のある企業や人事労務担当者等を対象として、制度を導入する上での留意事項等を説明するとともに、「多様な正社員」制度を導入している企業の事例を紹介し、制度の導入に向けた企業の取組を支援

### ○制度導入支援の実施

「多様な正社員」制度導入支援員が、制度の導入を検討する事業主に対して制度の設計方針や具体的な導入手法について助言及び支援

## 周知・啓発の取組

### ○専用サイト(多様な人材活用で輝く企業応援サイト)による情報発信

「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」(<https://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>)において、「多様な正社員」制度の導入により優秀な人材の確保や労働者のモチベーションアップ等につながった企業の取組事例や、企業による取組の優れた点や具体的な手法、制度導入の効果等についてのポイントをまとめた動画、支援員による「多様な正社員」制度導入支援事例等を広く周知する。

○ 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容		助成額 ※<>は生産性の向上が認められる場合の額、( )は大企業の額
正社員化支援	<p><b>正社員化コース(一部新規)</b></p>	<p>有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用</p>	<p>①有期→正規：1人当たり57万円&lt;72万円&gt;(42.75万円&lt;54万円&gt;)                      ②有期→無期：1人当たり28.5万円&lt;36万円&gt;(21.375万円&lt;27万円&gt;)                      ③無期→正規：1人当たり28.5万円&lt;36万円&gt;(21.375万円&lt;27万円&gt;)                      ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円&lt;36万円&gt;(大企業も同額)加算                      (注)令和2年1月24日以降に新型コロナウイルス感染症の影響により離職し、就労経験のない職業に就くことを希望する者を、紹介予定派遣の後、派遣先の事業所が正社員として直接雇用した場合、対象となる労働者の方の直接雇用前に当該事業所に従事していた期間が、2か月以上～6か月未満でも支給対象とします(令和3年度限り)。                      ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合                      ①：1人当たり9.5万円&lt;12万円&gt;(大企業も同額)、②③：1人当たり4.75万円&lt;6万円&gt;(大企業も同額)加算                      ※勤務地・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円&lt;12万円&gt;(7.125万円&lt;9万円&gt;)加算</p>
	<p><b>障害者正社員化コース(新規)</b></p>	<p>障害者を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規：1人当たり90万円(67.5万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり120万円(90万円)                      ②有期→無期：1人当たり45万円(33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円(45万円)                      ③無期→正規：1人当たり45万円(33万円) ※重度障害者等の場合は1人当たり60万円(45万円)</p>
処遇改善支援	<p><b>賃金規定等改定コース</b></p>	<p>全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額</p>	<p>①全ての賃金規定等改定：                      対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり9.5万円&lt;12万円&gt;(7.125万円&lt;9万円&gt;) 4人～6人：1事業所当たり19万円&lt;24万円&gt;(14.25万円&lt;18万円&gt;) 7人～10人：1事業所当たり28.5万円&lt;36万円&gt;(19万円&lt;24万円&gt;) 11人～100人：1人当たり2.85万円&lt;3.6万円&gt;(1.9万円&lt;2.4万円&gt;)                      ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：                      対象労働者数が1人～3人：1事業所当たり4.75万円&lt;6万円&gt;(3.325万円&lt;4.2万円&gt;) 4人～6人：1事業所当たり9.5万円&lt;12万円&gt;(7.125万円&lt;9万円&gt;) 7人～10人：1事業所当たり14.25万円&lt;18万円&gt;(9.5万円&lt;12万円&gt;) 11人～100人：1人当たり1.425万円&lt;1.8万円&gt;(0.95万円&lt;1.2万円&gt;)                      ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円&lt;1.8万円&gt;加算                      雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円&lt;0.96万円&gt;加算                      ※ 中小企業において5%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり0.95万円&lt;1.2万円&gt;さらに加算                      雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.475万円&lt;0.6万円&gt;さらに加算                      ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円&lt;24万円&gt;(14.25万円&lt;18万円&gt;)加算</p>
	<p><b>賃金規定等共通化コース</b></p>	<p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p>	<p>1事業所当たり57万円&lt;72万円&gt;(42.75万円&lt;54万円&gt;)                      ※ 対象労働者1人当たり、2万円&lt;2.4万円&gt;(1.5万円&lt;1.8万円&gt;)加算</p>
	<p><b>諸手当制度等共通化コース(一部新規)</b></p>	<p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用、又は有期雇用労働者等を対象に法定外の健康診断制度を新たに規定し、4人以上実施</p>	<p>1事業所当たり38万円&lt;48万円&gt;(28.5万円&lt;36万円&gt;)                      ※ 諸手当制度を共通化した対象労働者2人目以降、1人当たり、1.5万円&lt;1.8万円&gt;(1.2万円&lt;1.4万円&gt;)加算                      ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、16万円&lt;19.2万円&gt;(12万円&lt;14.4万円&gt;)加算</p>
	<p><b>選択的適用拡大導入時処遇改善コース</b></p>	<p>選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施</p>	<p>1事業所当たり19万円&lt;24万円&gt;(14.25万円&lt;18万円&gt;)                      ※ 社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じ以下の額を加算                      2%以上：1.9万円&lt;2.4万円&gt;(1.4万円&lt;1.8万円&gt;) 3%以上：2.9万円&lt;3.6万円&gt;(2.2万円&lt;2.7万円&gt;) 5%以上：4.7万円&lt;6万円&gt;(3.6万円&lt;4.5万円&gt;) 7%以上：6.6万円&lt;8.3万円&gt;(5万円&lt;6.3万円&gt;) 10%以上：9.4万円&lt;11.9万円&gt;(7.1万円&lt;8.9万円&gt;) 14%以上：13.2万円&lt;16.6万円&gt;(9.9万円&lt;12.5万円&gt;)                      ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合に、10万円(7.5万円)加算</p>
<p><b>短時間労働者労働時間延長コース</b></p>	<p>有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用</p>	<p>1人当たり22.5万円&lt;28.4万円&gt;(16.9万円&lt;21.3万円&gt;)                      ※ 労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成(上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せることも可)                      1時間以上2時間未満：4.5万円&lt;5.7万円&gt;(3.4万円&lt;4.3万円&gt;) 2時間以上3時間未満：9万円&lt;11.4万円&gt;(6.8万円&lt;8.6万円&gt;) 3時間以上4時間未満：13.5万円&lt;17万円&gt;(10.1万円&lt;12.8万円&gt;) 4時間以上5時間未満：18万円&lt;22.7万円&gt;(13.5万円&lt;17万円&gt;)</p>	

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」

第1回・資料6（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現状）

正誤表等

当初配布版からの訂正箇所

（傍線部分は修正部分）

正誤箇所	誤	正
9 頁 《有期契約労働者数》	2014 <u>1,502</u> 2017 <u>1,570</u>	2014 <u>1,503</u> 2017 <u>1,569</u>
3 7 頁 《右図：希望する理由 （主なもの）の数値及び文言》	雇用不安が無くなるから <u>42.4%</u>  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 <u>34.5%</u>  その後の賃金・労働条件の改善が 期待できるから <u>31.6%</u>  法定 <u>だから</u> 権利だから 16.1%	雇用不安が無くなるから <u>83.7%</u>  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 <u>39.9%</u>  その後の賃金・労働条件の改善が 期待できるから <u>27.3%</u>  法定 <u>された</u> 権利だから 16.1%
4 8 頁 《申請件数》	平成 29 年度 申請件数 <u>51,012</u> 認定件数 <u>46,754</u>  平成 30 年度 申請件数 <u>62,895</u> 認定件数 <u>62,138</u>  令和元年度 申請件数 <u>67,114</u> 認定件数 <u>66,398</u>	平成 29 年度 申請件数 <u>50,938</u> 認定件数 <u>46,697</u>  平成 30 年度 申請件数 <u>62,613</u> 認定件数 <u>61,853</u>  令和元年度 申請件数 <u>66,749</u> 認定件数 <u>66,046</u>

※その他、誤字・脱字、体裁等の修正あり。

当初配布版からの追加箇所

追加箇所	内容
2 9 頁	「n = 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計」 のグラフを追加
3 9 頁	「不本意な雇用形態や賃金・労働条件で働かされているという意識 が緩和された」の項目を追加

規制改革実施計画・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)

**規制改革実施計画 (令和 3 年 6 月 18 日閣議決定)**

【b:令和 3 年調査結果公表、議論を開始し速やかに結論を得る。結論を得次第、措置】

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）の雇用ルールの特化及び労働契約法（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。

**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)**

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。