

# 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る理由）……………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る方法）……………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

## 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
- 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

# 目次

## IV 多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

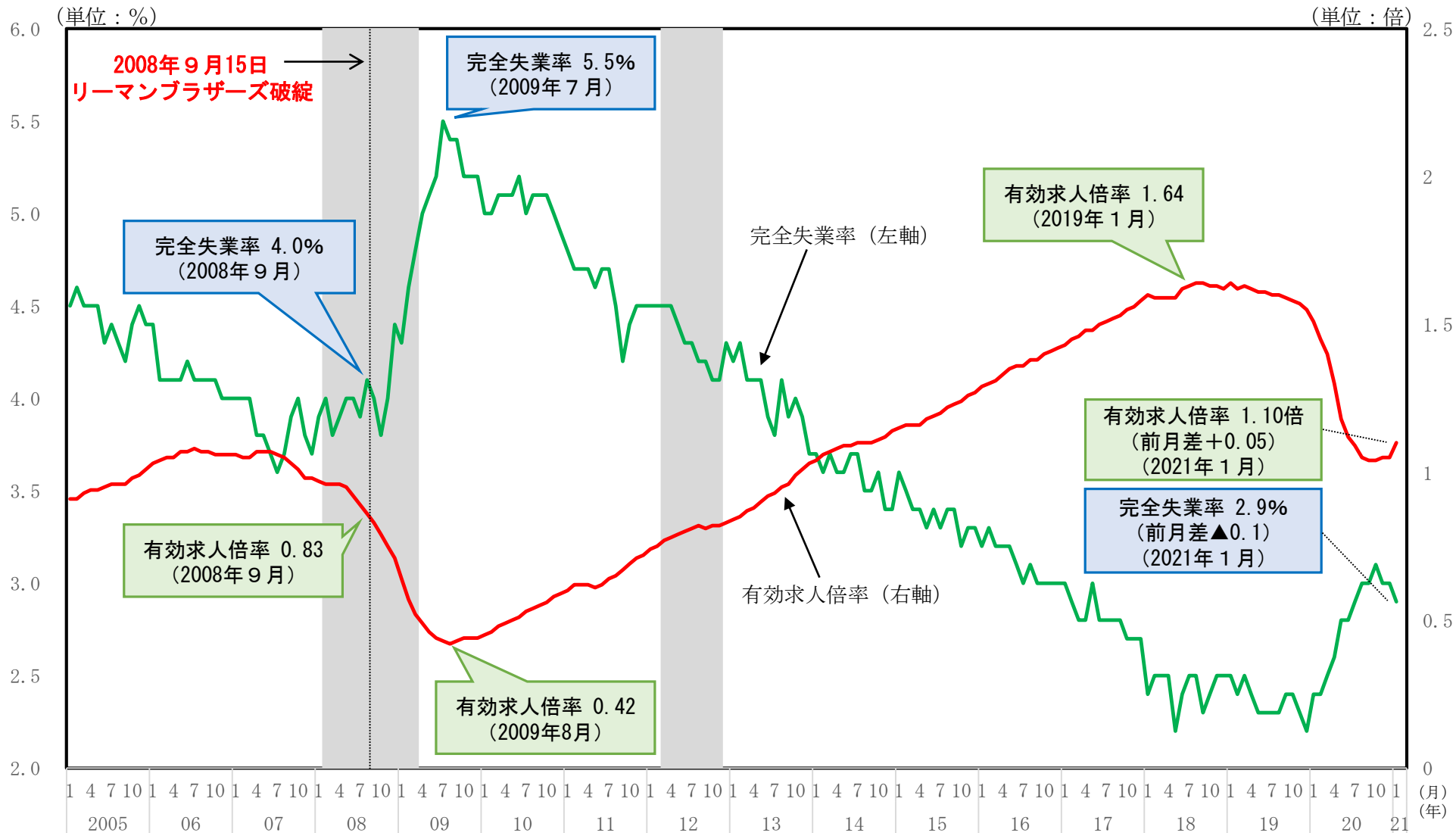
- 多様な正社員の活用状況……………51
- 多様な正社員の人数割合……………52
- 企業が多様な正社員を導入する理由……………53
- 導入する上での課題等……………54
- 企業における転換制度の整備状況……………55
- 事業所閉鎖等に直面した際の対応……………56
- 「多様な正社員」に係るこれまでの検討の経緯……………57
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会概要・  
報告書のポイント……………58
- 「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会報告等  
を踏まえた対応……………59
- 現行制度の概要① 就業規則……………60
- 現行制度の概要② 労働条件の明示……………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

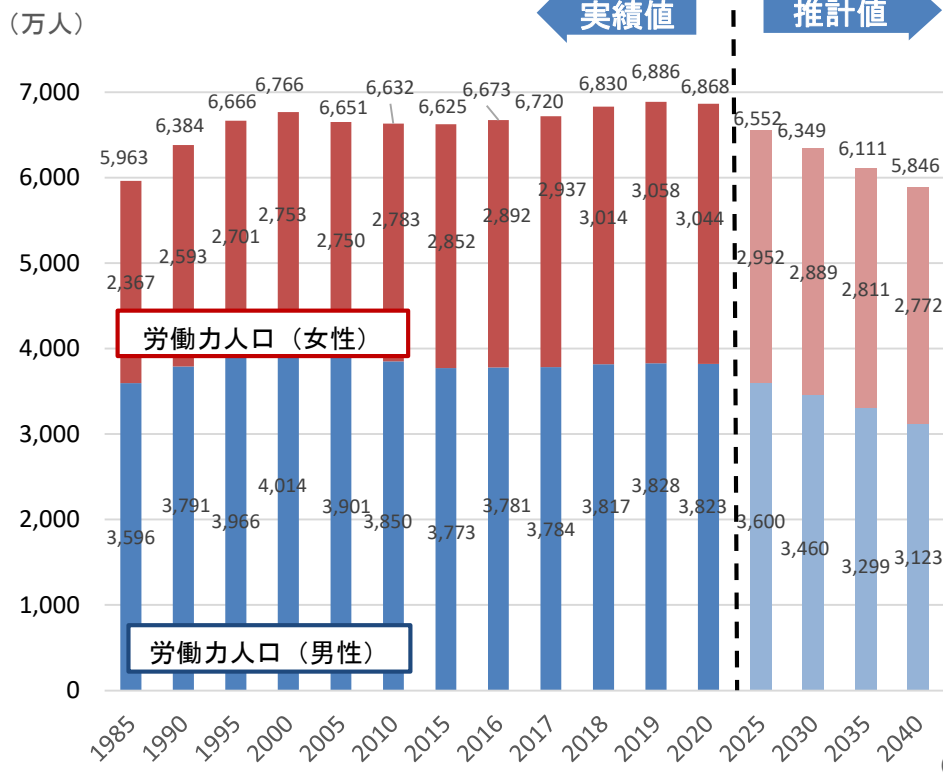
- 足下の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。



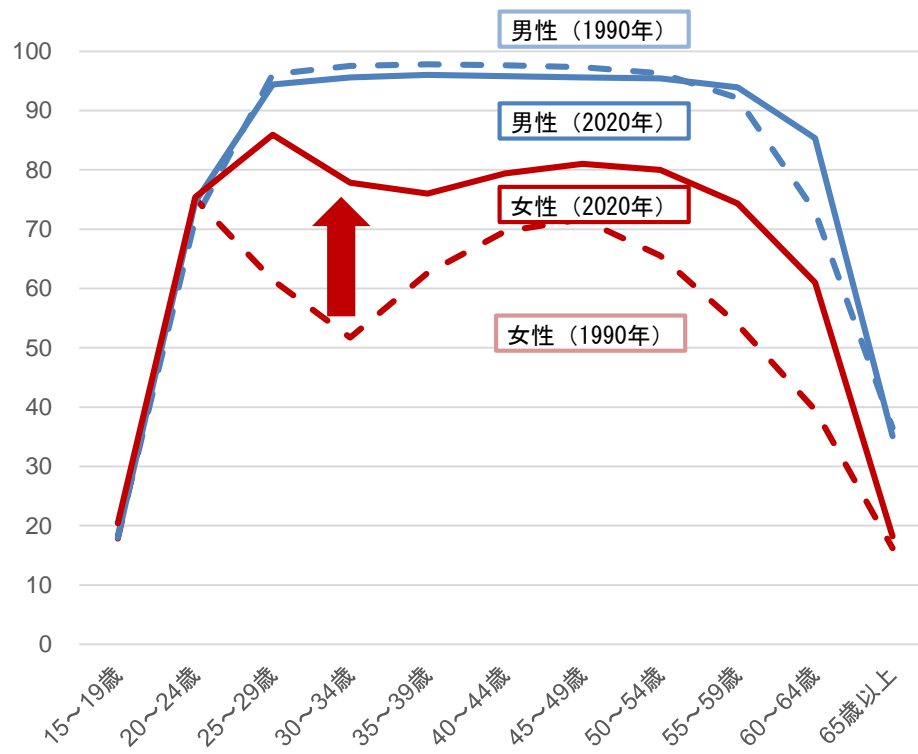
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成  
 (注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

- 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

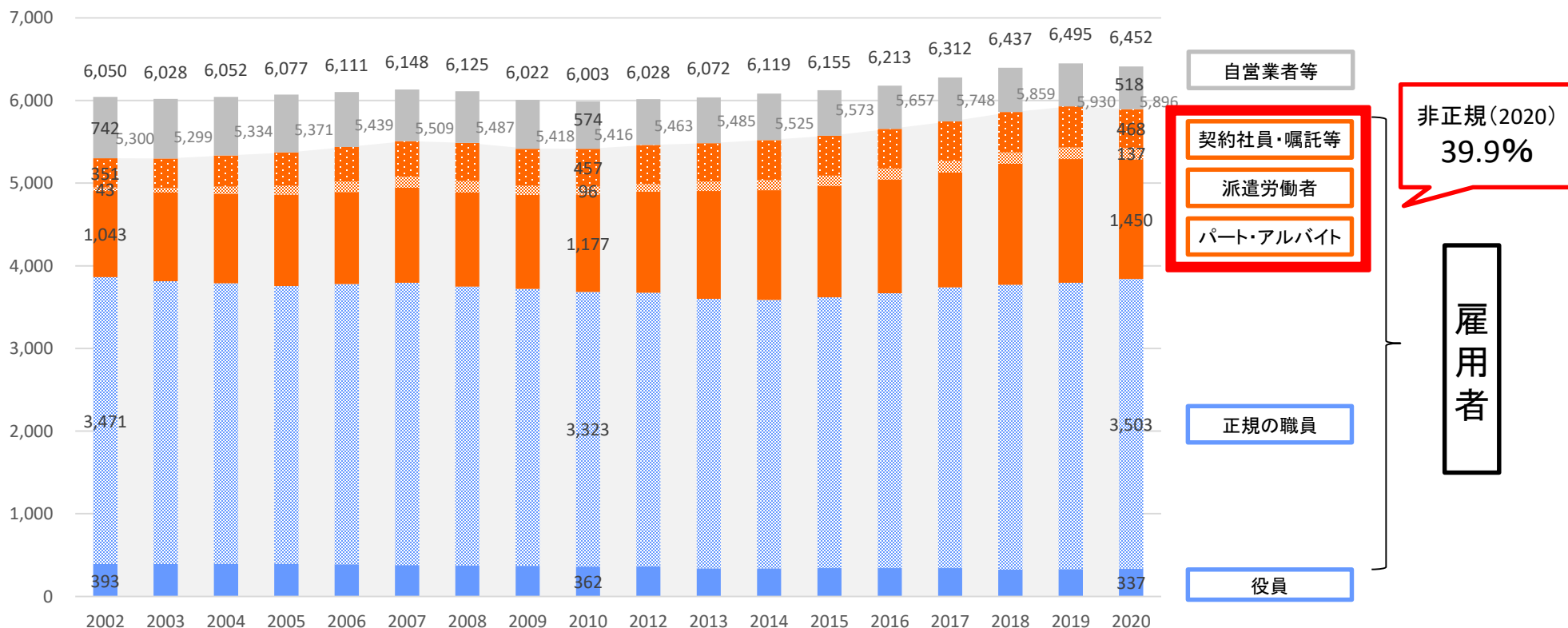


(出所) 総務省「労働力調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計—労働力需給モデル (2018年度版) による将来推計—」

(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（3,539万人）

有期の契約：273万人（正規の職員・従業員のうち7.7%）

有期の契約：304万人  
（契約社員・嘱託のうち  
77.0%）

契約社員・嘱託  
（395万人）

有期の契約：708万人  
（パート・アルバイトのうち  
48.1%）

パート・アルバイト  
（1,473万人）

有期の契約  
101万人  
（派遣社員の  
うち73.2%）

派遣社員  
（138万人）

有期の契約  
44万人  
（その他の  
うち51.8%）

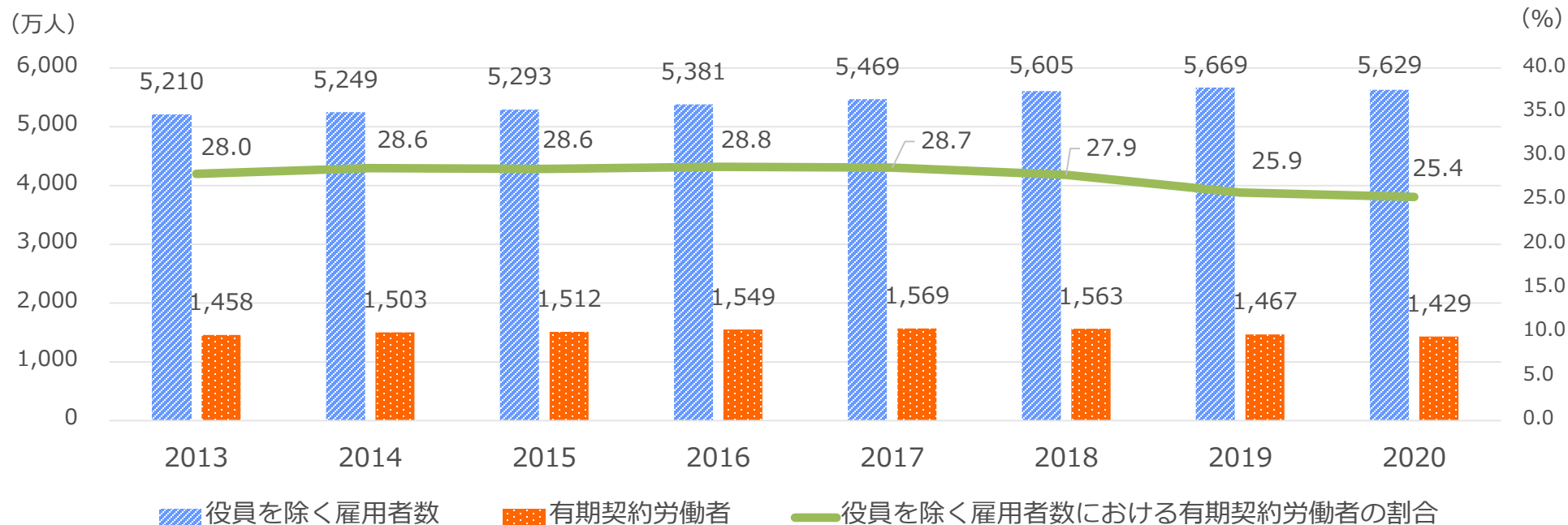
その他  
（85万人）

有期契約労働者  
1,429万人

非正規の職員・従業員：2,090万人

※「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

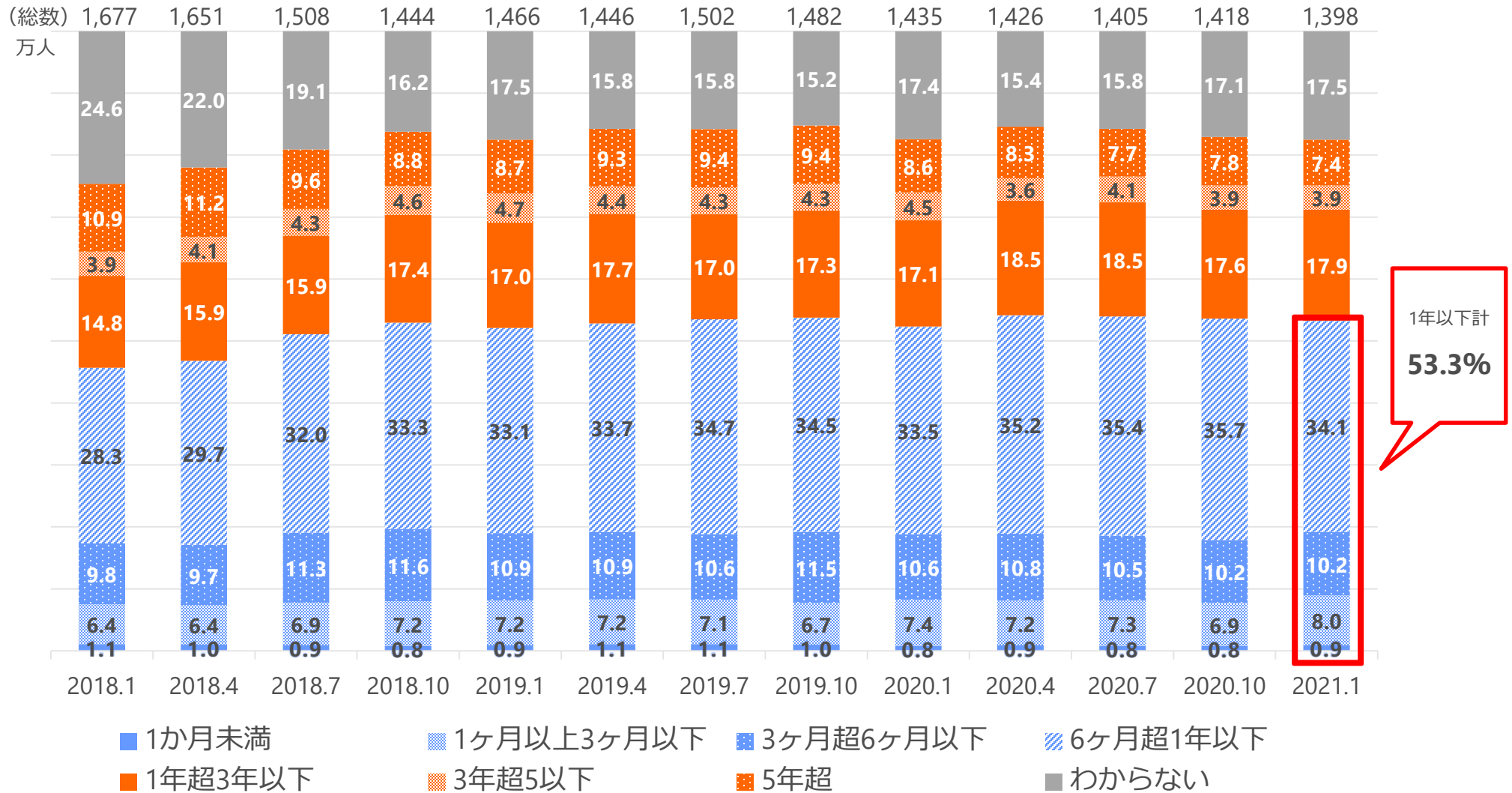


- ※・2012年以前は「有期の契約」を調査していないため不算出。
- ・2013年～2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。
- ・2018年以降は「有期の契約」のみ（雇用契約期間の定めのある雇用者数の合計であり、実質的には①～③の合計と同様の内容）の数値。

<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

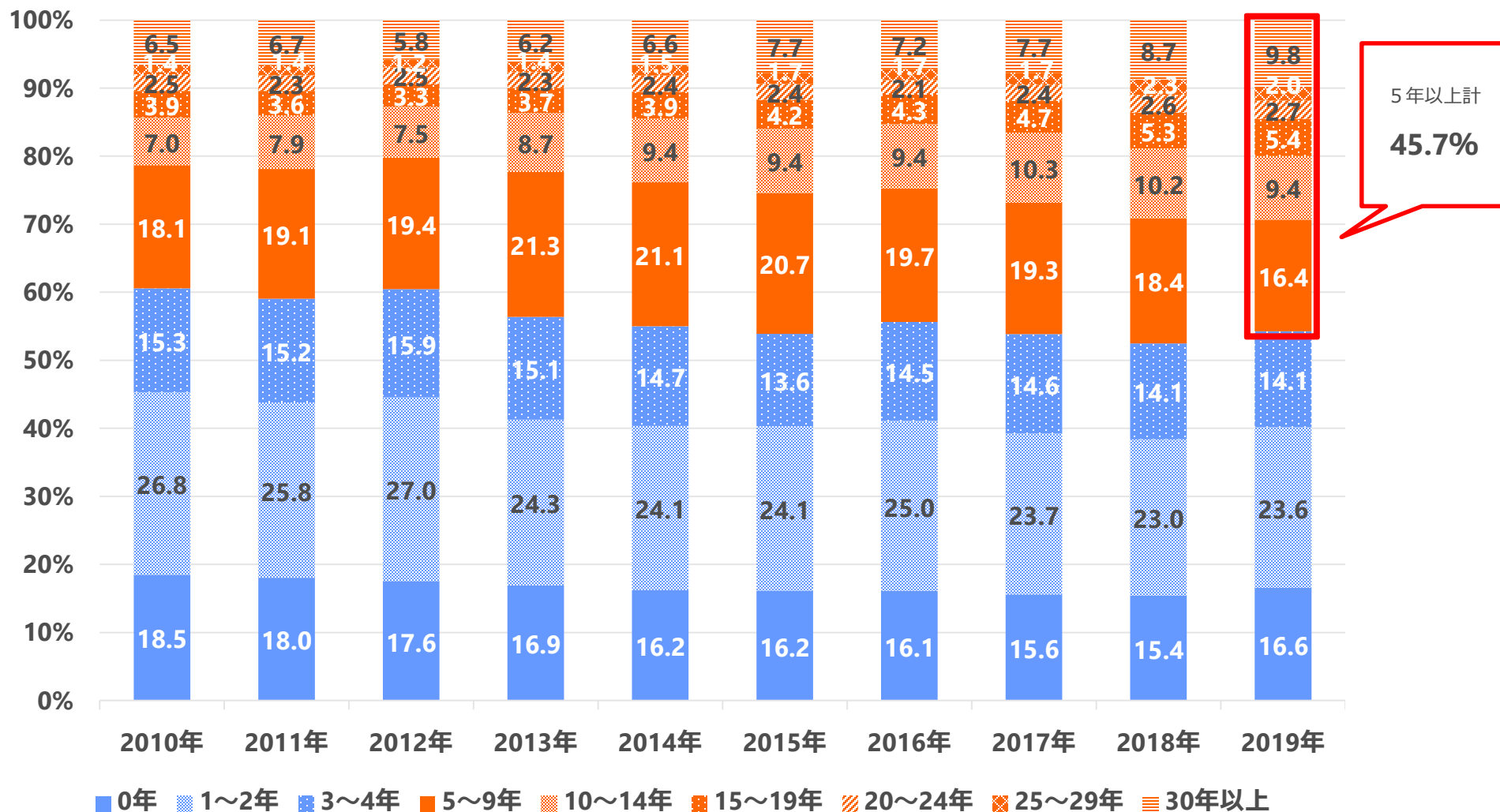
○ 1 回当たりの雇用契約期間別有期契約労働者の割合 ※単位：%



資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」月次結果

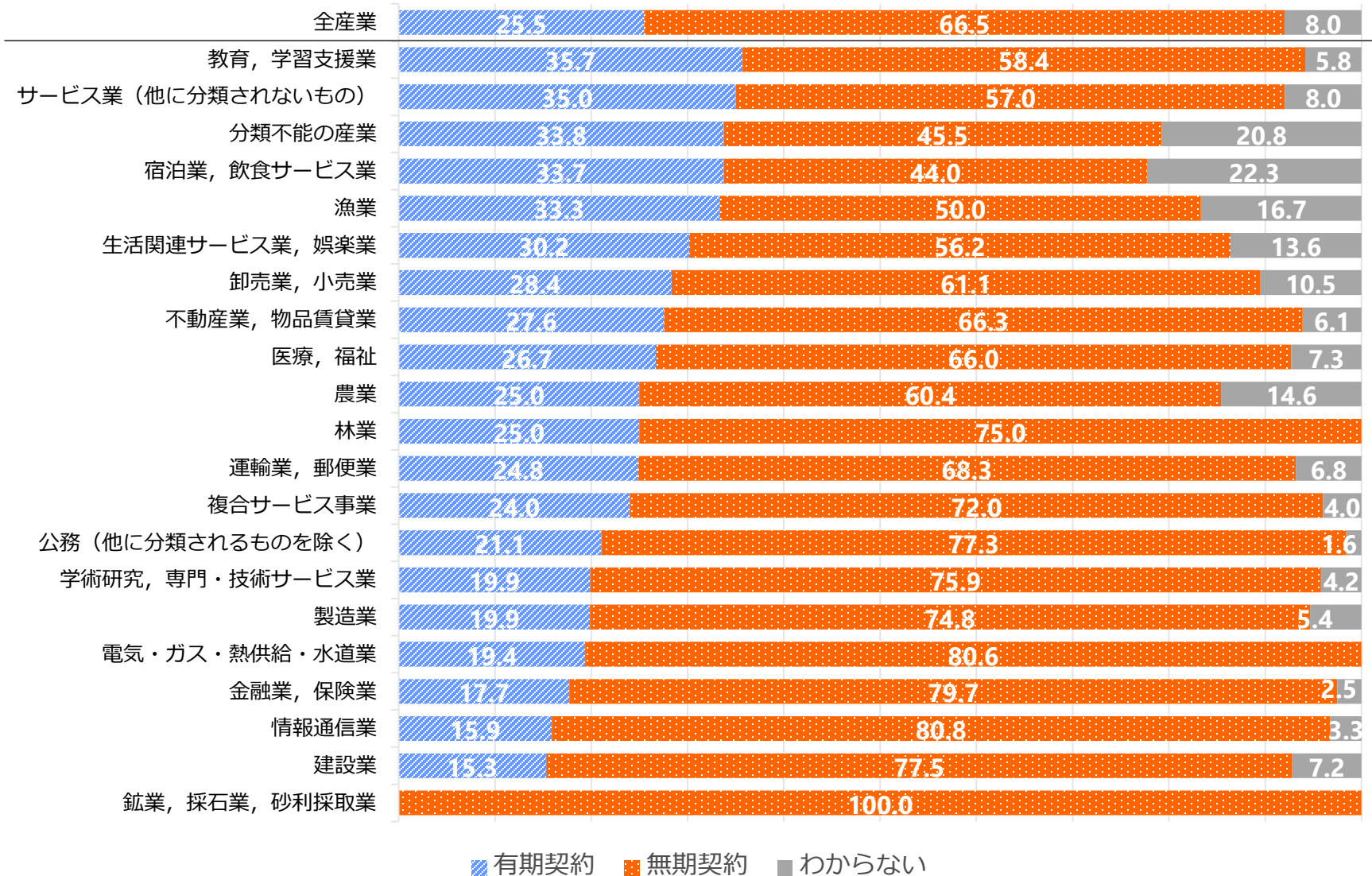
# 有期契約労働者に関する現状 – 勤続年数別有期契約労働者の割合の推移 –

○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：%



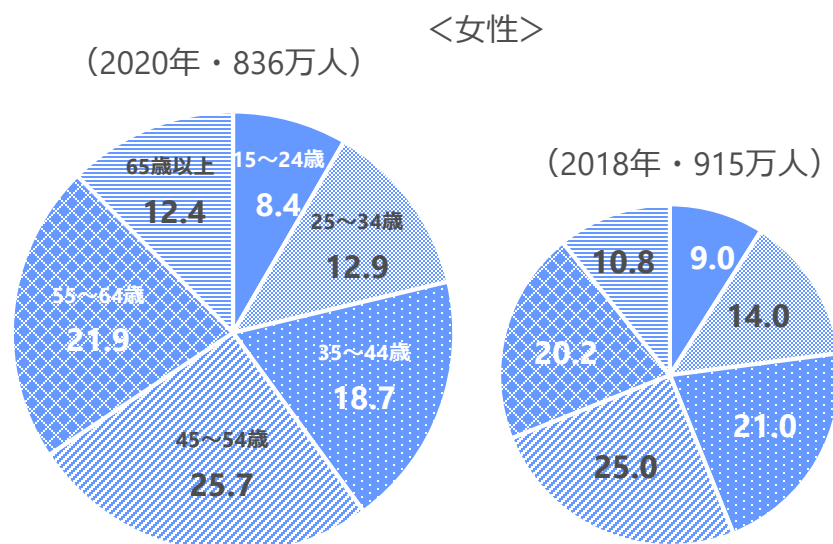
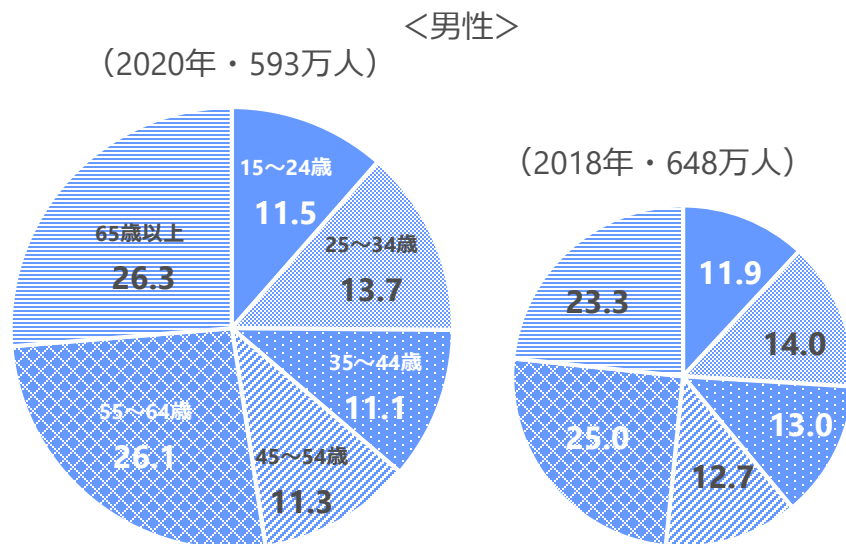
資料出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」年次結果 (2020年)

※労働力調査の数値は、表章単位未満の位で四捨五入されている等の理由により、総数と内訳が一致しないことから、割合が100%となるよう内訳の合計数を母数として割合を算出。

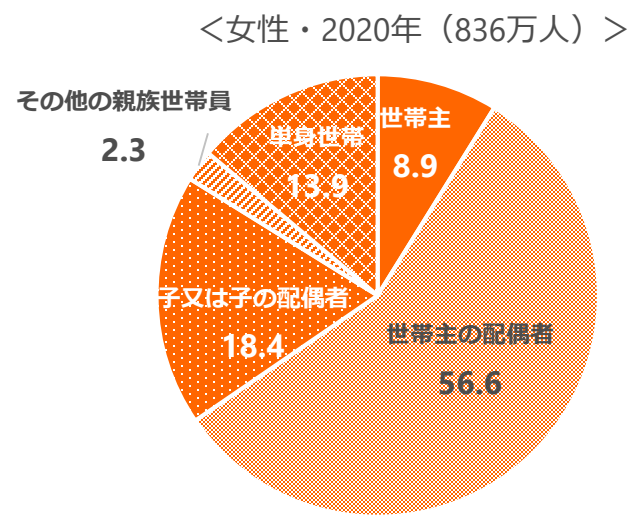
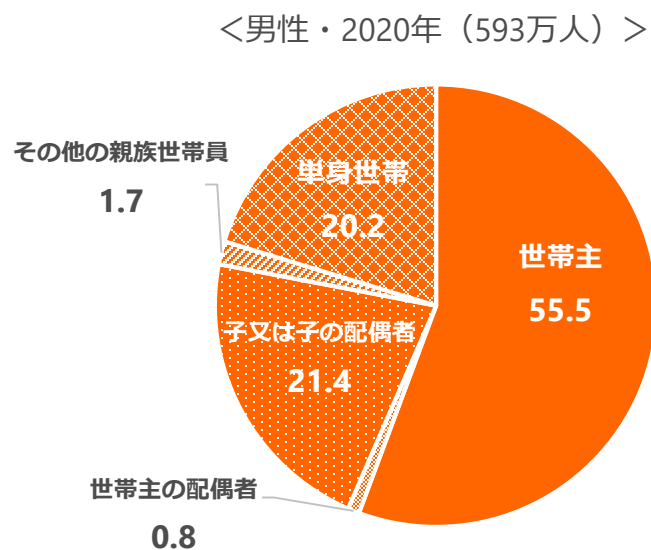
# 有期契約労働者に関する現状 – 有期契約労働者の属性 –

○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)

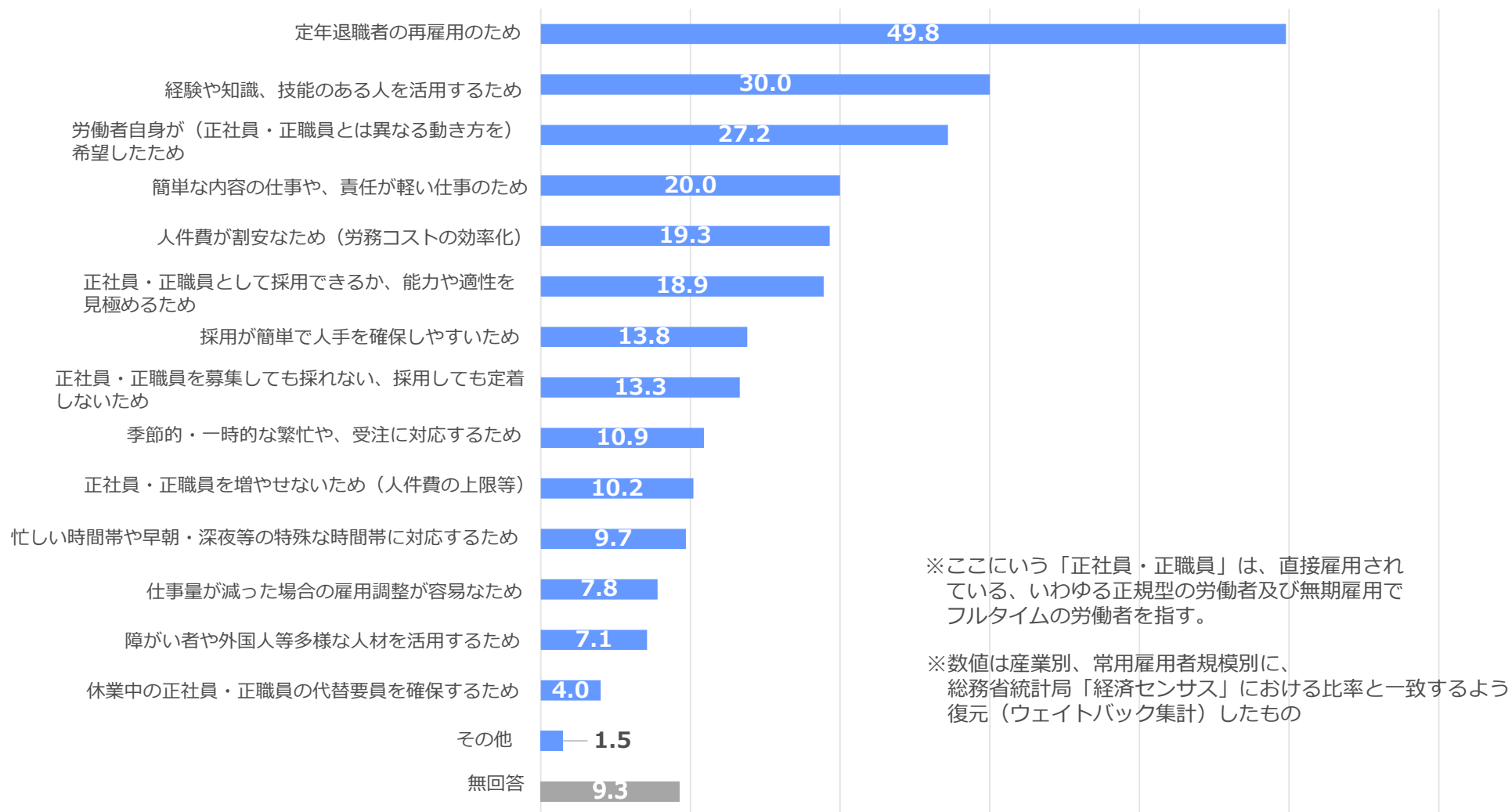


(世帯の状況別)



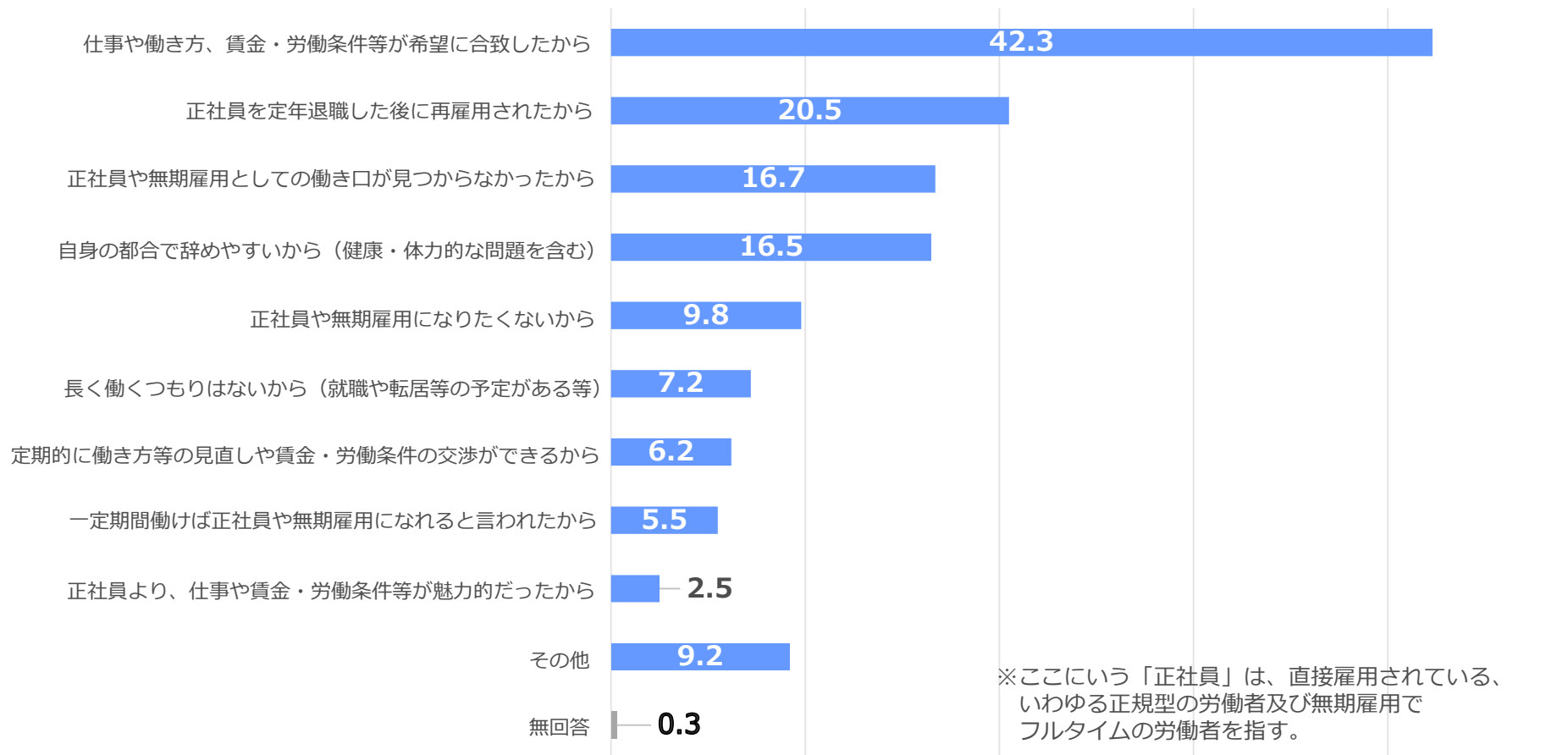
## ○有期労働契約で雇用している理由 (企業・2019年7月時点)

【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)

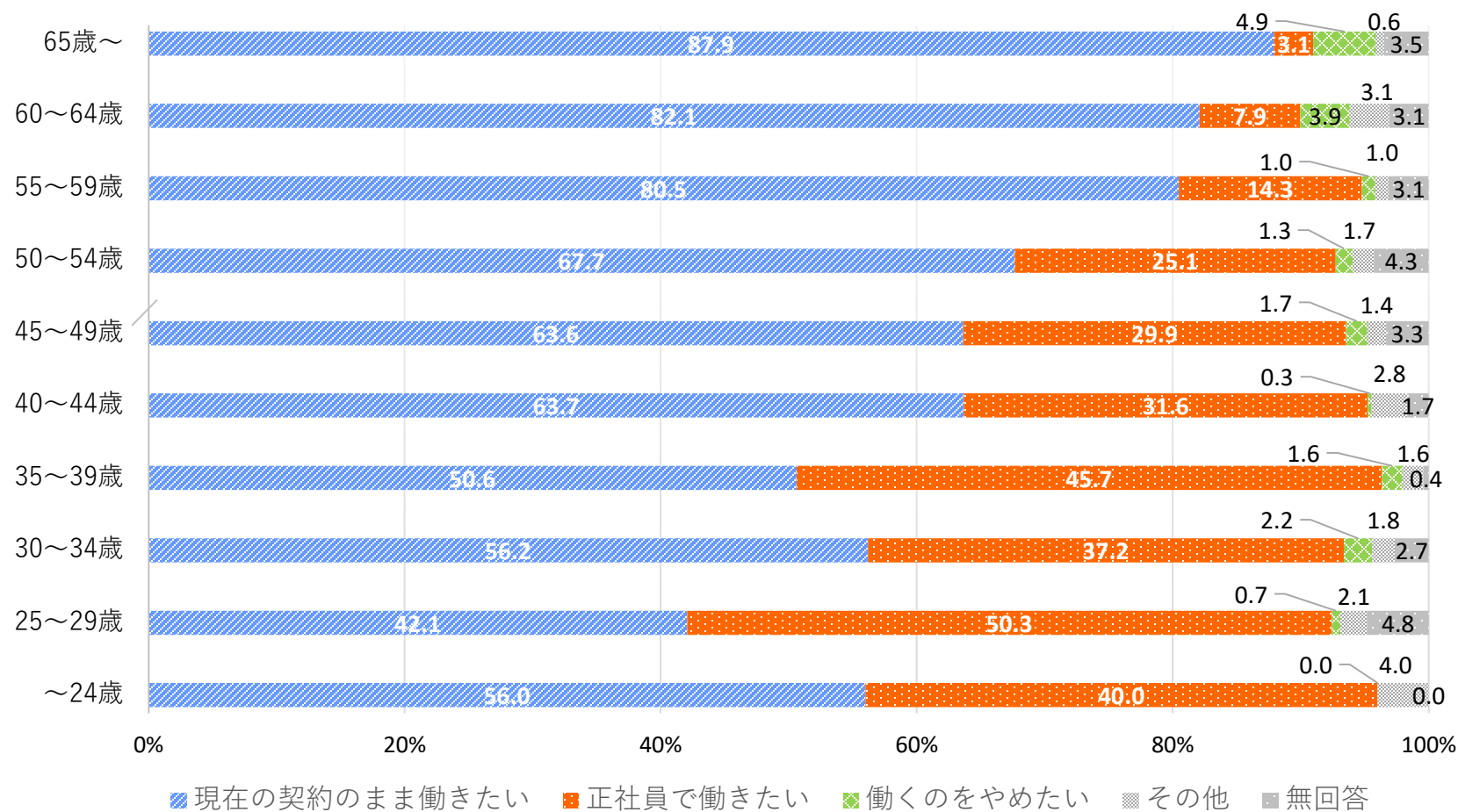
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期契約)」と回答した者、単位：% (複数回答)】





## ○今後の働き方の希望(個人・2019年7月時点)

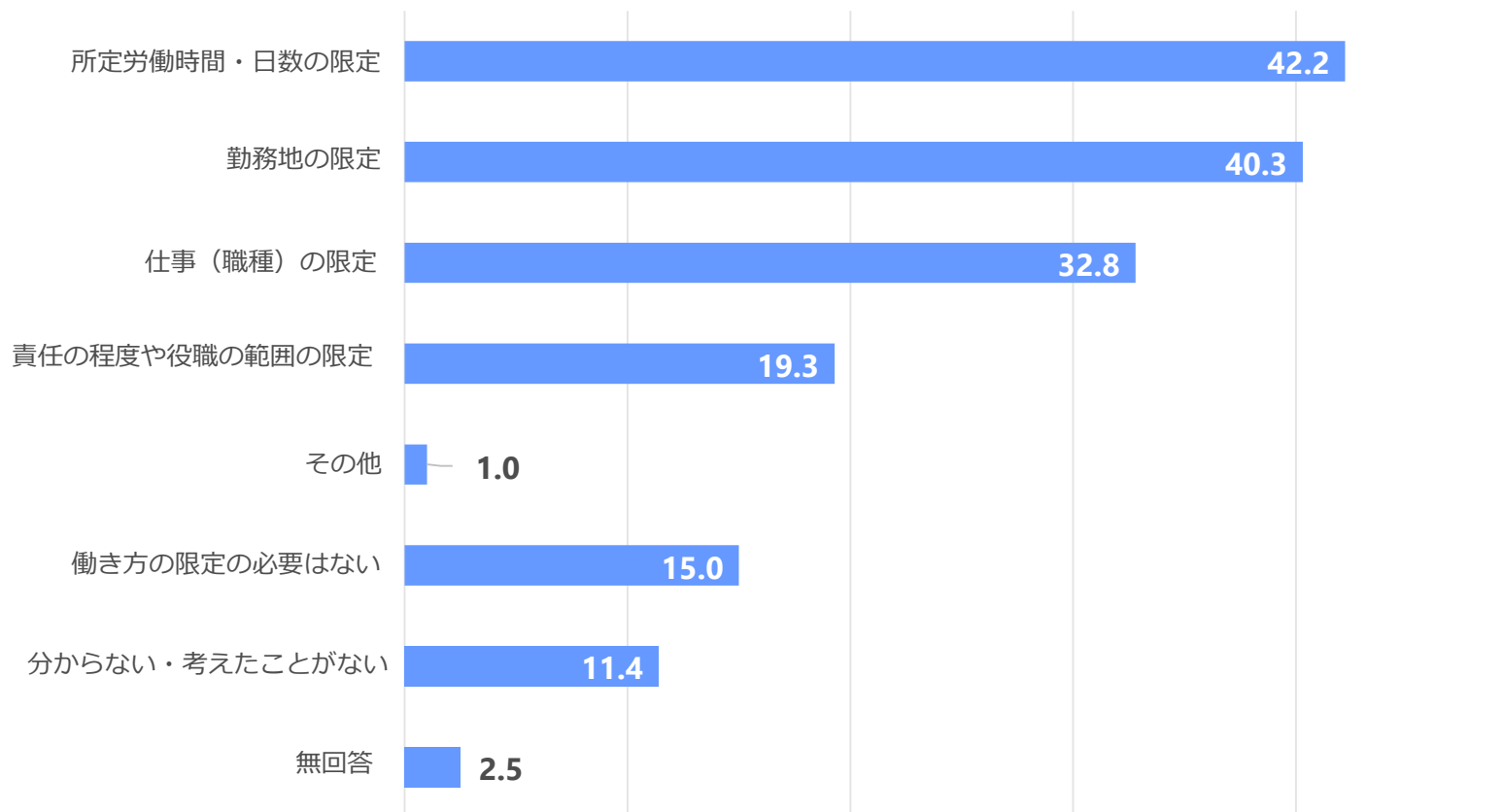
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期契約)」と回答した者、単位：%】



※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)

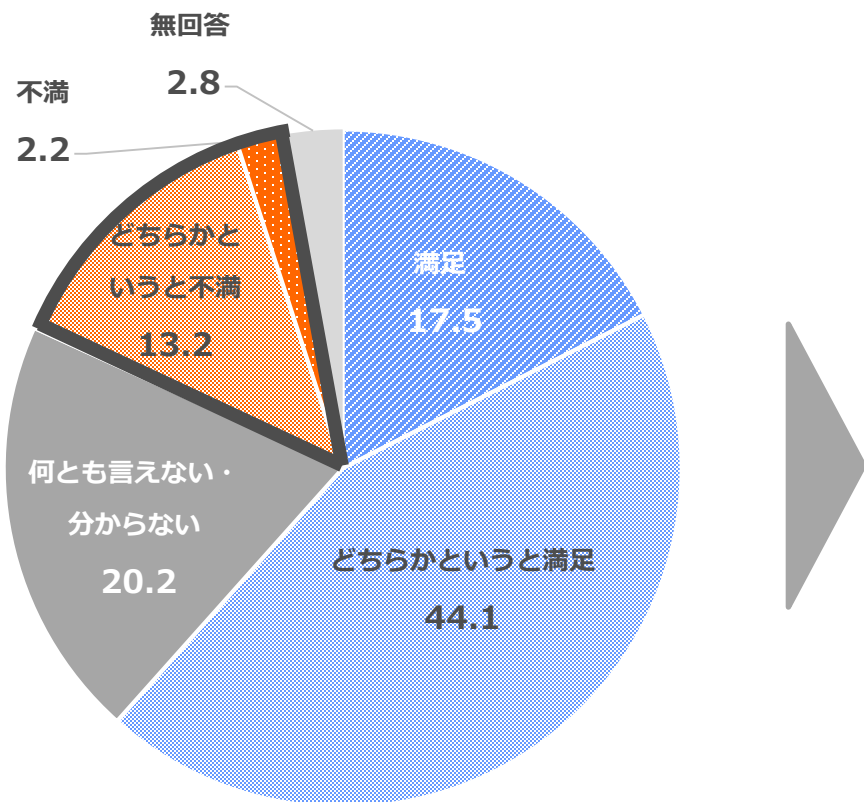
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％（複数回答）】



※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
仕事がつらい、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))

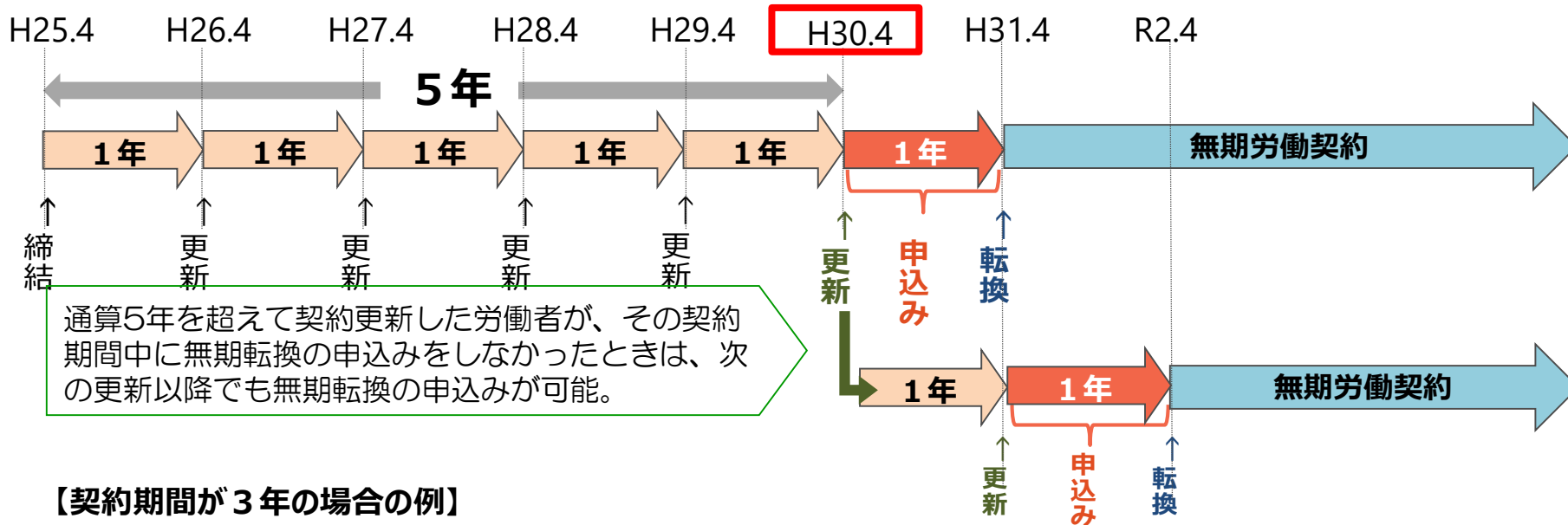
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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）

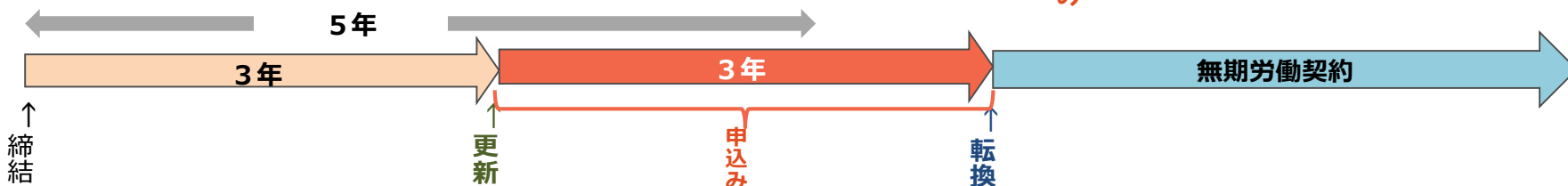
※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

## 【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。

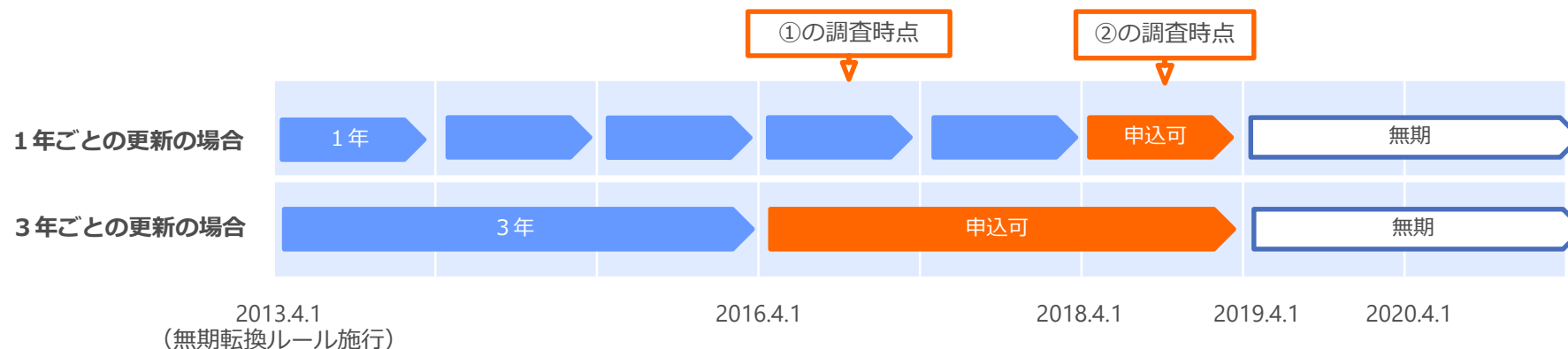
無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

○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





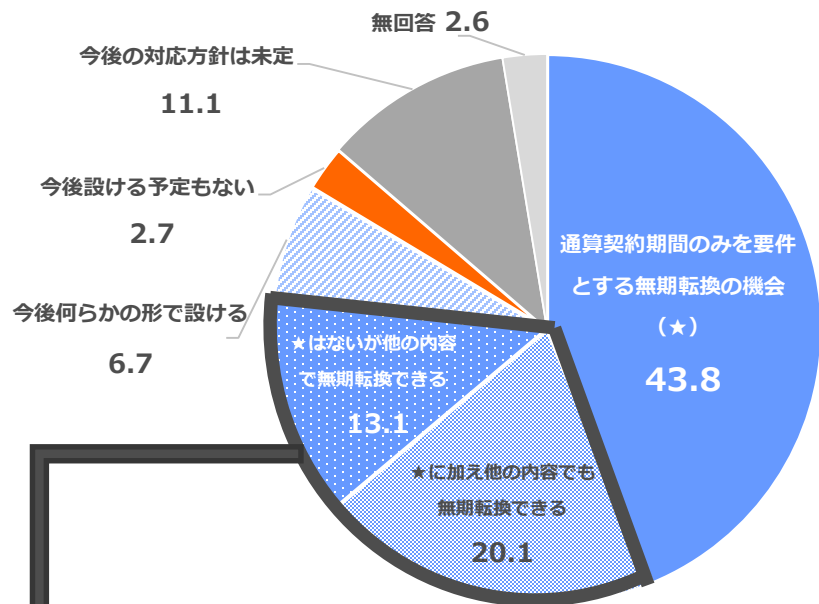
# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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)

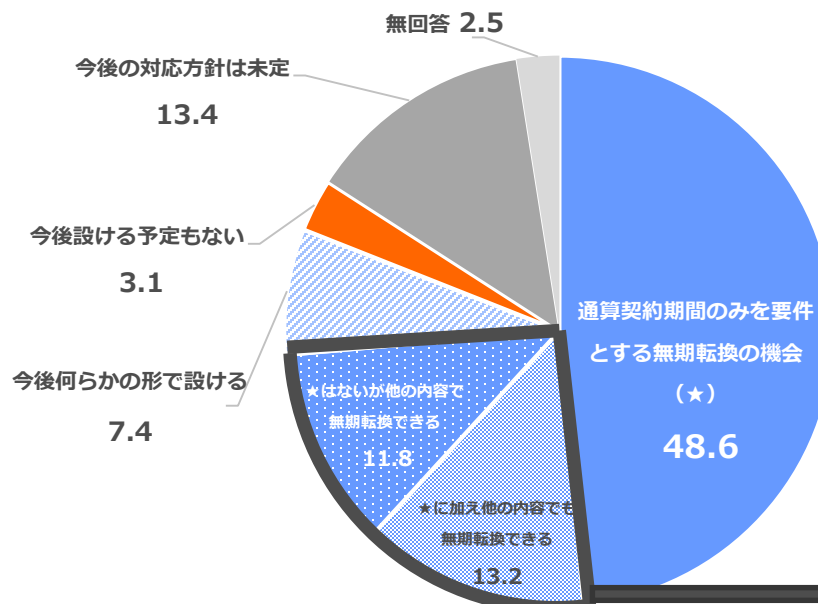
### ＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【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：％】

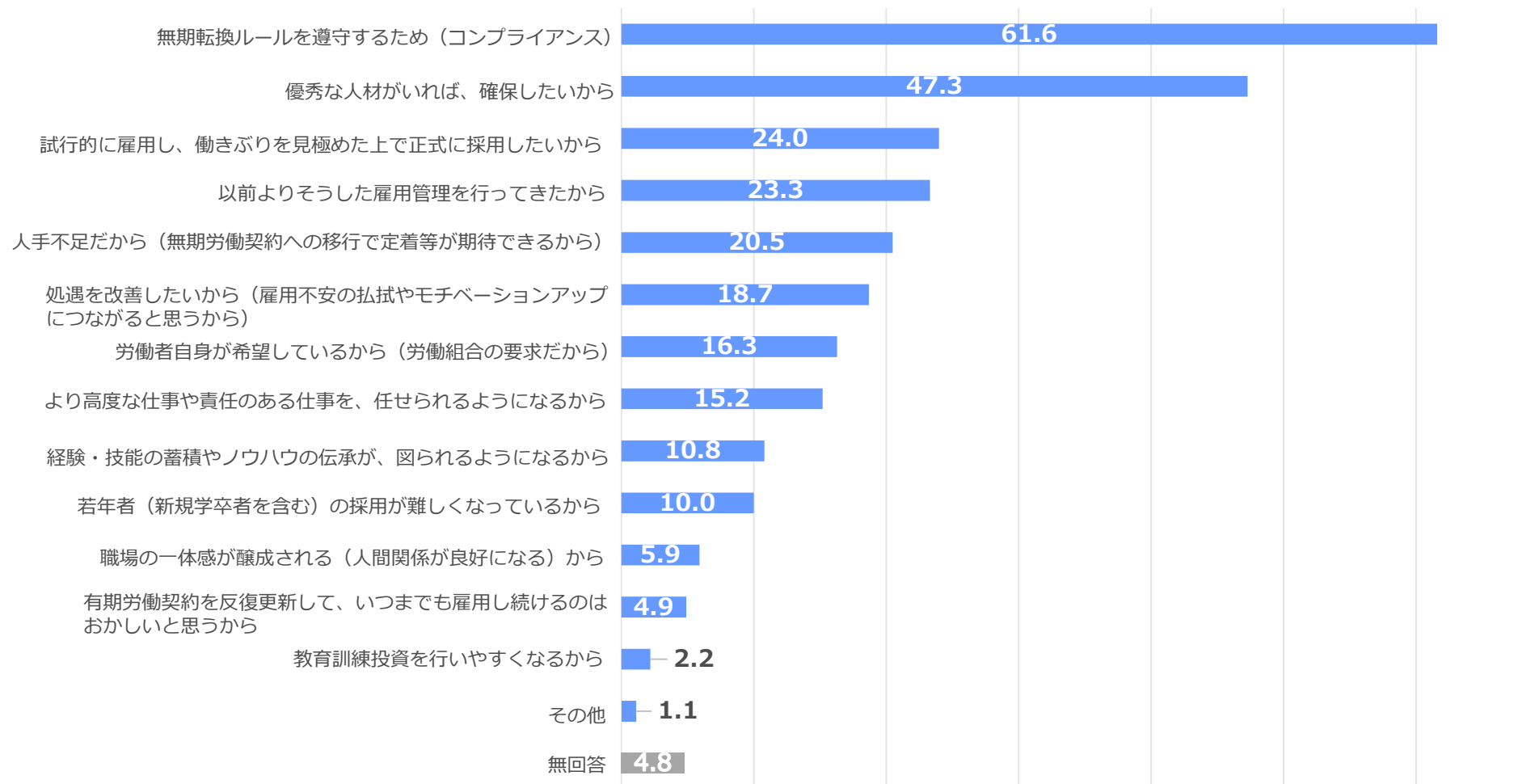
	通算勤続年数又は契約更新回数	申請書の提出	無期転換後の労働条件等への同意	上長や職場の推薦	試験での合格	一定以上の人事評価	一定以下の年齢	一定の資格・免許等の保有	その他
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	11.0	50.5	40.0	41.5	19.0	54.5	1.5	19.0	2.0
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	9.1	58.8	45.5	39.0	15.5	49.2	2.1	17.1	1.1

# 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）】

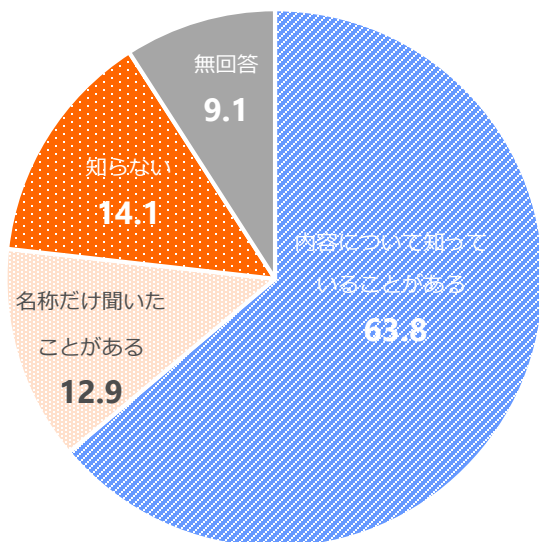


# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

※「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。

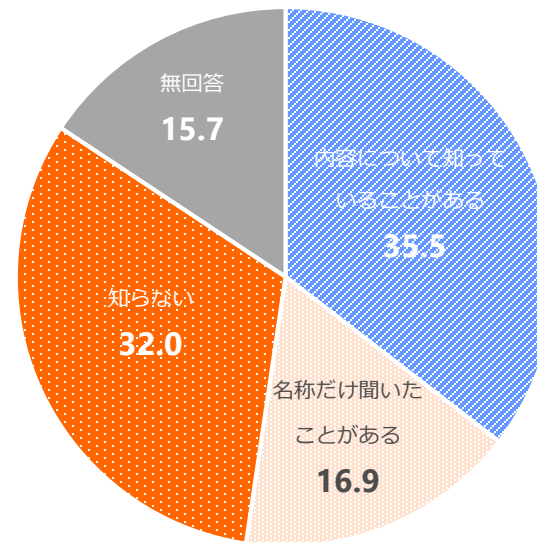
## ○企業の認知度(企業・2018年11月時点)

【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

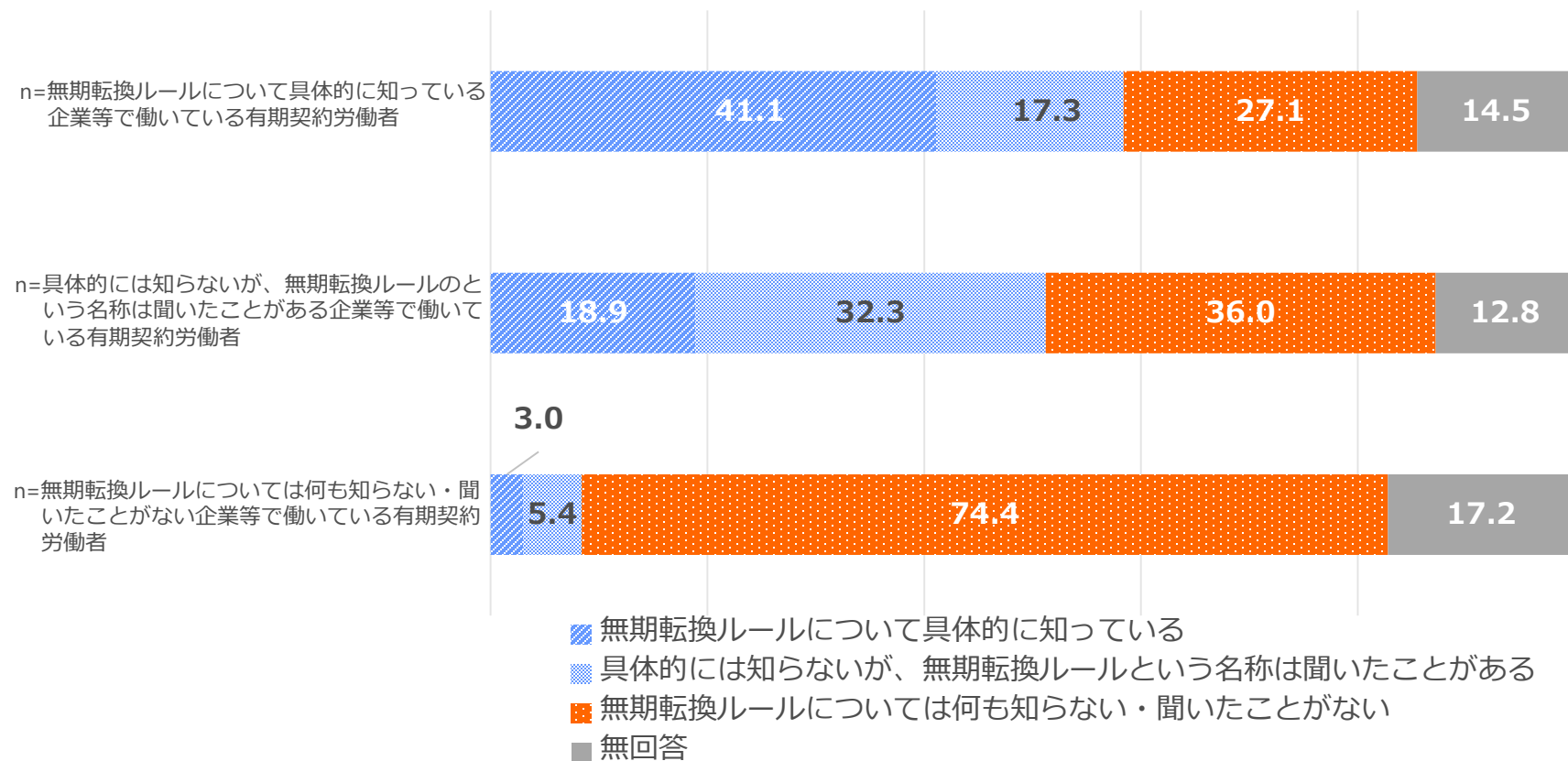
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

# 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：％】



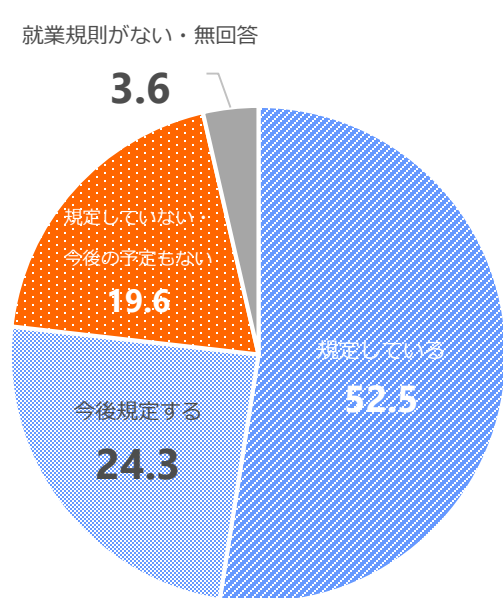
# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

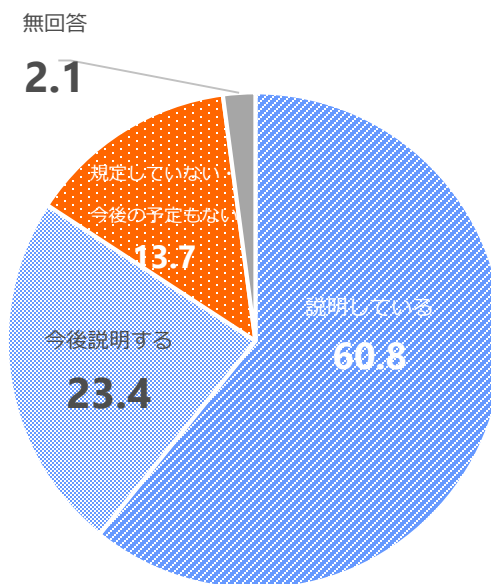
## ○無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況(企業・2018年11月時点)

【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：%】

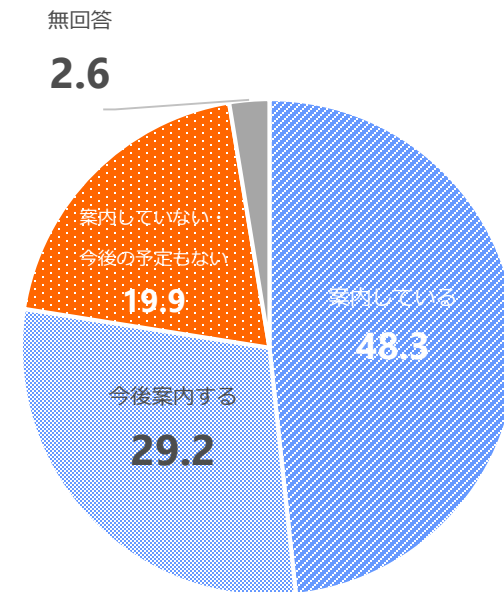
＜就業規則での規定＞



＜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＞

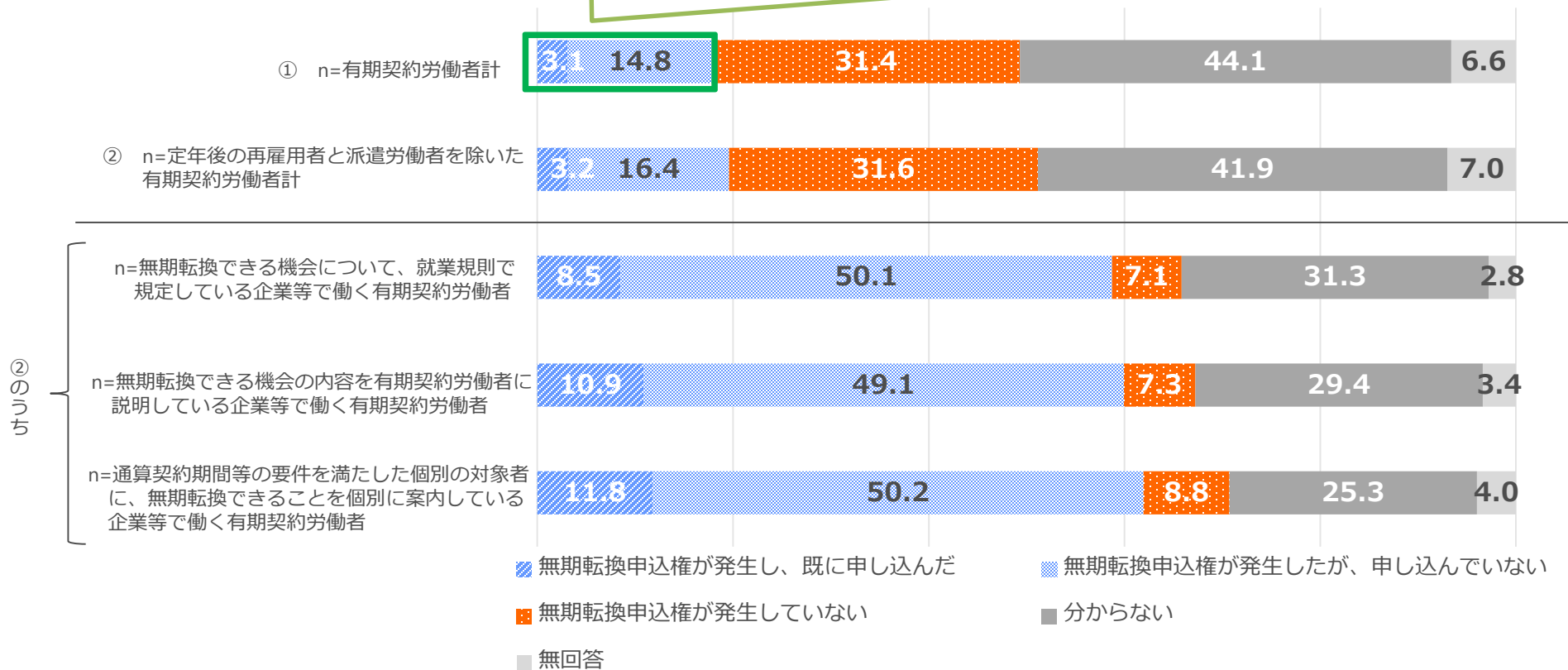


# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

※「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。

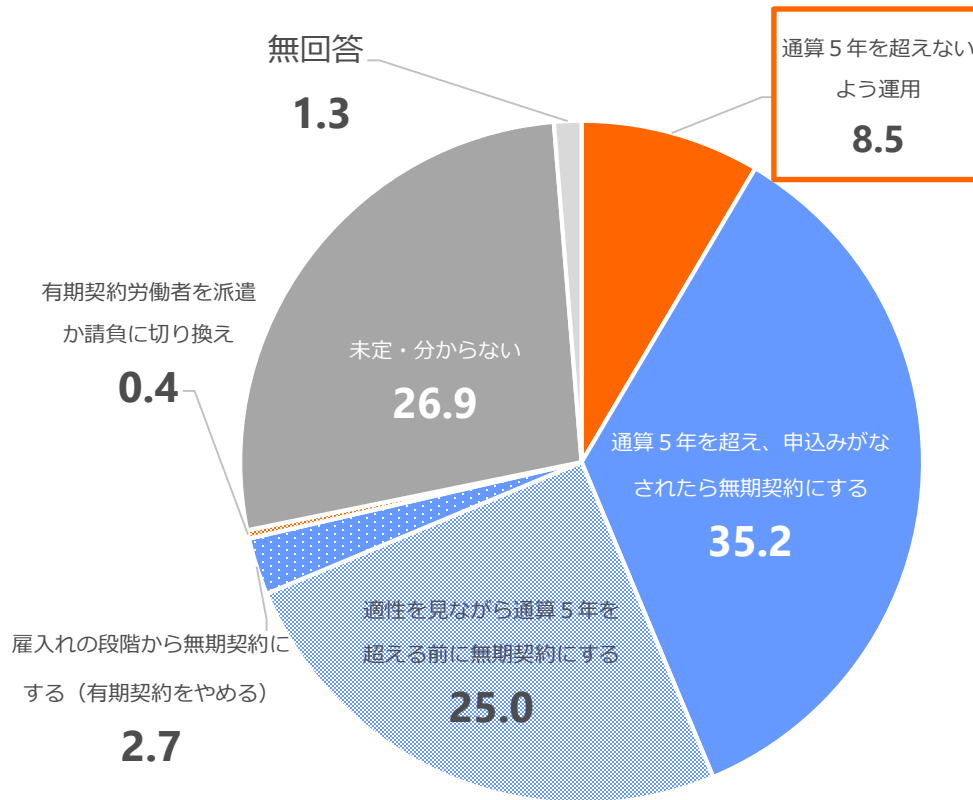
# 無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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>

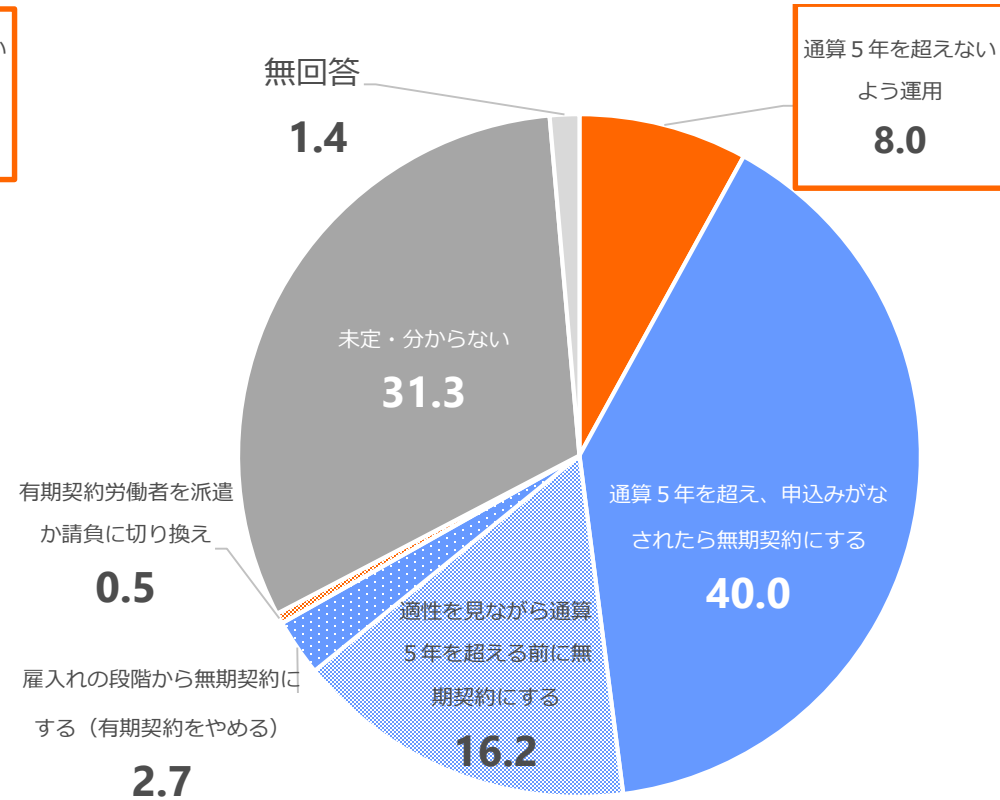
【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



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>

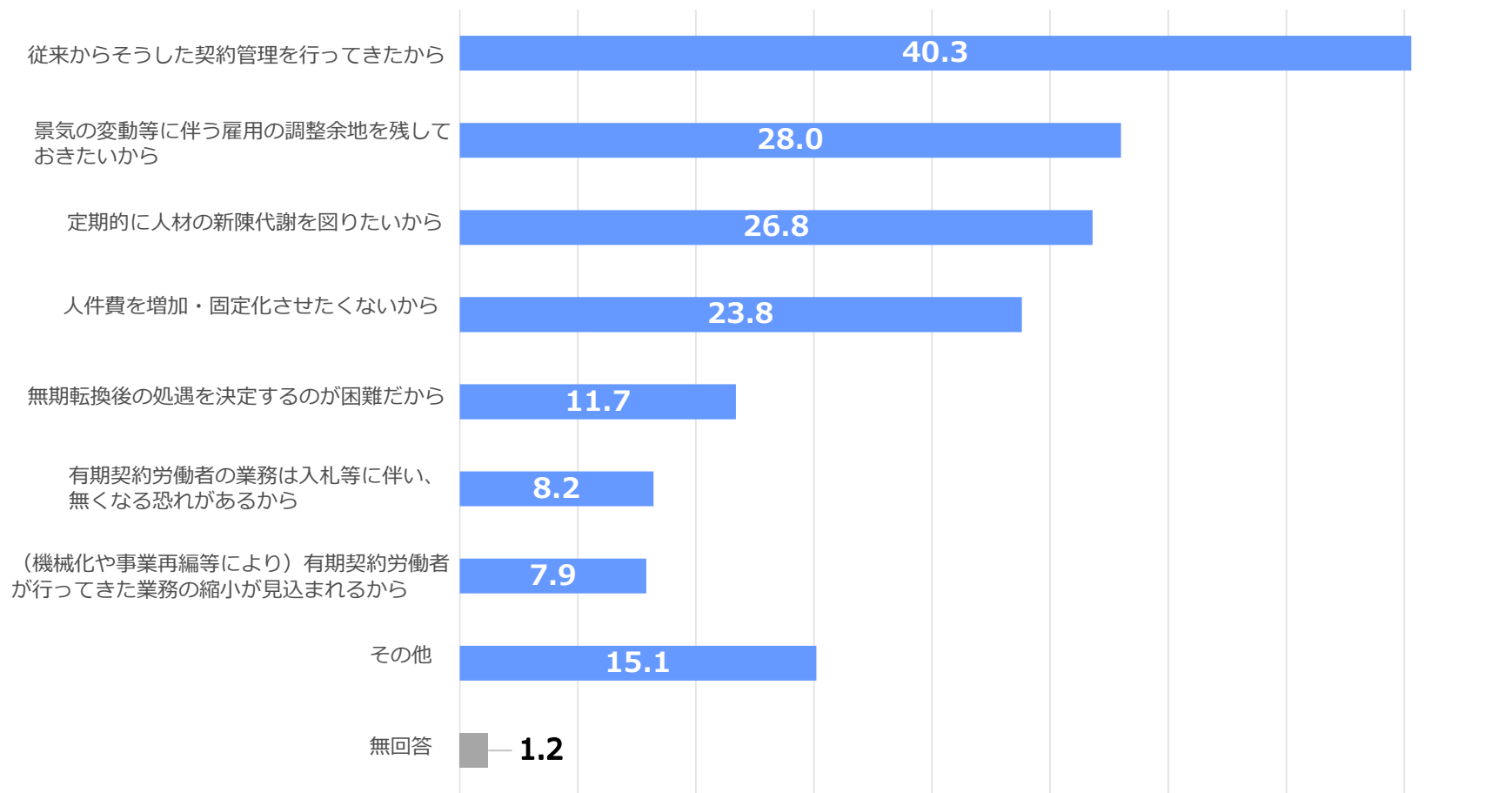
【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



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：％】

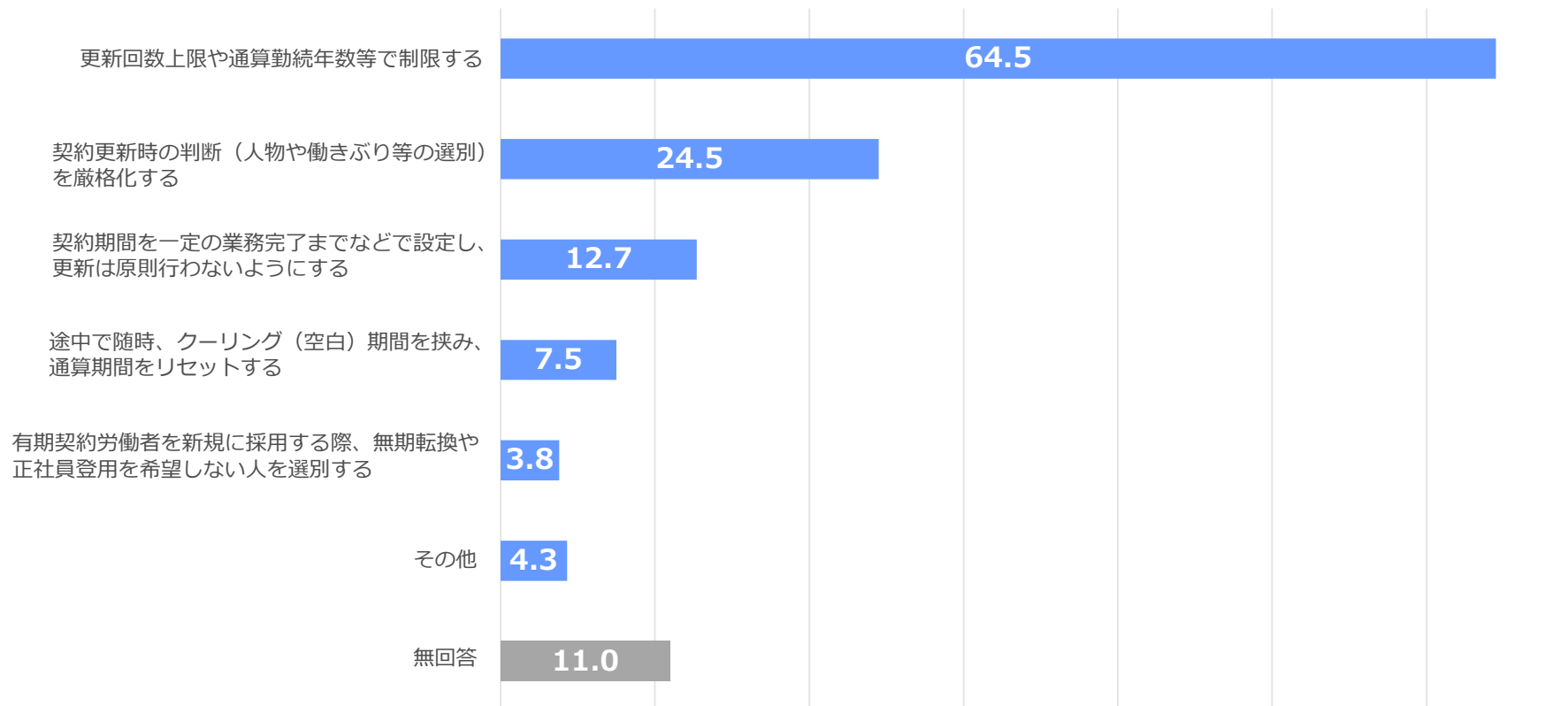


資料出所) JILPT「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」(2016年10月1日調査時点)



## ○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：%】



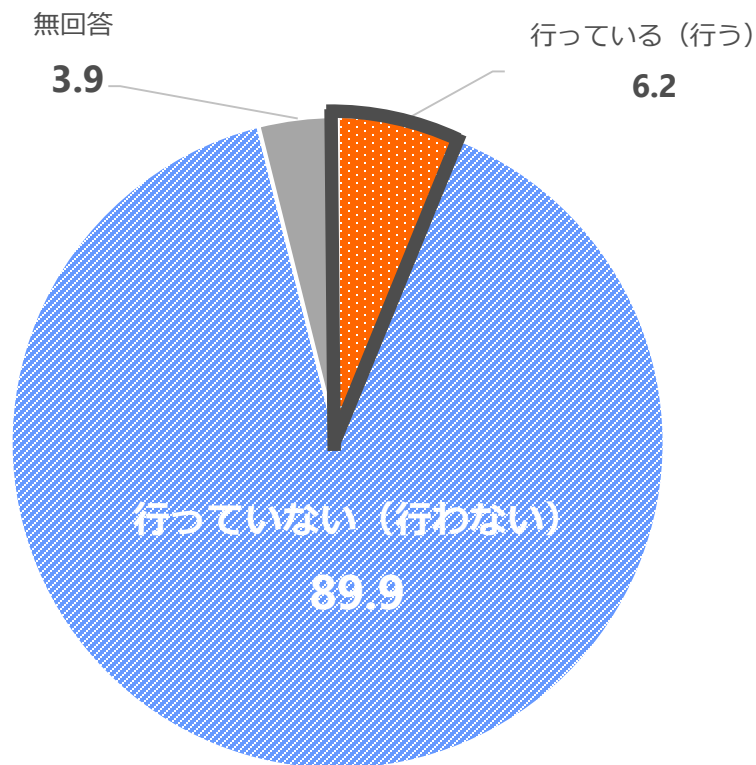
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

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)

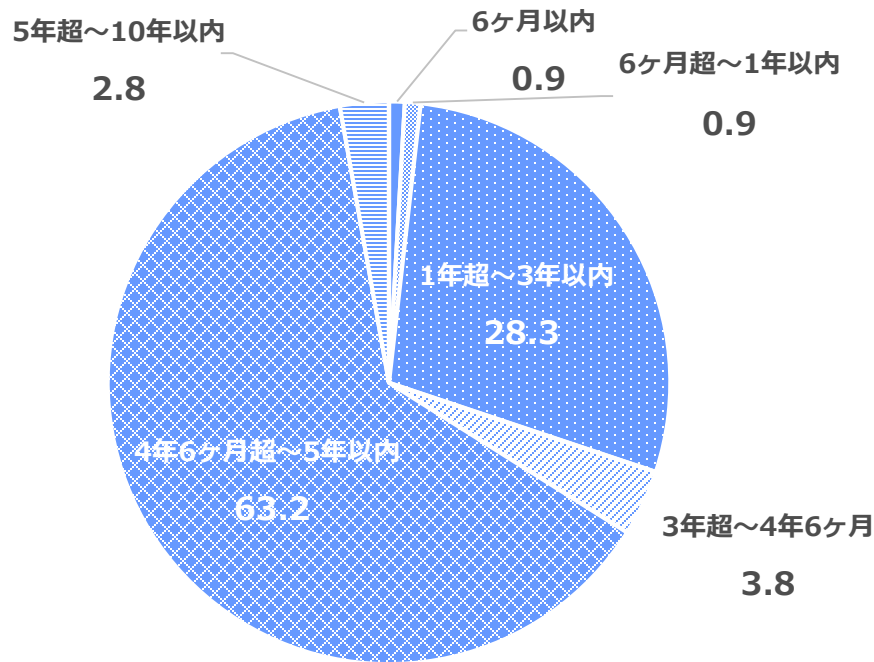
＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

＜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%**）。

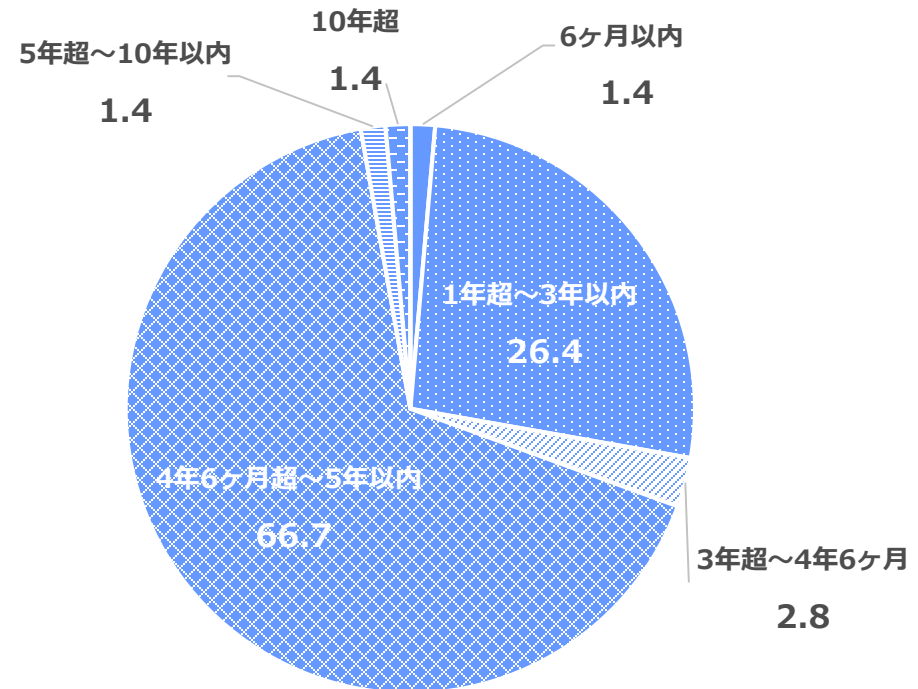
○パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等のうち、契約の更新回数や通算の勤続年数の上限を設けている企業等は**8.5%**（通算の勤続年数で上限を設けている企業等に限ると**4.5%**）。

【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：%】



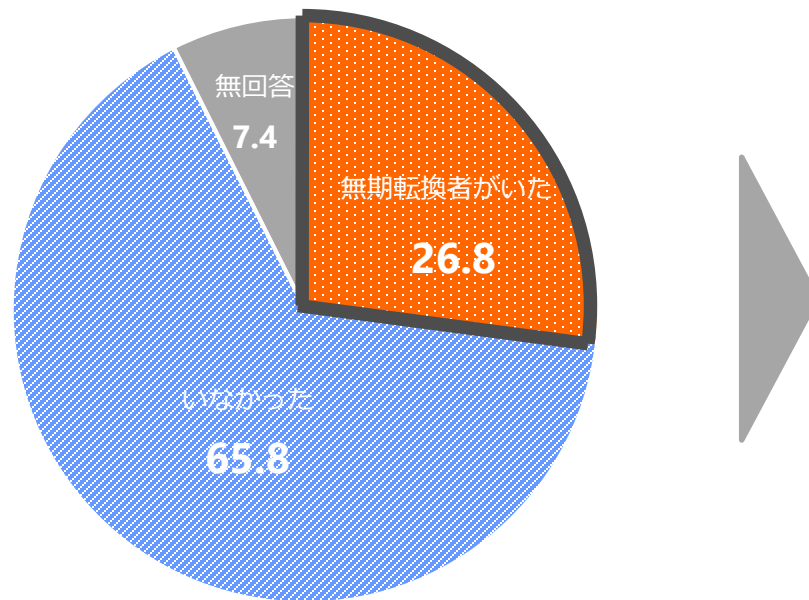
5年以内計：97.3%

# 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

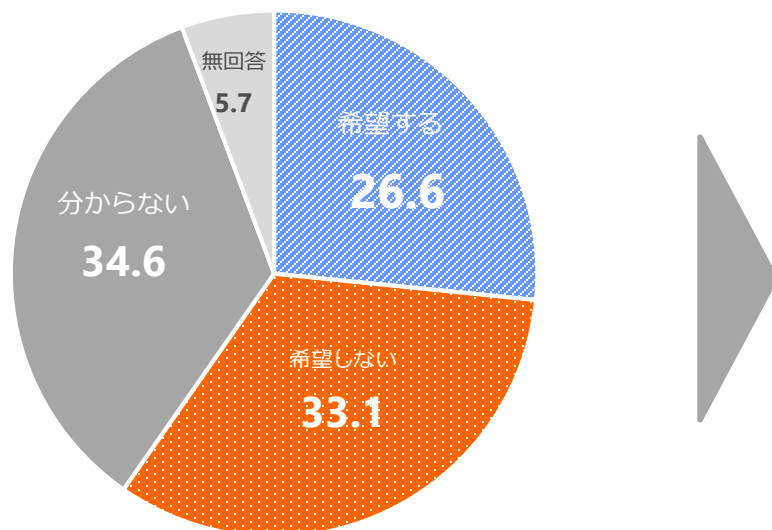
※企業規模別に見ると、「1年以内」は小規模な企業等ほど多く、「5年超6年以内」は大規模な企業等ほど多い。

# 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

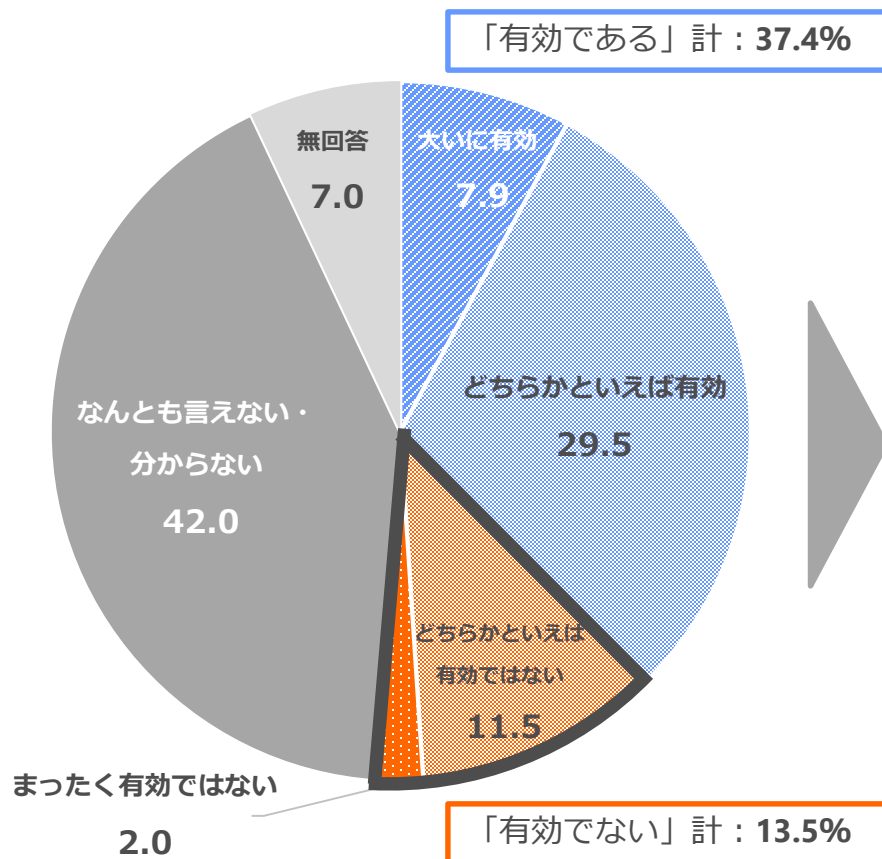
希望しない理由（主なもの）	※複数回答、単位：%
高齢だから、定年後の再雇用者だから	31.7
現状でも雇用は比較的安定しているから	28.6
契約期間だけなくなっても意味がないから	27.5
現状に不満はないから	25.3
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	20.2
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	20.0

- ※ 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

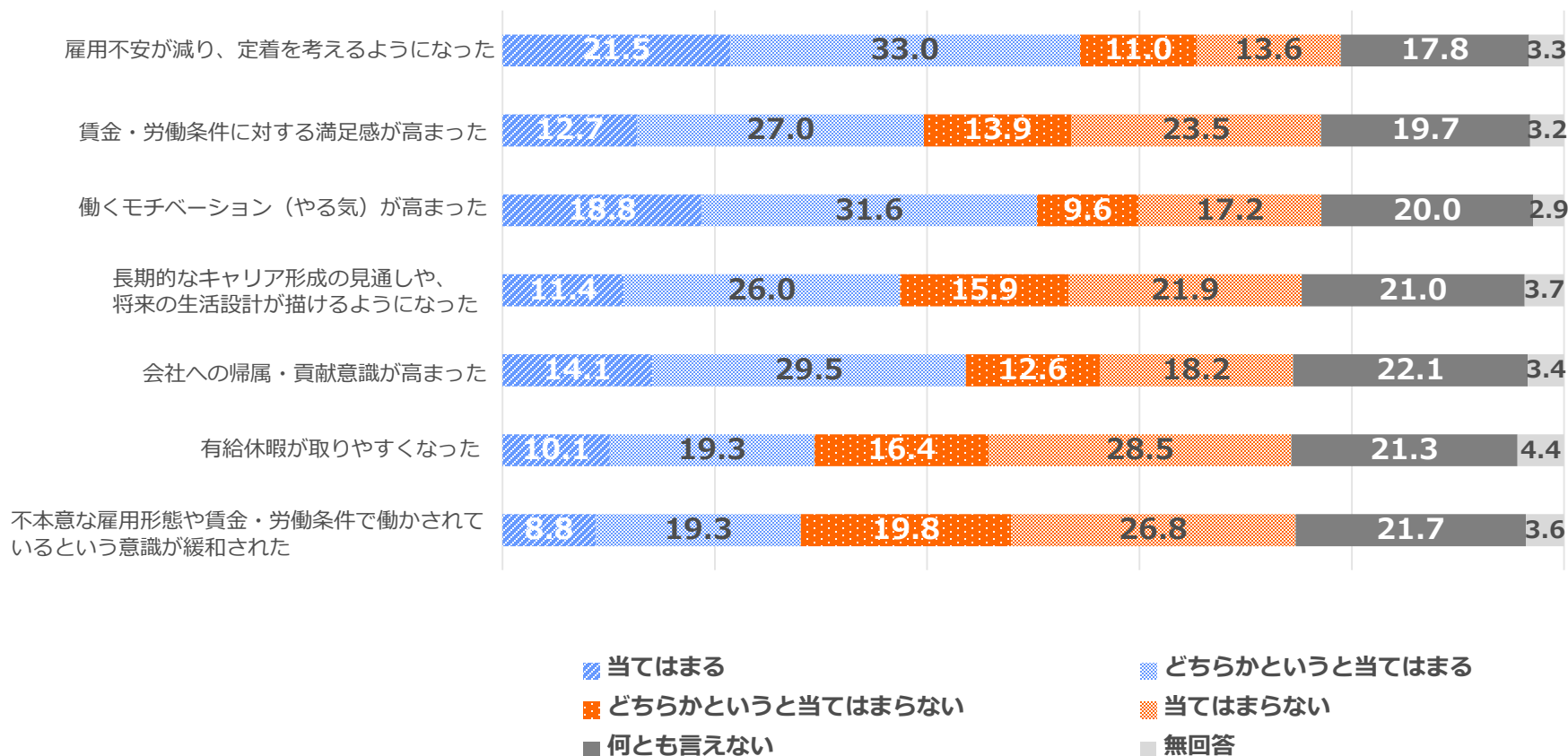
※無期転換者について見ると、「大いに有効」「どちらかといえば有効」の合計が45.1%に増加し、「まったく有効でない」「どちらかといえば有効でない」の合計は12.8%に減少する。

※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：%】



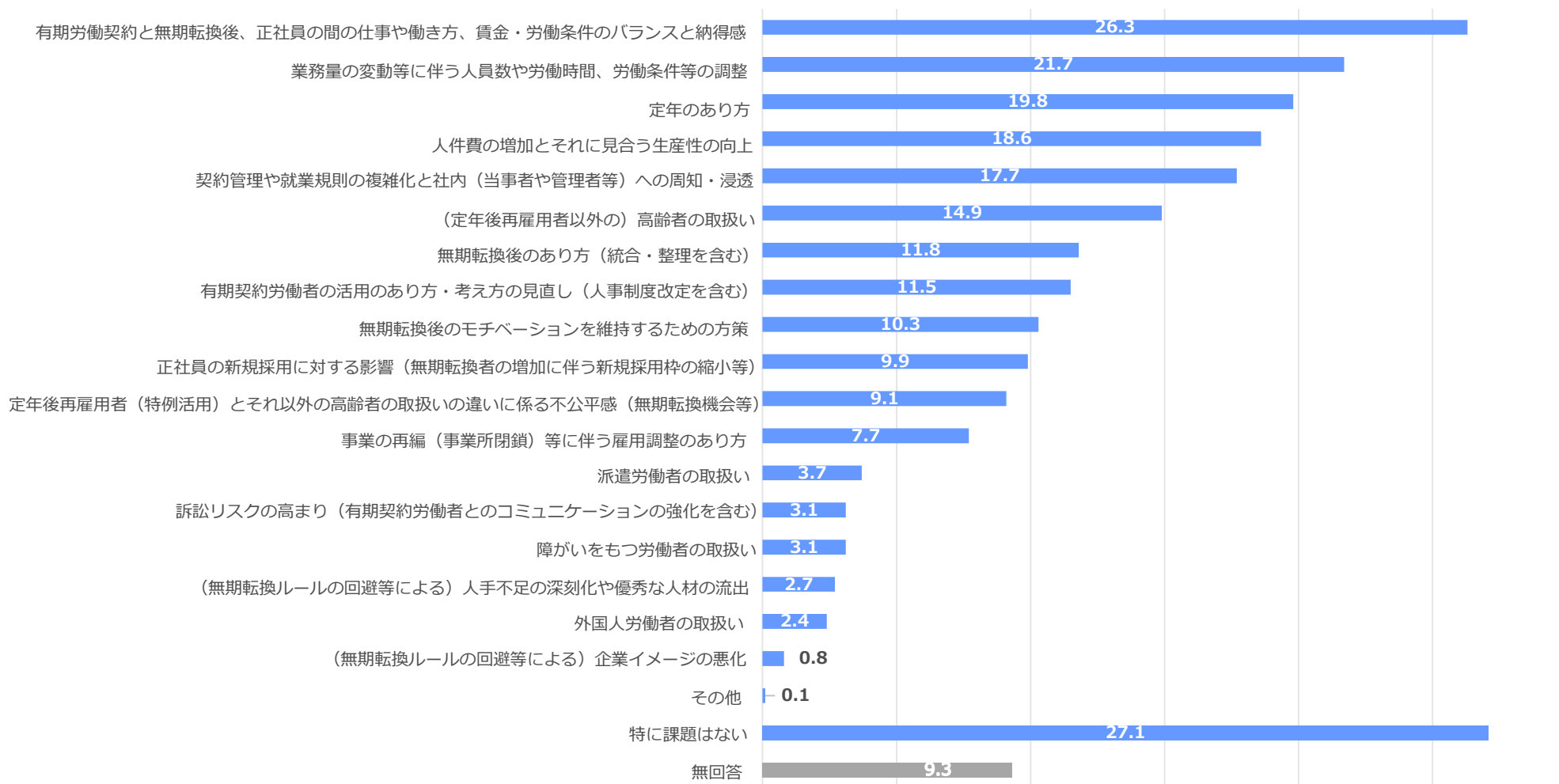


# 無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールに対応する上での課題 –

※「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。

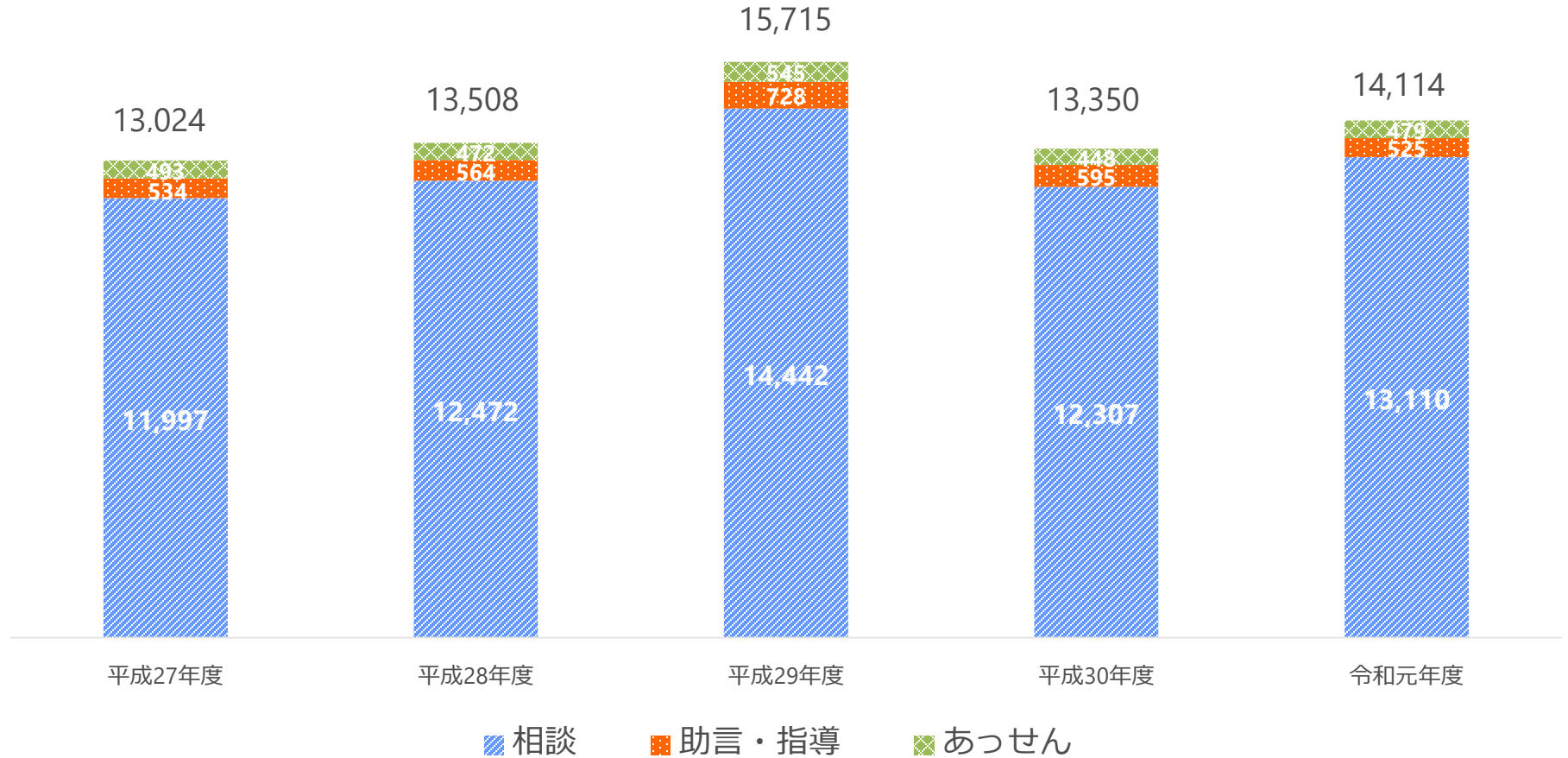
## ○無期転換ルールに対応する上での課題（企業・2018年11月時点）

【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



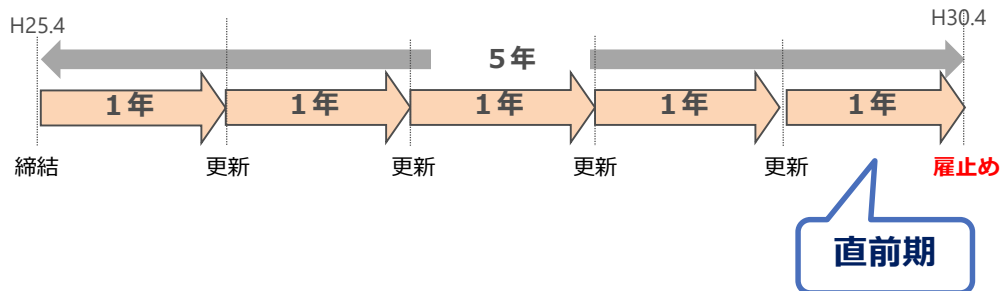
<個別労働関係紛争解決制度>

- ・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。

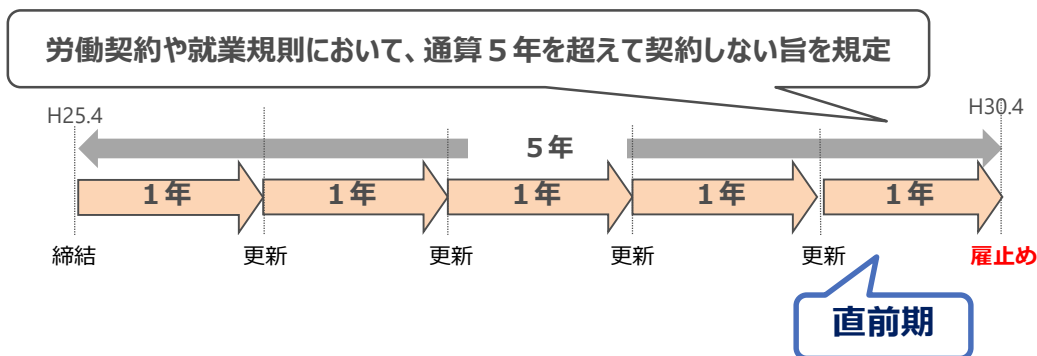
① 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め

… 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

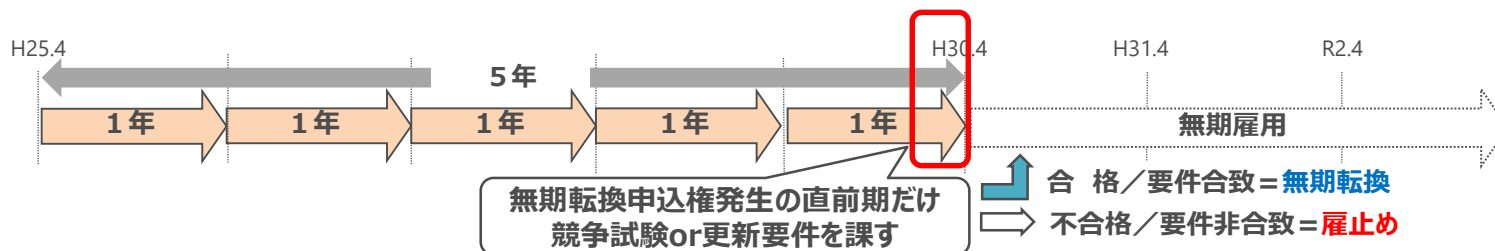
… 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、一方的に合理的な理由なく労働契約や就業規則において、契約更新上限（5年等）を新たに規定・適用し、通算期間が5年を超える前に雇止めを行う等、無期転換申込権が発生する前に雇止めを行う場合



※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。

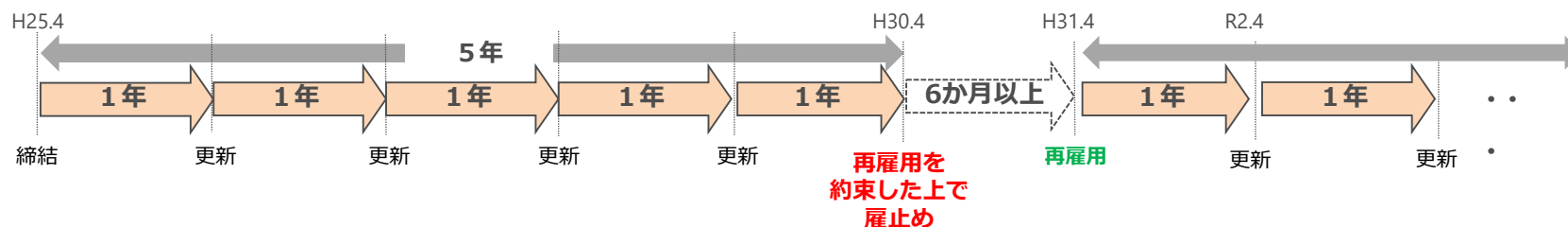
③ 5年の更新上限を設けた上で一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し実際は不合格とする

- … 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

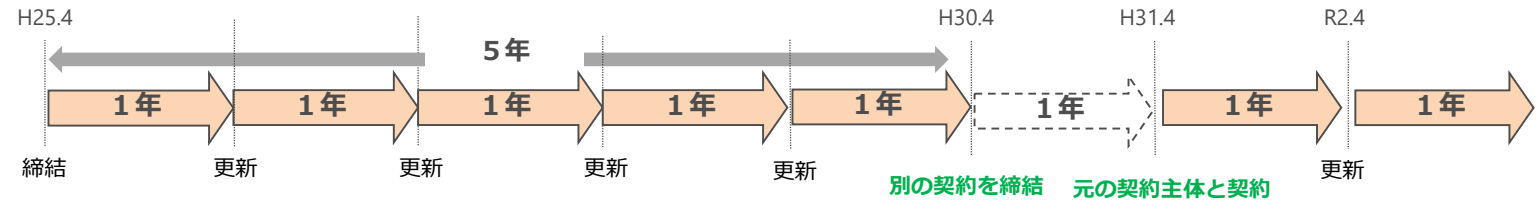


※雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

**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】**



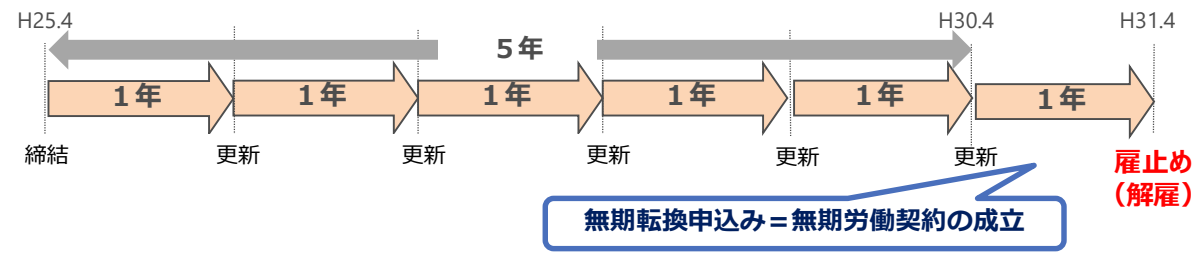
**⑥ 無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制**

… 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

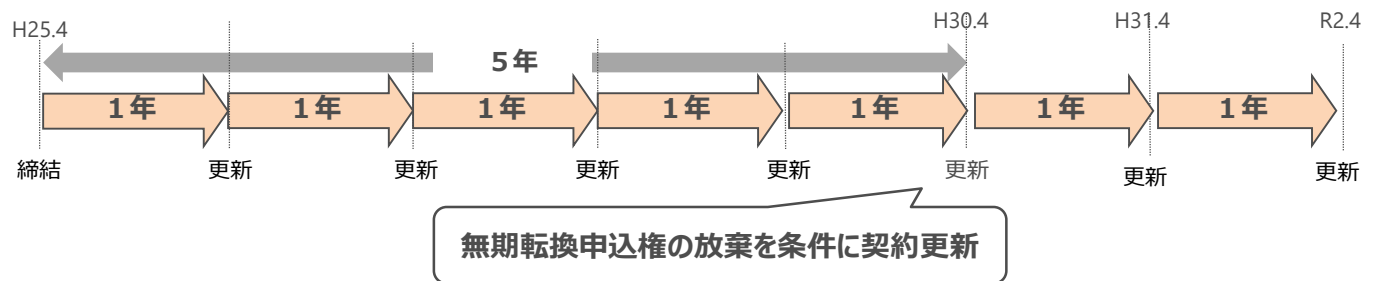


※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

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

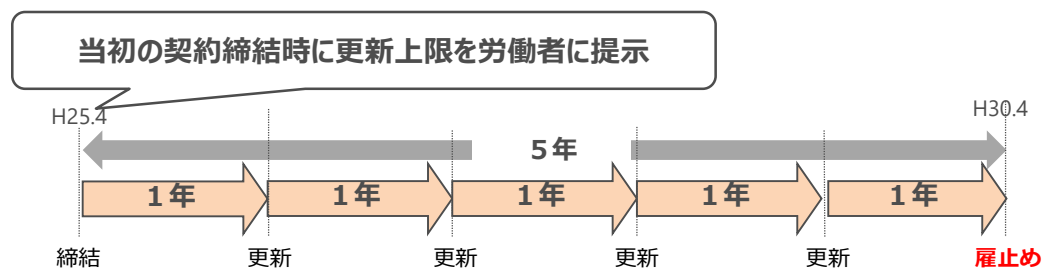
【細切れ定年の例】

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
...	...

※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

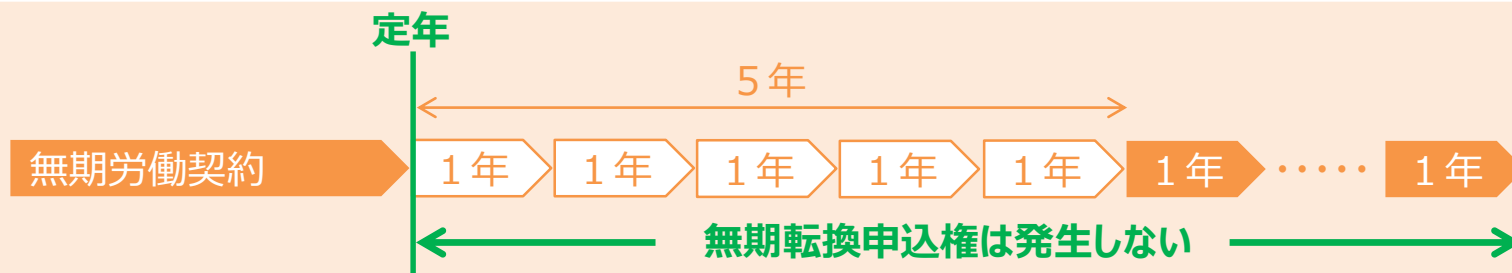
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- 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。

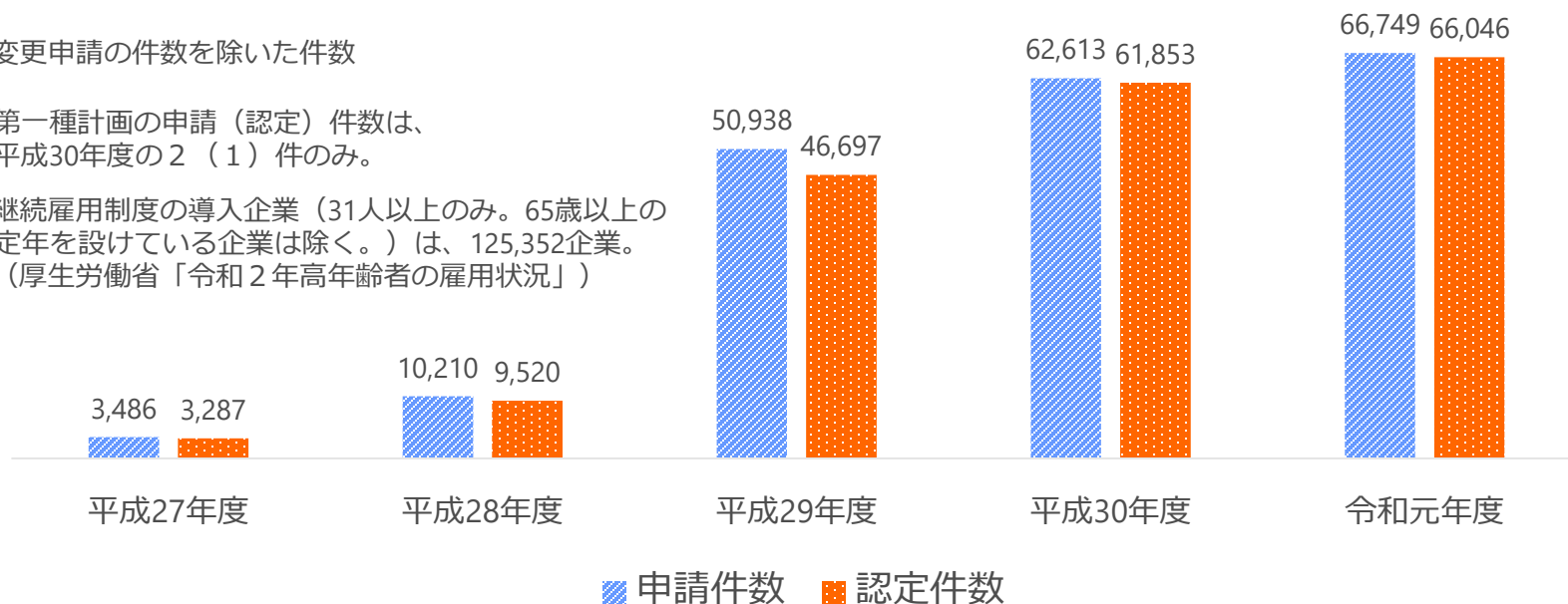
## ○有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数（累計）

（※）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

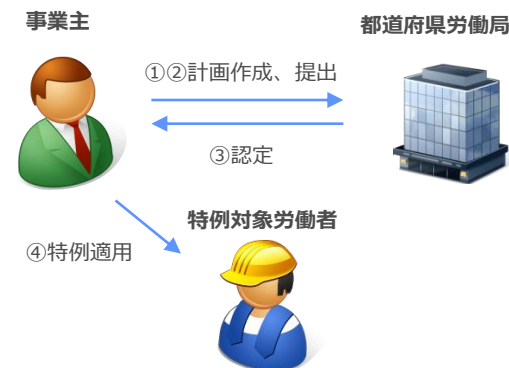
※第一種計画の申請（認定）件数は、平成30年度の2（1）件のみ。

※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)

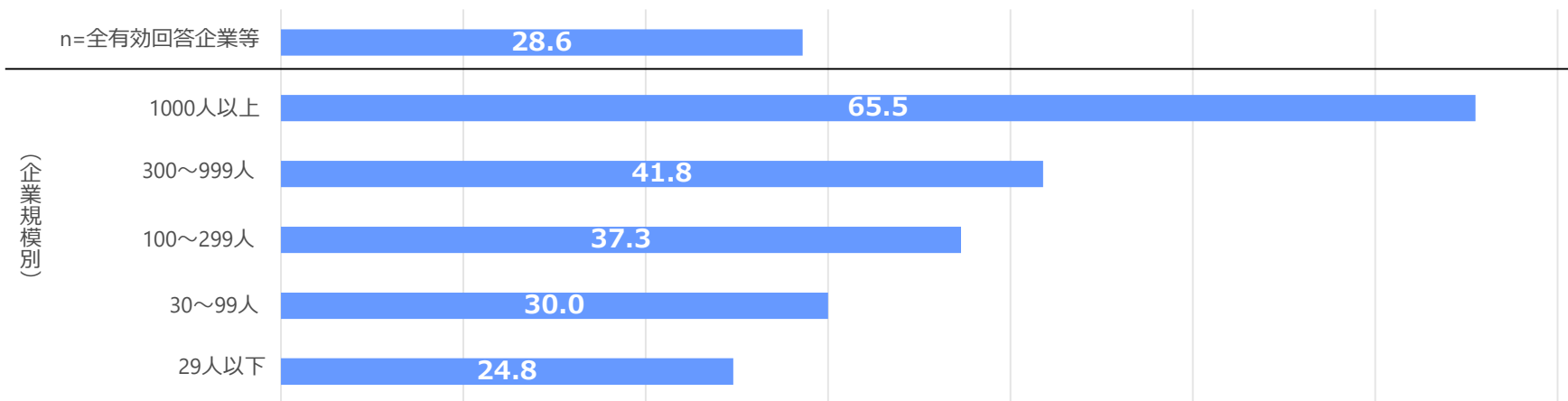
○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を実践できる「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の作成

○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)

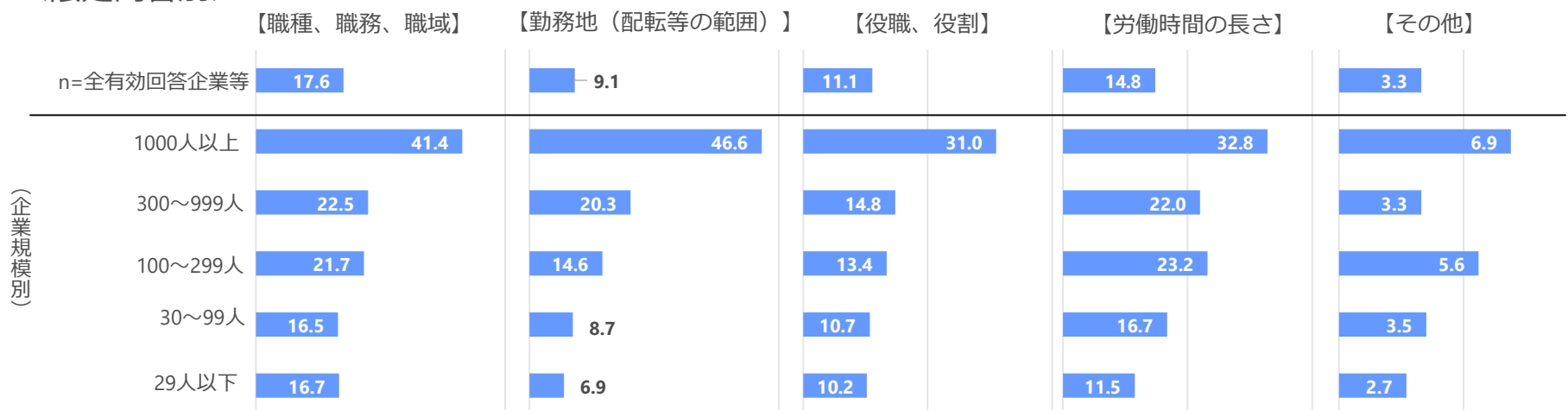
多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

○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>

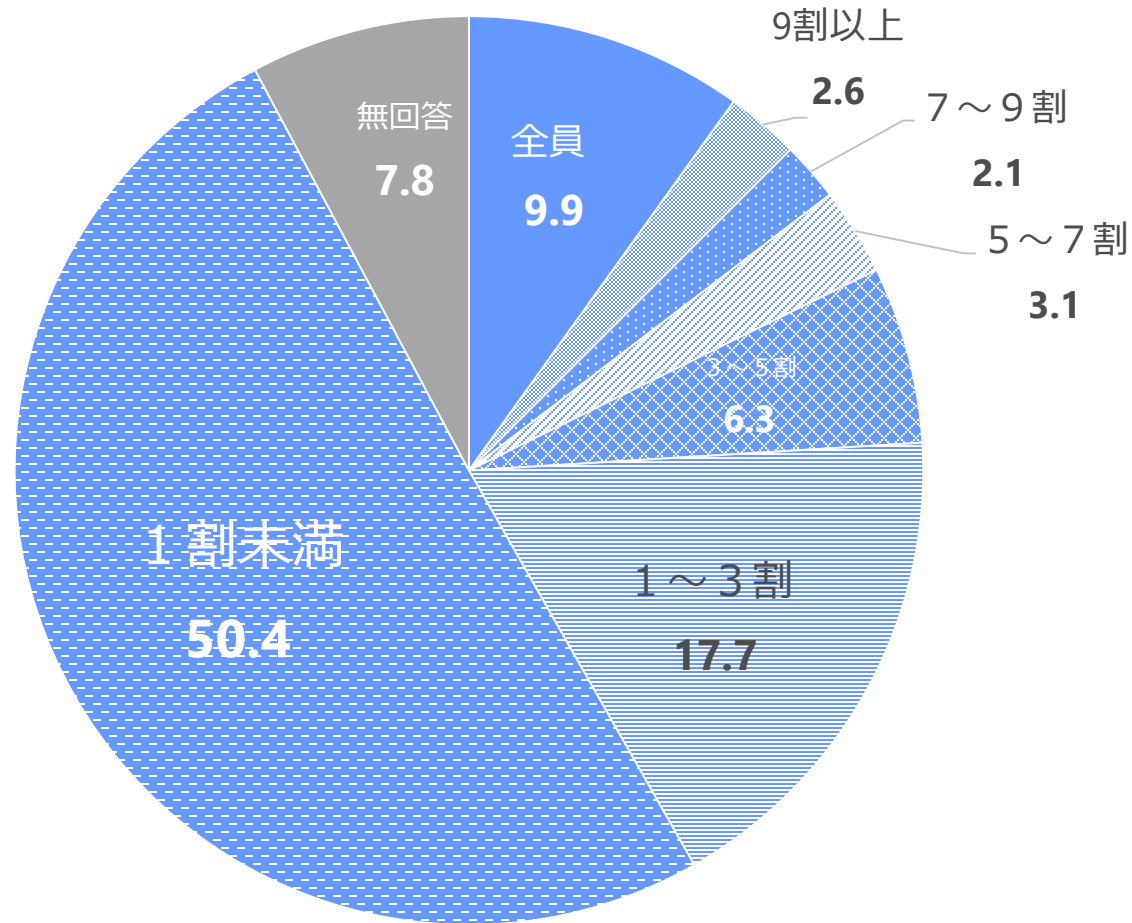


<限定内容別>



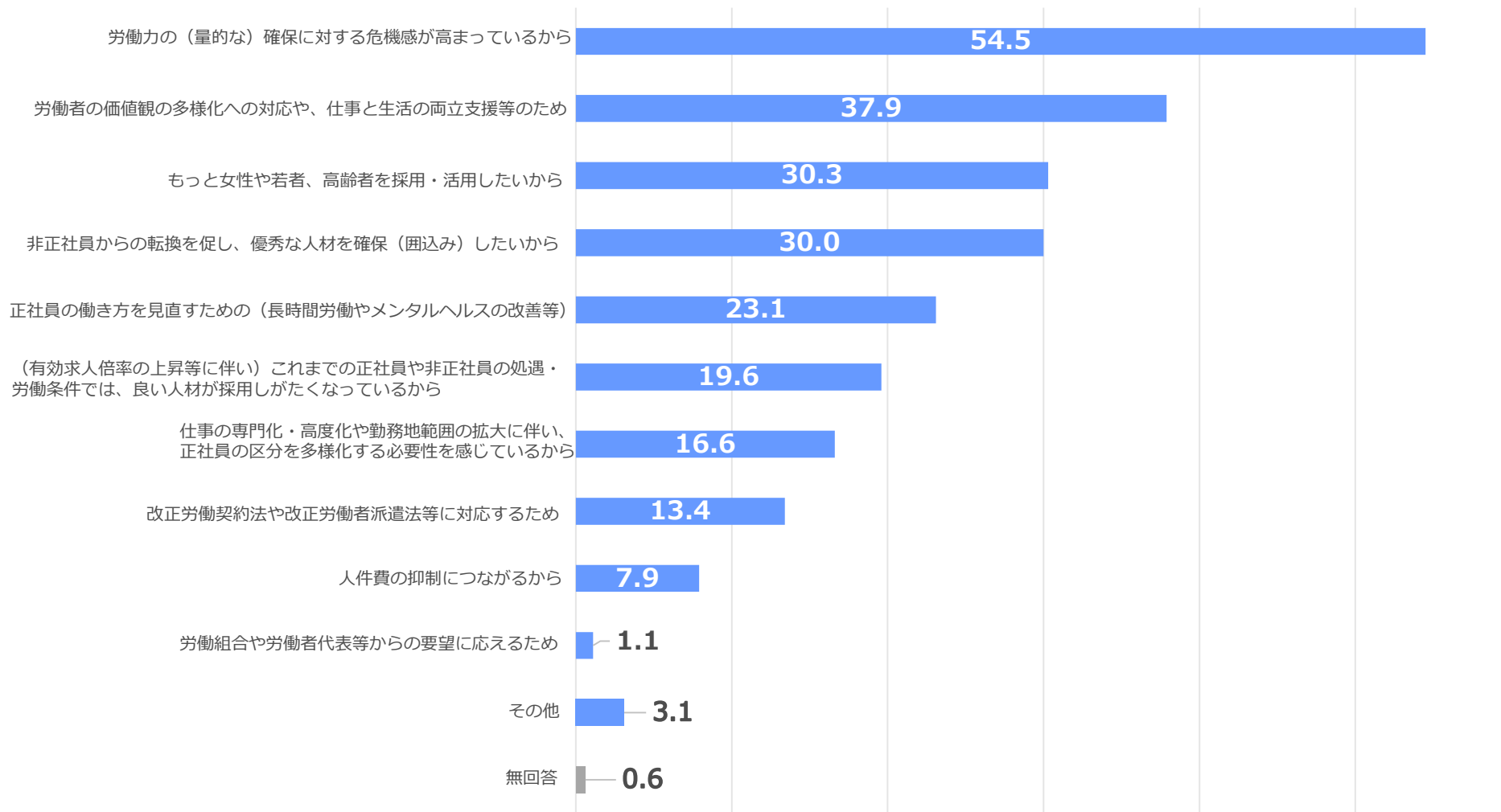
## ○多様な正社員の人数割合 (企業・2018年11月時点)

【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。

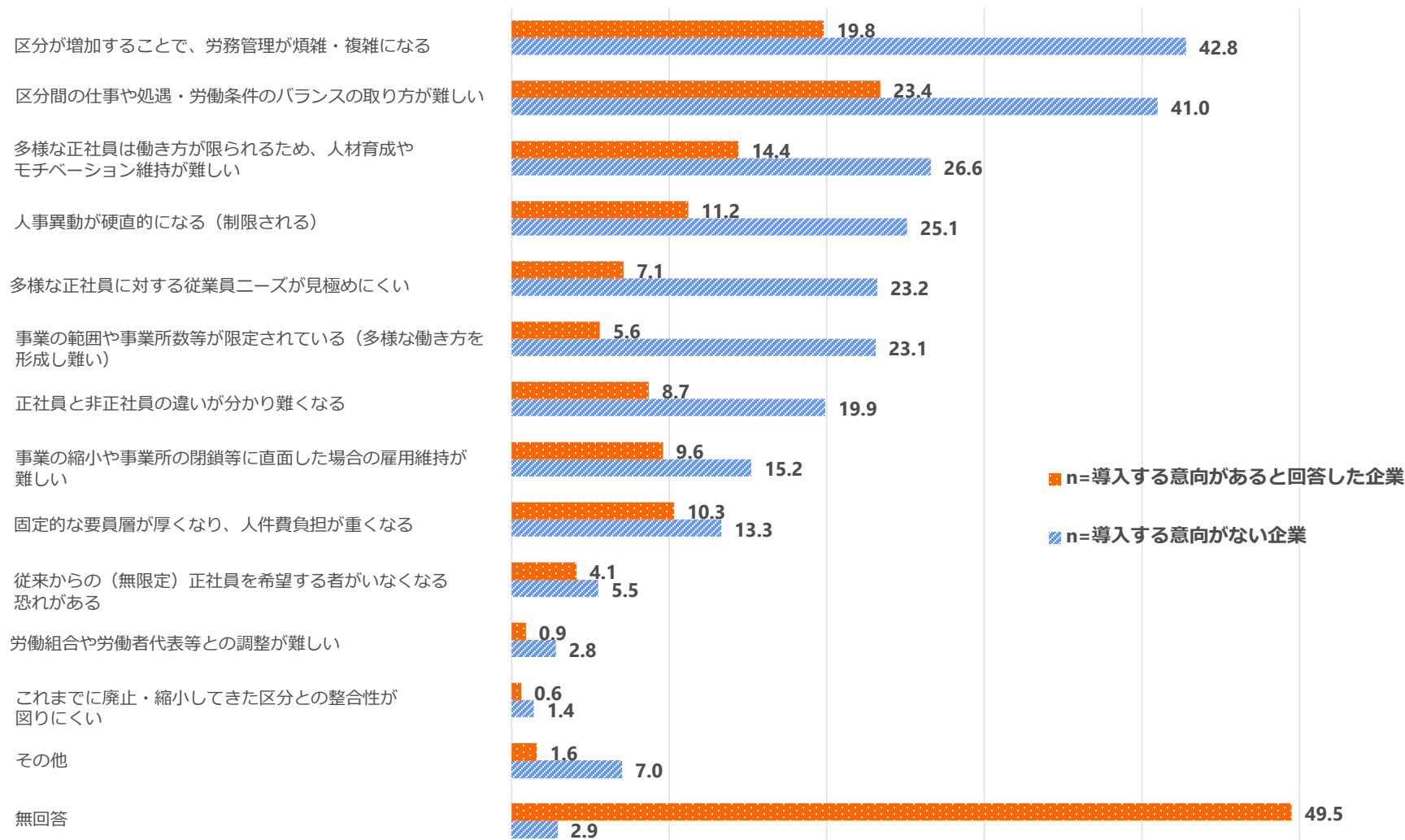
○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点) 【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、単位：%】



※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)

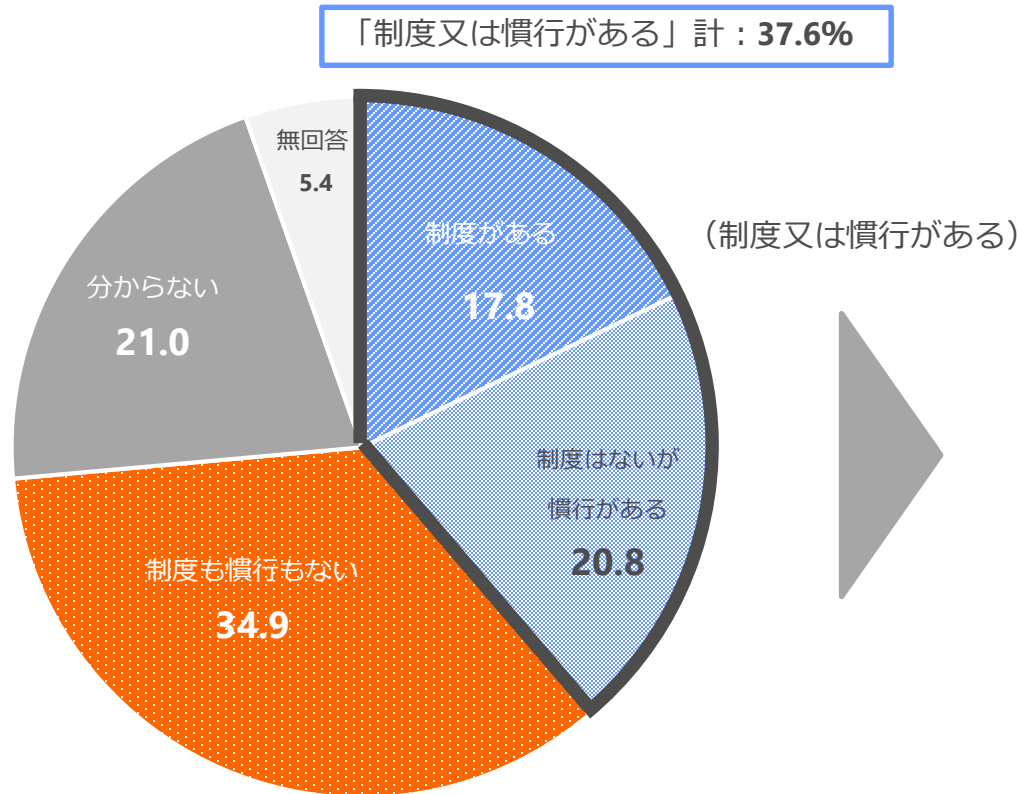
【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、導入する意向はないと回答した企業、単位：％】



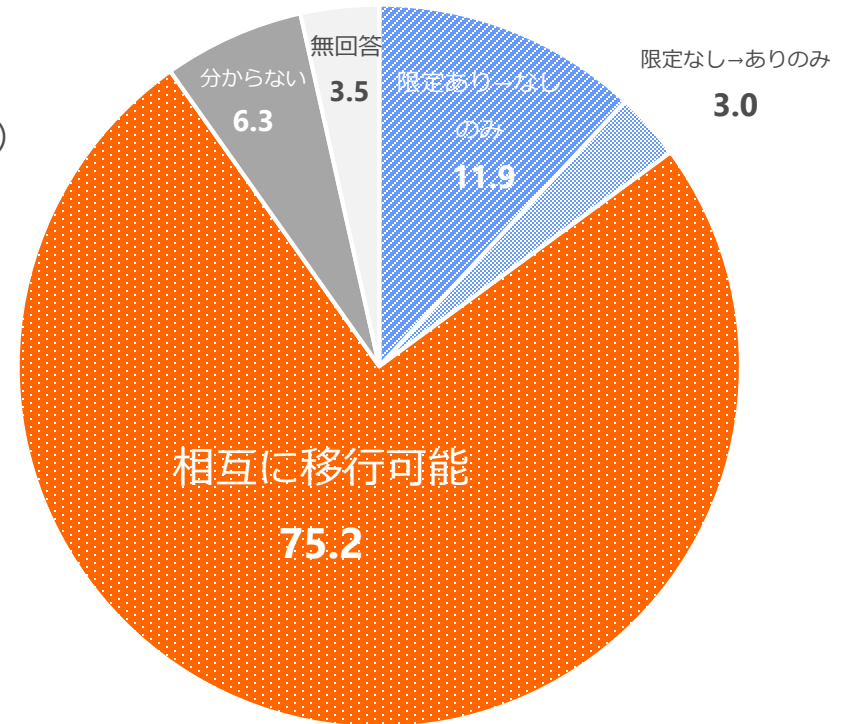
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

## ○正社員と多様な正社員の間での移行制度の有無(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：％】

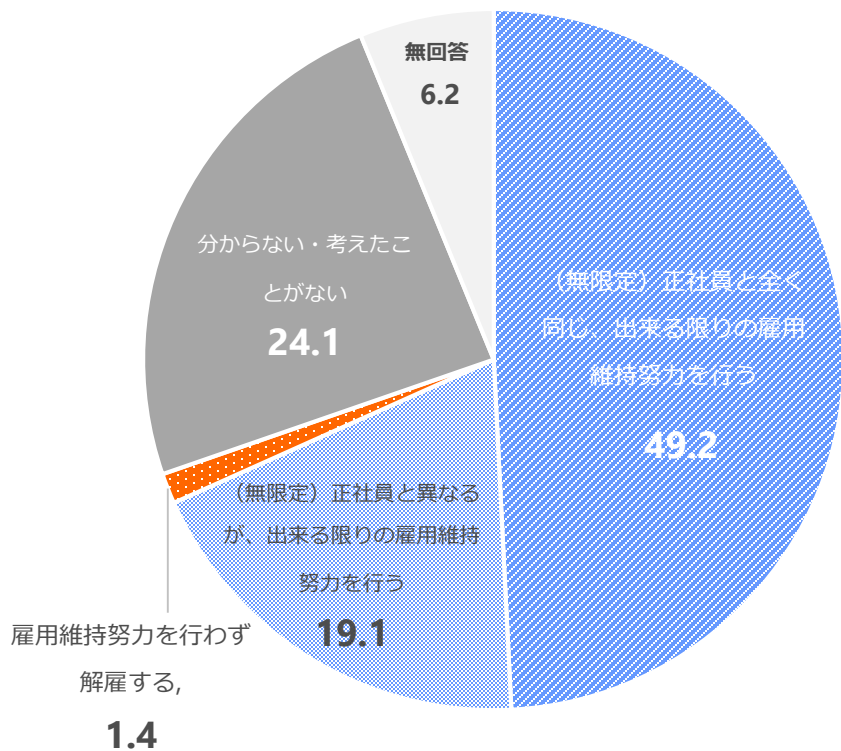


※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

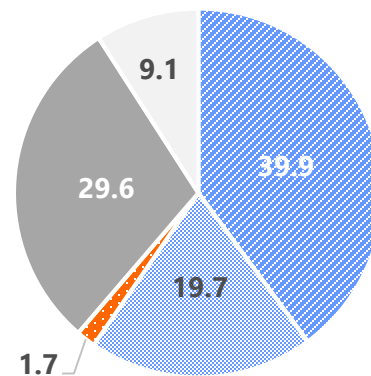


○事業所閉鎖等に直面した場合にはどう対応する方針か (企業・2016年10月時点)

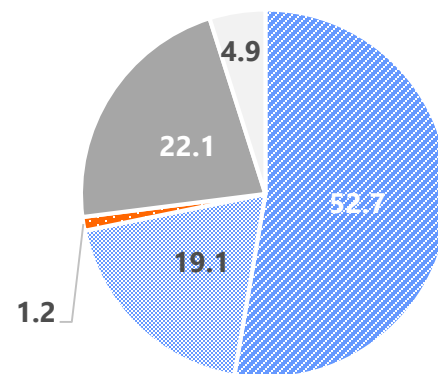
【n=多様な正社員区分がある企業、単位：%】



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

### ◆ 「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

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

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

## 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

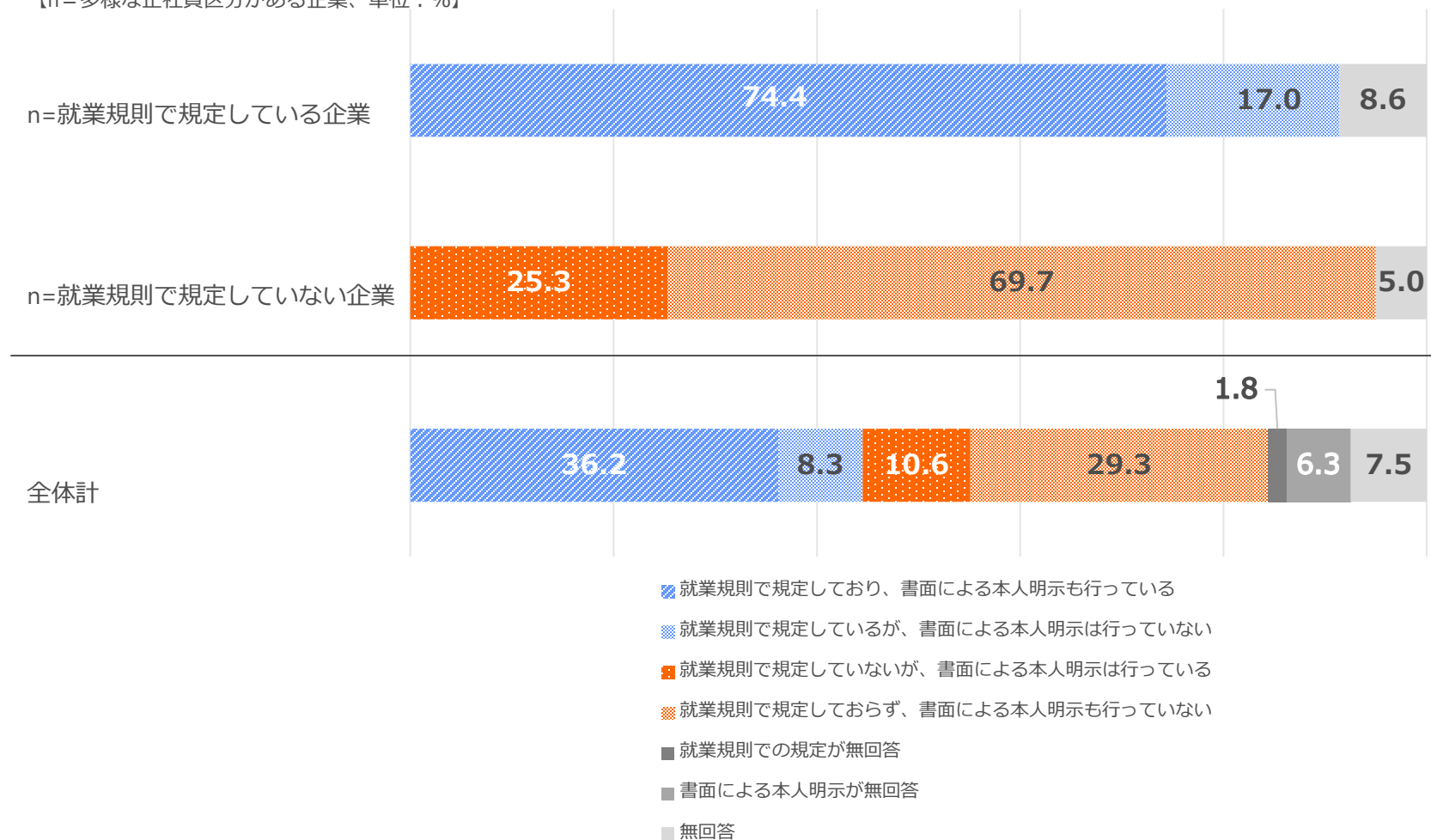
職務内容を「資金調達業務」とする職務限定の場合

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：%】



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	<b>正社員化コース(一部新規)</b> 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	①有期→正規：1人当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ②有期→無期：1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ③無期→正規：1人当たり28.5万円<36万円>(21.375万円<27万円>) ※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<36万円>(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<12万円>(大企業も同額)、②③：1人当たり4.75万円<6万円>(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<12万円>(7.125万円<9万円>)加算
	<b>障害者正社員化コース(新規)</b> 障害者を正規雇用労働者等に転換	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)
処遇改善支援	<b>賃金規定等改定コース</b> 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	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<12万円>(7.125万円<9万円>) 4人～6人：1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>) 7人～10人：1事業所当たり28.5万円<36万円>(19万円<24万円>) 11人～100人：1人当たり2.85万円<3.6万円>(1.9万円<2.4万円>) 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<6万円>(3.325万円<4.2万円>) 4人～6人：1事業所当たり9.5万円<12万円>(7.125万円<9万円>) 7人～10人：1事業所当たり14.25万円<18万円>(9.5万円<12万円>) 11人～100人：1人当たり1.425万円<1.8万円>(0.95万円<1.2万円>) ※ 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<1.8万円>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<0.96万円>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<1.2万円>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<0.6万円>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<24万円>(14.25万円<18万円>)加算
	<b>賃金規定等共通化コース</b> 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	1事業所当たり57万円<72万円>(42.75万円<54万円>) ※ 対象労働者1人当たり、2万円<2.4万円>(1.5万円<1.8万円>)加算
	<b>諸手当制度等共通化コース(一部新規)</b> 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	1事業所当たり38万円<48万円>(28.5万円<36万円>) ※ 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<1.8万円>(1.2万円<1.4万円>)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<19.2万円>(12万円<14.4万円>)加算
	<b>選択的適用拡大導入時処遇改善コース</b> 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	1事業所当たり19万円<24万円>(14.25万円<18万円>) ※ 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<2.4万円>(1.4万円<1.8万円>) 3%以上：2.9万円<3.6万円>(2.2万円<2.7万円>) 5%以上：4.7万円<6万円>(3.6万円<4.5万円>) 7%以上：6.6万円<8.3万円>(5万円<6.3万円>) 10%以上：9.4万円<11.9万円>(7.1万円<8.9万円>) 14%以上：13.2万円<16.6万円>(9.9万円<12.5万円>) ※ 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
	<b>短時間労働者労働時間延長コース</b> 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	1人当たり22.5万円<28.4万円>(16.9万円<21.3万円>) ※ 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<5.7万円>(3.4万円<4.3万円>) 2時間以上3時間未満：9万円<11.4万円>(6.8万円<8.6万円>) 3時間以上4時間未満：13.5万円<17万円>(10.1万円<12.8万円>) 4時間以上5時間未満：18万円<22.7万円>(13.5万円<17万円>)

※ 「人材育成コース」は平成30年度から「人材開発支援助成金(特別訓練育成コース)」として統合されています。