

無期転換ルールと
多様な正社員の雇用ルール等
に関する実態調査の概況

目次

I	調査の概要	．．．．． 2
II	無期転換・有期労働契約に関する現状	．．．．． 17
III	多様な正社員の雇用ルール等に関する現状	．．．．． 81

I 調査の概要

有期労働契約に関する実態調査の概要

○厚生労働省による有期労働契約に関する実態調査の概要

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

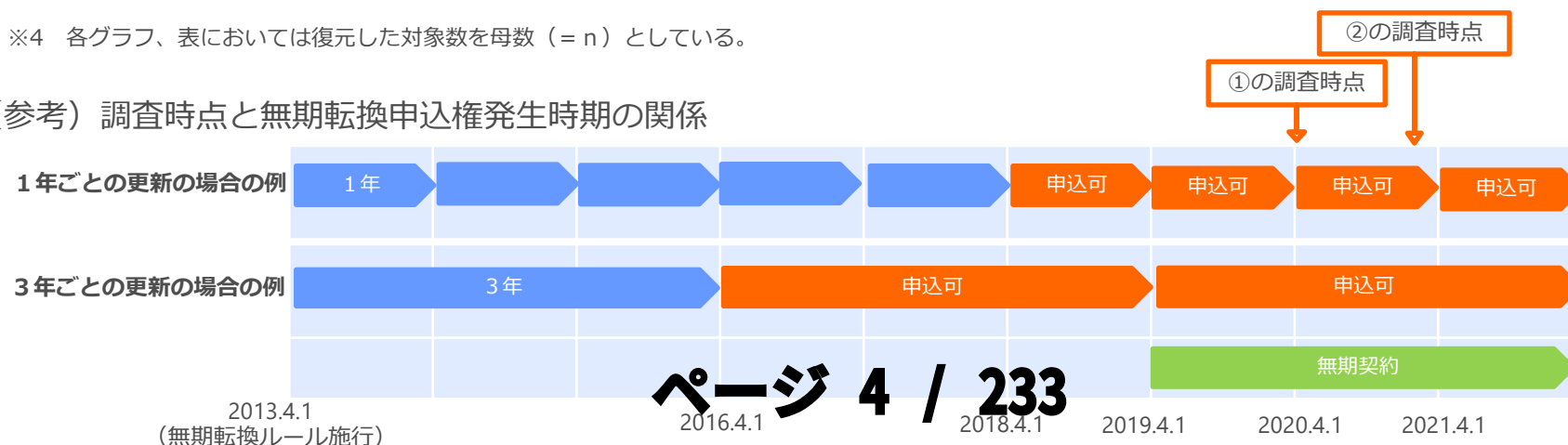
※1 統計法第19条第1項に基づく総務大臣の承認を受けた一般統計調査

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

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

※4 各グラフ、表においては復元した対象数を母数（= n）としている。

（参考）調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要

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

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

※1 調査対象は事業所ではなく、企業（会社企業（株式会社、有限会社等）とそれ以外の法人（学校法人や独立行政法人等））である。
「平成28年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布した。

※2 個人調査については、回収目標を20,000件として「就業構造基本調査（2017年）」の「性」「年齢」「就業形態」の分布に合わせた層化割付回収とした。

※3 本調査結果は単純集計した結果である（業種と規模の分布の偏りを、母集団分布どおりに復元（補正）した集計結果ではない）。

※4 当該調査結果は本資料では速報値を示している。

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

有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説①

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

○調査の用語解説②

①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）		②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
社員区分	—	①「正社員」雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、正社員をいう（多様な正社員を含む）。 ②「出向社員」他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかは問わない） ③「契約社員」特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者（※1） ④「嘱託社員」定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者（※1） ⑤「パートタイム労働者」常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者 ⑥「派遣労働者」労働者派遣法（※2）に基づく派遣元事業所から派遣された者 ⑦「その他」上記以外の労働者

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

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

○調査の用語解説③

	①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
職務タイプ	有期契約労働者および無期契約労働者に転換した者（事業所調査については有期契約労働者のみ）が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の5つに分類した。 ①正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事） ②高度技能活用法（正社員よりも高度な内容の職務に従事） ③別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事） ※ 正社員が管理業務で、有期契約労働者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当する。 ④軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事） ※ 正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当する。 ⑤事業所に正社員がいない ※ 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針（転勤の範囲や昇進の方針など）や職務内容（とりわけ責任の程度）に近い社員（「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等）のグループを比較対象とした。派遣会社の場合は、派遣元事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務について、派遣元事業所の正社員の職務を比較対象とした。 事業所 販売部門 正社員 A1、A2、A3... 一般職（転勤なし） 有期 a1、a2、a3... 有期 a1、a2...のグループについて、 正社員 A1、A2...のグループと比較し、 職務内容がほぼ同様であれば①へ、 職務内容が異なる場合は、②～④を判断 経理部門 有期 b1、b2、b3... （転勤なし） 有期 b1、b2...のグループは転勤がないため同じ部門に正社員はいないが、 同様に転勤のない販売部門の正社員 A1、A2...のグループと比較し、②～④を判断 管理部門 正社員 C1、C2、C3... 総合職（全国転勤）	

多様化する労働契約の在り方に関する調査【速報値】の概要

○調査の用語解説

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

有期労働契約に関する実態調査の概要 —対象の属性等—

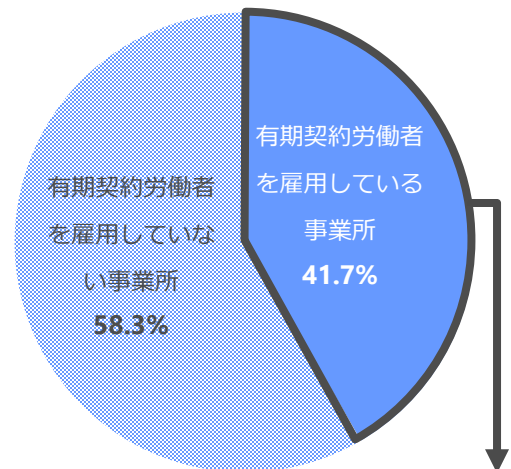
- 有期契約労働者を雇用している事業所の割合は4割超となっている。
- 常用労働者に占める正社員の割合は約6割、有期契約労働者の割合は約2割であり、有期契約労働者の職務タイプとしては「軽易職務型」の割合が最も高い。
- 人事管理上、最も重要な職務タイプの割合が最も高いのは「軽易職務型」であり、次いで「正社員同様職務型」となっている。

○有期実態調査（事業所）における有期契約労働者を雇用している事業所及び有期契約労働者と職務タイプ

（有期／事業所・2020年4月時点）

＜有期契約労働者を雇用している事業所＞

【n=常用労働者を雇用している事業所、単位：%】

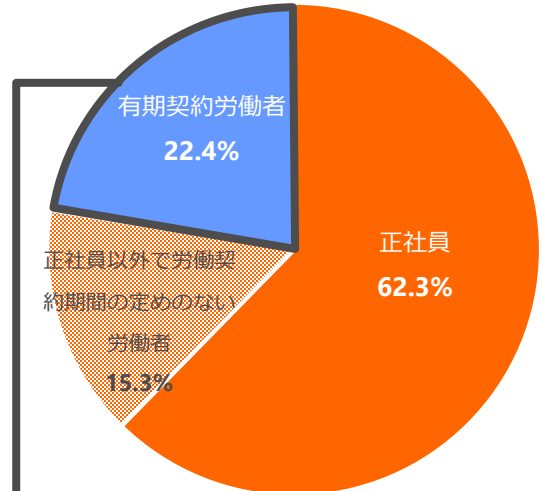


【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：%（複数回答）】

雇用している有期契約労働者の職務タイプ	
①正社員同様職務型	43.4
②高度技能活用型	4.8
③別職務・同水準型	19.7
④軽易職務型	62.1
⑤事業所に正社員がいない場合	4.0
無回答	0.2

＜常用労働者に占める有期契約労働者＞

【n=常用労働者、単位：%】

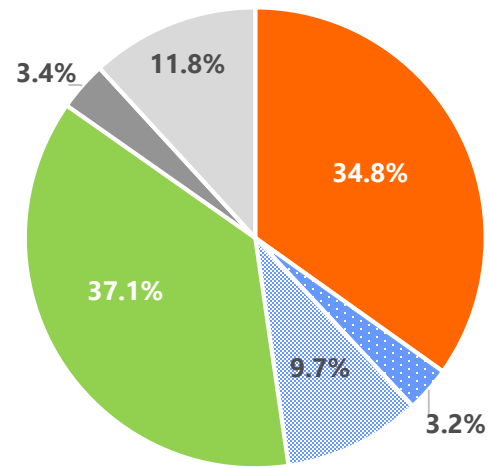


【n=有期契約労働者、単位：%】

有期契約労働者の職務タイプ	
①正社員同様職務型	19.1
②高度技能活用型	0.9
③別職務・同水準型	12.2
④軽易職務型	64.1
⑤事業所に正社員がいない場合	3.0
無回答	0.7

＜人事管理上、事業所が最も重要と考えている有期契約労働者の職務タイプ＞

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】

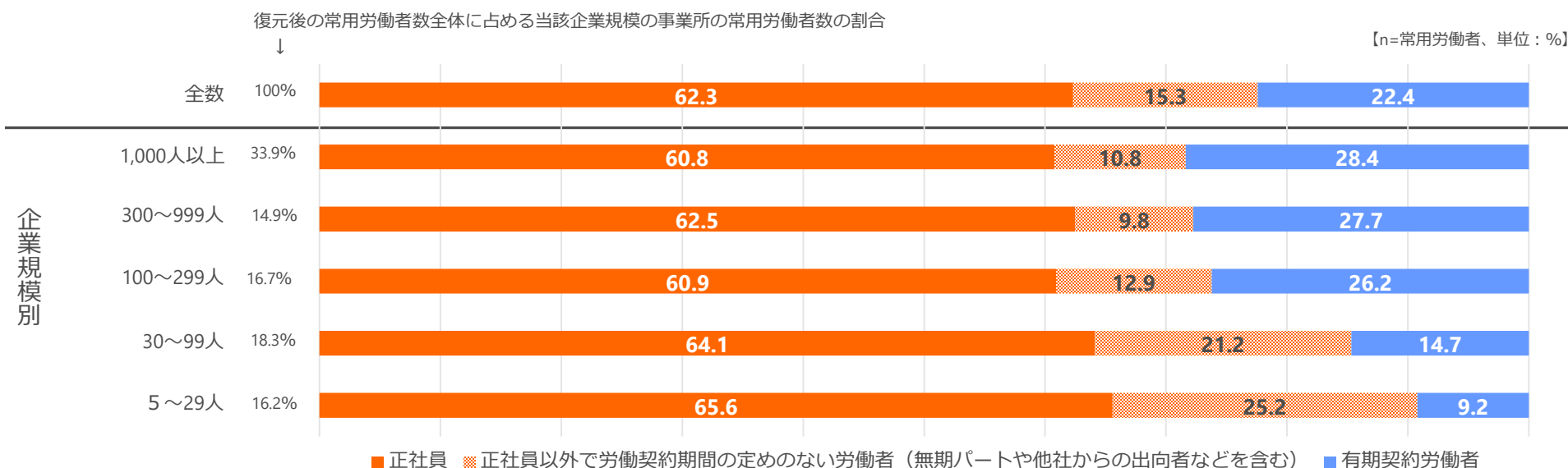


- 正社員同様職務型
- 高度技能活用型
- 別職務・同水準型
- 軽易職務型
- 事業所に正社員がいない場合
- 無回答

※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。 ※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照。 資料出所）「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）

- 概ね企業規模が大きい程、常用労働者に占める有期契約労働者の割合が高くなっている。

○有期実態調査（事業所）における企業規模別・常用労働者に占める各就業形態の割合 （有期／事業所・2020年4月時点）



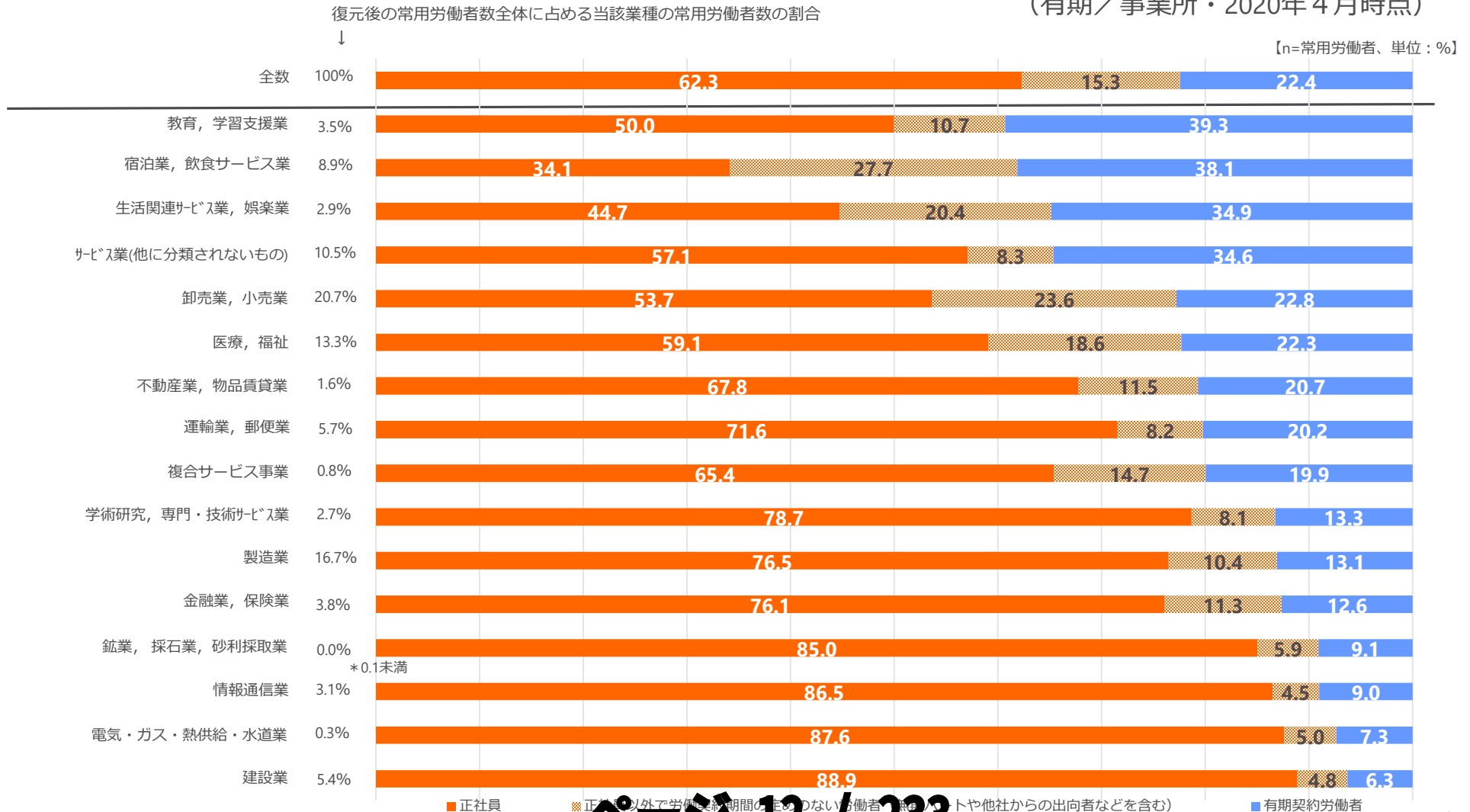
※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

有期労働契約に関する実態調査の概要 —対象の属性等—

- 常用労働者に占める有期契約労働者の割合を業種別にみると、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の順で割合が高くなっている。

○有期実態調査（事業所）における業種別・常用労働者に占める各就業形態の割合

（有期／事業所・2020年4月時点）



※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

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

有期労働契約に関する実態調査の概要 —対象の属性等—

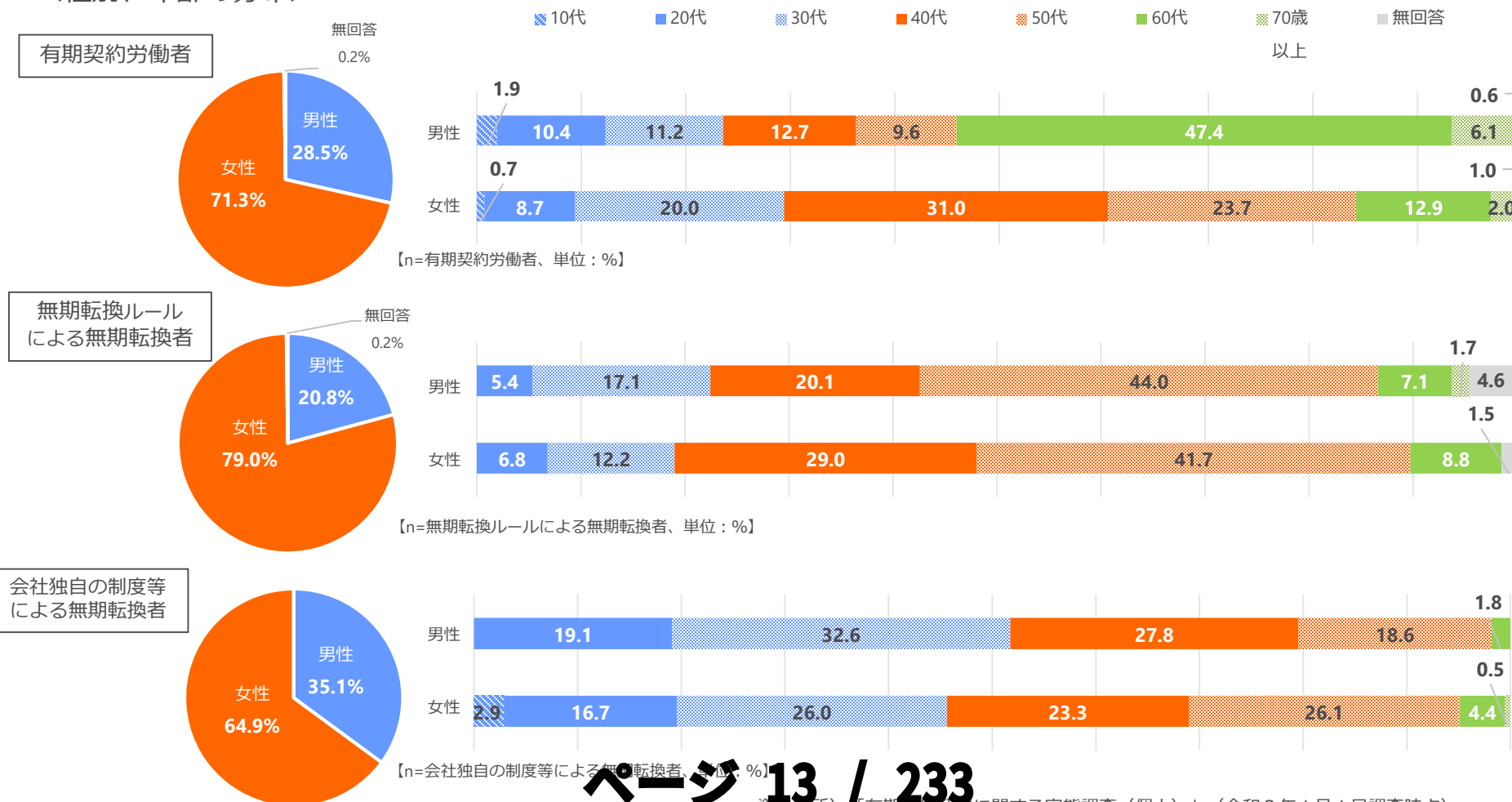
- 有期契約労働者、無期転換者とも女性の割合が高いが、無期転換ルールによる無期転換者は独自制度による無期転換者に比べて特に女性の割合が高い。
- 性別、年代ごとに見ると、男性の有期契約労働者では5割超が60代以上となっている。

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

※1 各種用語は5～6頁の用語解説参照

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

<性別、年齢の分布>



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

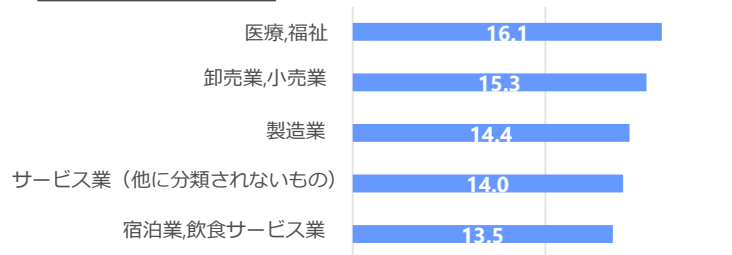
○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細

<勤務先の業種の割合（上位5つ）>

（有期／個人・2021年1月時点）

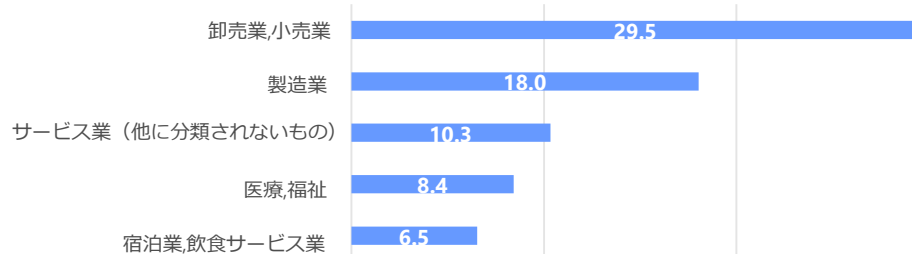
有期契約労働者

【n=有期契約労働者、単位：％】



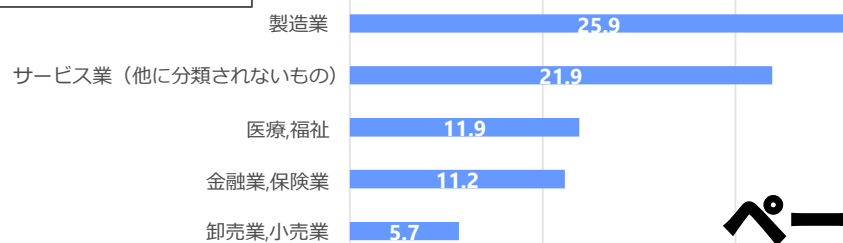
無期転換ルールによる無期転換者

【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：％】



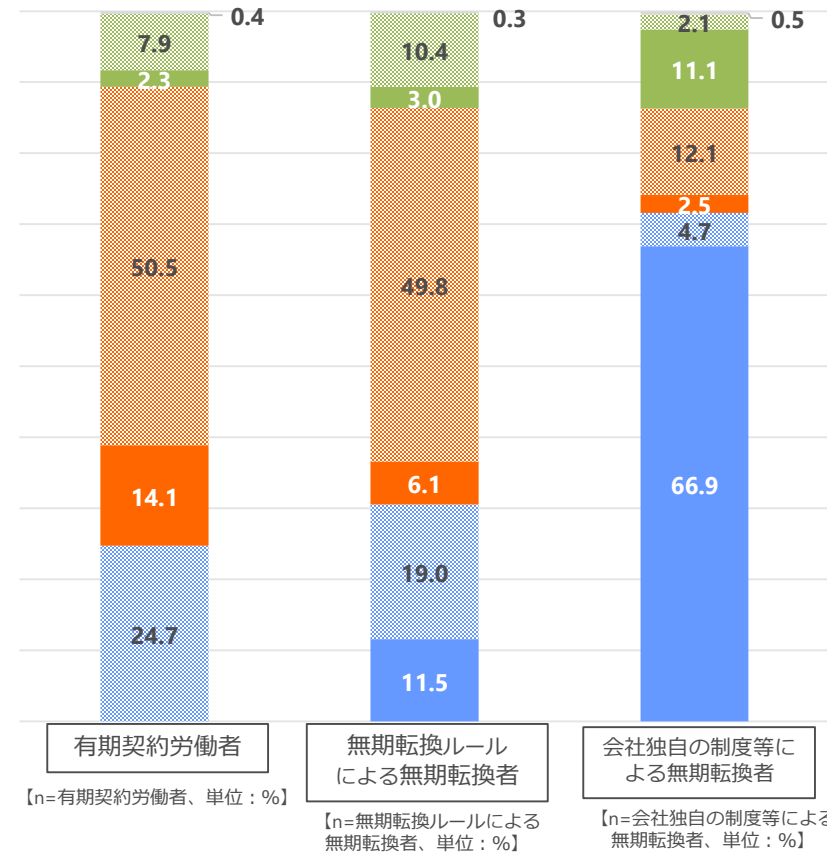
会社独自の制度等による無期転換者

【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：％】



<就業形態の割合>

※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照



【n=有期契約労働者、単位：％】

【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：％】

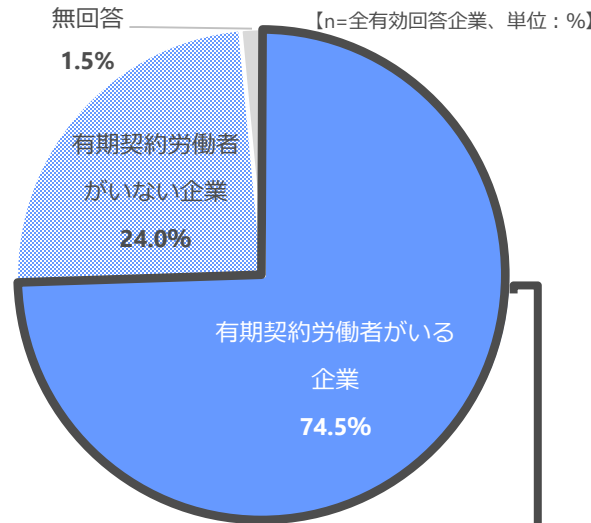
【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：％】

■ 正社員 ■ 契約社員 ■ 嘱託社員 ■ パートタイム労働者 ■ 派遣労働者 ■ その他 ■ 無回答

- 回答企業のうち、有期契約労働者がいる企業の割合は74.5%、無期転換社員がいる企業の割合は32.4%となっている。
- 有期契約労働者がいる企業のうち、パートタイム契約労働者がいる企業は9割超、フルタイム契約労働者がいる企業は8割超となっており、無期転換社員がいる企業のうち、フルタイムの無期転換社員がいる企業も、パートタイムの無期転換社員がいる企業も6～7割となっている。

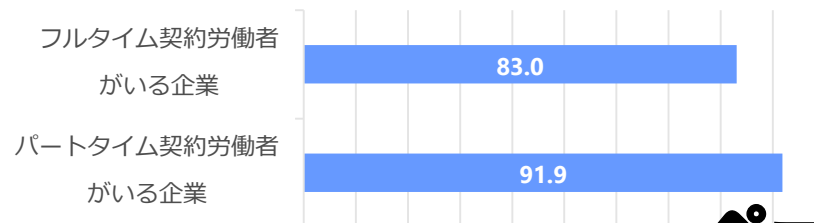
○多様化調査（企業）における有期契約労働者・無期転換者がいる企業（多様化／企業・2021年1月時点）

＜有期契約労働者がいる企業＞

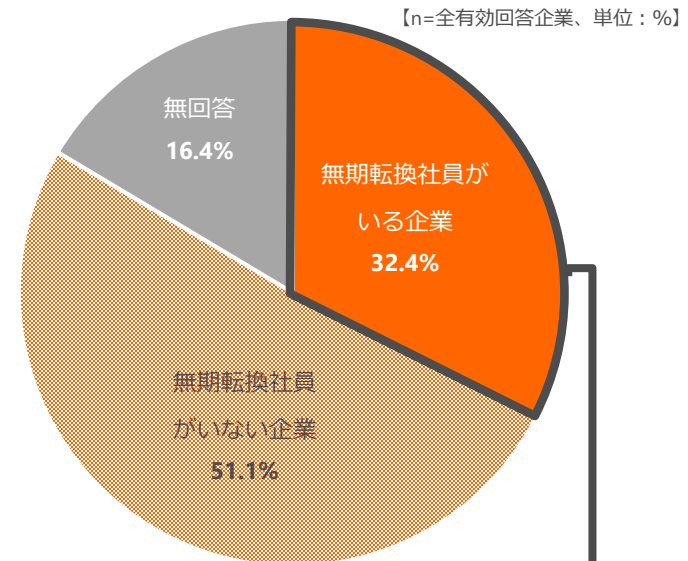


※1 有期契約労働者とは「フルタイム契約労働者」又は「パートタイム契約労働者」のことであり、「臨時労働者」（契約期間1カ月未満）「定年再雇用者」は除いた。

【n=有期契約労働者がいる企業、単位：％】

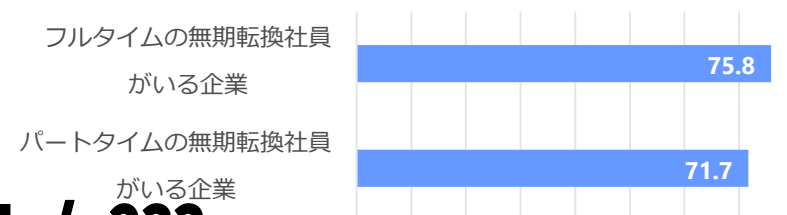


＜無期転換社員がいる企業＞



※2 「フルタイムの無期転換社員」又は「パートタイムの無期転換社員」のいずれかがいると回答した企業を「無期転換社員がいる企業」とした。

【n=無期転換社員がいる企業、単位：％】

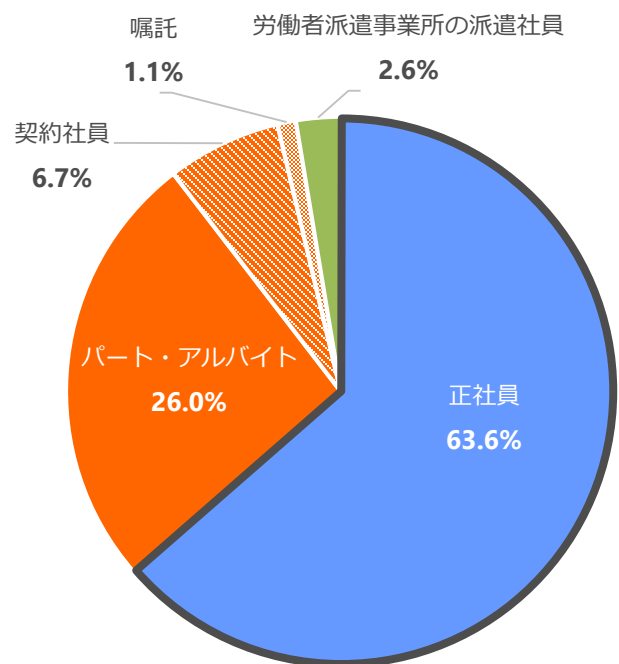


- 回答者全体に占める正社員（いわゆる正社員と多様な正社員も含む）の割合は63.6%。
- その正社員に占める多様な正社員の割合は12.3%。多様な正社員の内訳としては、勤務地限定正社員の割合が最も高く、職務限定正社員、勤務時間限定正社員と続く。

○多様化調査（個人）における回答者（労働者）の詳細（多様化／個人・2021年1月時点）

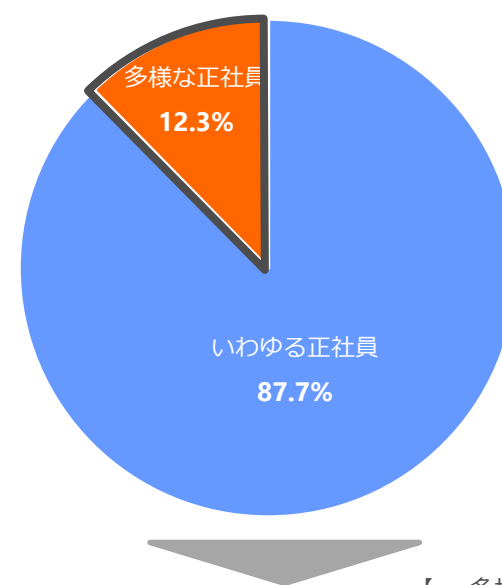
<回答者（労働者）の就業状況>

【n=回答者、単位：％】



<正社員に占める多様な正社員の割合>

【n=現在の就業状況を正社員と回答した者、単位：％】



【n=多様な正社員、単位：％】

多様な正社員の内訳	
勤務地限定正社員	50.6
職務限定正社員	33.4
勤務時間限定正社員	16.0

※ 1 多様な正社員の限定内容はもっとも近いと思われるものを選択している。

※ 2 各種用語は 8 頁の用語解説参照

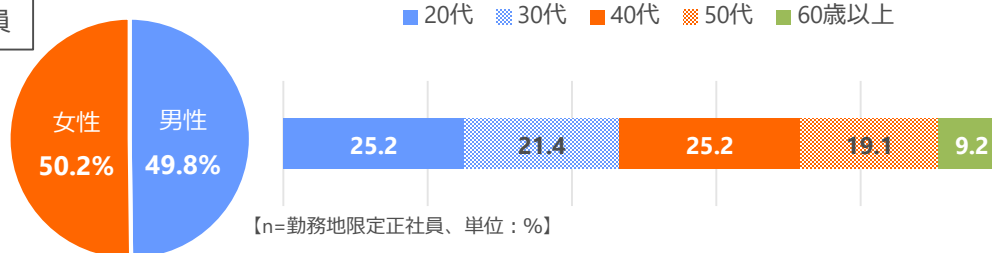
- 勤務地限定正社員は男性と女性の割合はほぼ同じで、年代では20代及び40代の割合が最も高い。
- 職務限定正社員は男性の割合の方が若干高い。年代では40代、次いで20代の割合が高くなっている。
- 勤務時間限定正社員は男性の割合の方が若干高く、年代では50代、次いで30代の割合が高い。
- いずれの限定区分であっても、勤務先の業種は「製造業」の割合が最も高く、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」が続いている。

○多様化調査（個人）における多様な正社員の詳細（多様化／個人・2021年1月時点）

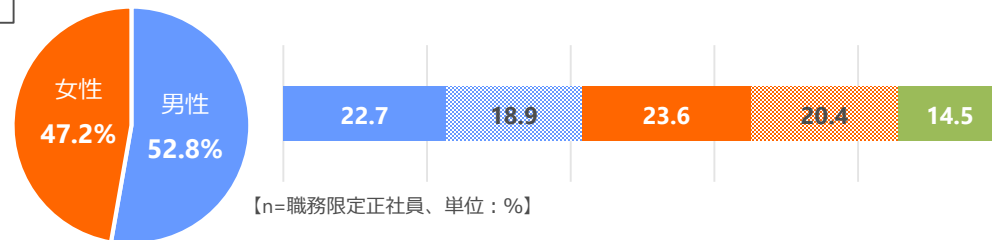
＜性別、年齢の分布＞

＜勤務先の業種の割合 上位5つ＞

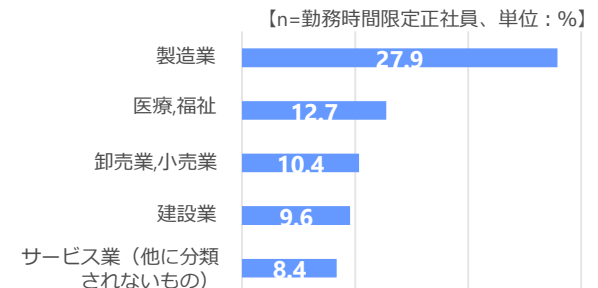
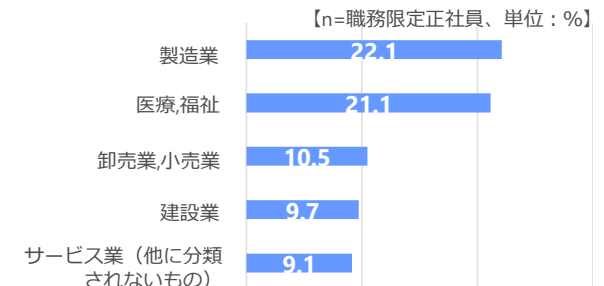
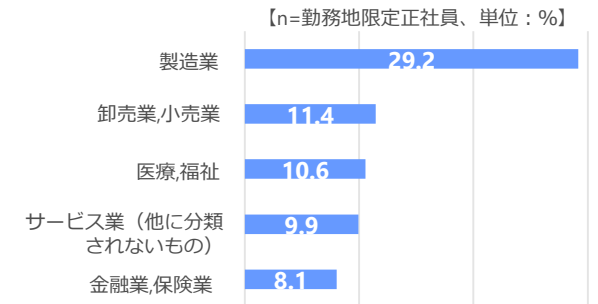
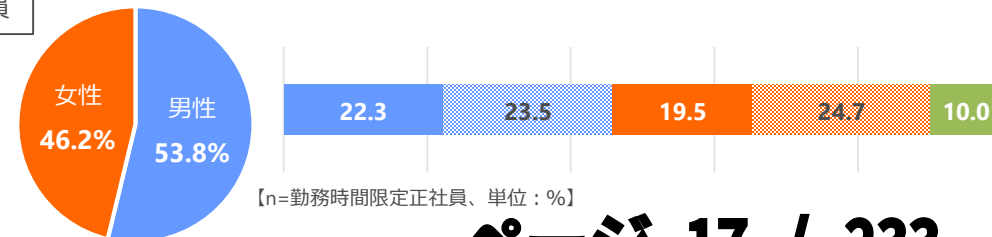
勤務地限定正社員



職務限定正社員



勤務時間限定正社員



Ⅱ 無期転換・有期労働契約に関する現状

無期転換に関する現状 – 無期転換申込権が生じた人の状況等 –

- 無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人がいる事業所のうち、「実際に無期転換申込権を行使した労働者がいる事業所」の割合は35.9%で、「無期転換申込権を行使せず継続雇用されている労働者がいる事業所」の割合は80.4%となっている。

○無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人がいる事業所

(有期／事業所・2020年4月時点)

<2018年度・2019年度合算>

【n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：%（複数回答）】

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

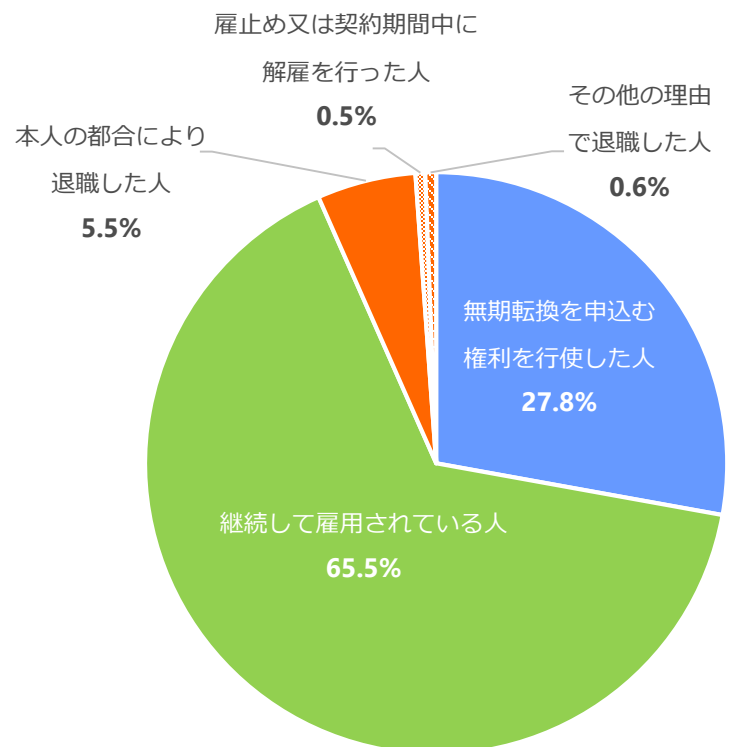
※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

- 無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」は約3割、「申込権を行使せず継続雇用されている人」は6割超、「既に退職している人」は1割未満となっている。
- 年度別にみると、2018年度では「無期転換申込権を行使した人」の割合は32.4%であったのに対し、2019年度は19.8%であった。

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

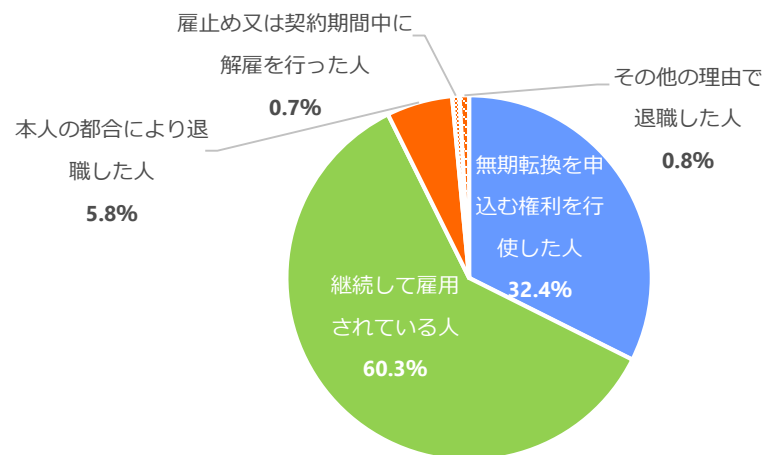
< 2018年度・2019年度合算 >

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



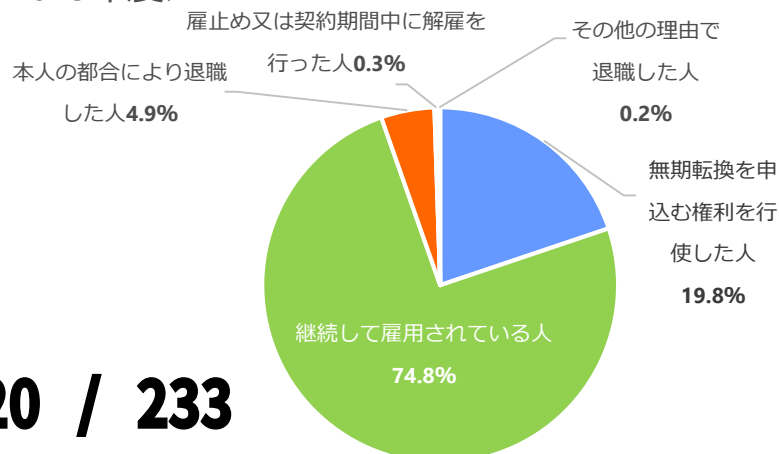
< 2018年度 >

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



< 2019年度 >

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



※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

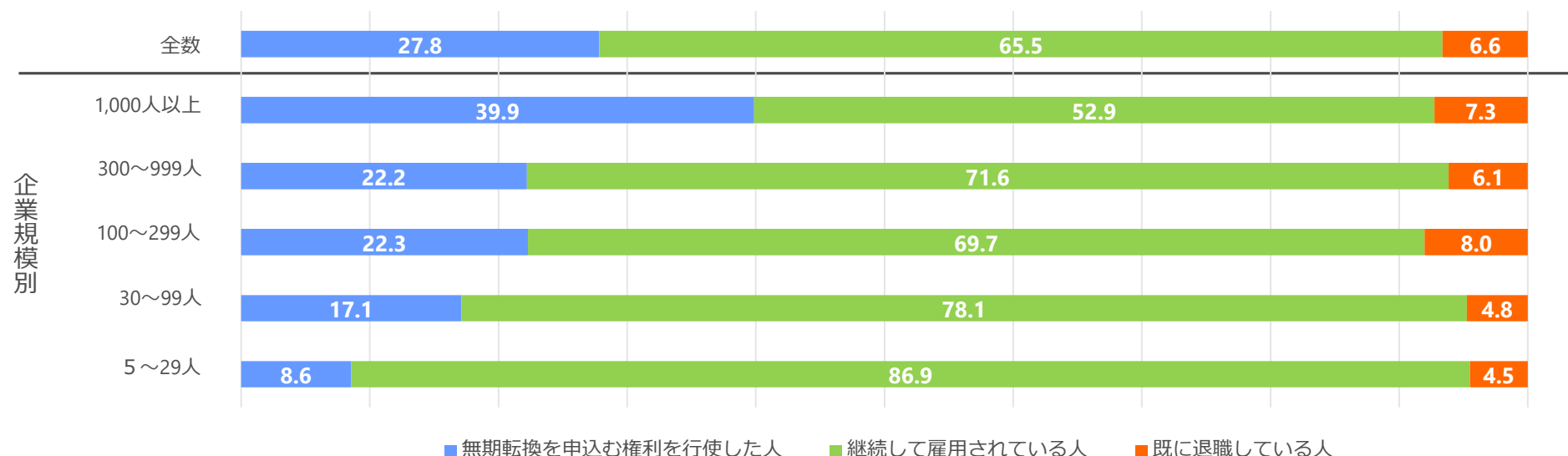
- 企業規模別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が最も高いのは「1,000人以上」の企業規模で約4割となっているが、最も割合が低いのは「5～29人」の企業規模であり、1割未満となっている。
- 既に退職した人の割合は、いずれの企業規模でも4～8%程度となっている。

○ 企業規模別・無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況

(有期／事業所・2020年4月時点)

< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

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



※1 「既に退職している人」とは、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の割合を合算した割合

※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

無期転換に関する現状

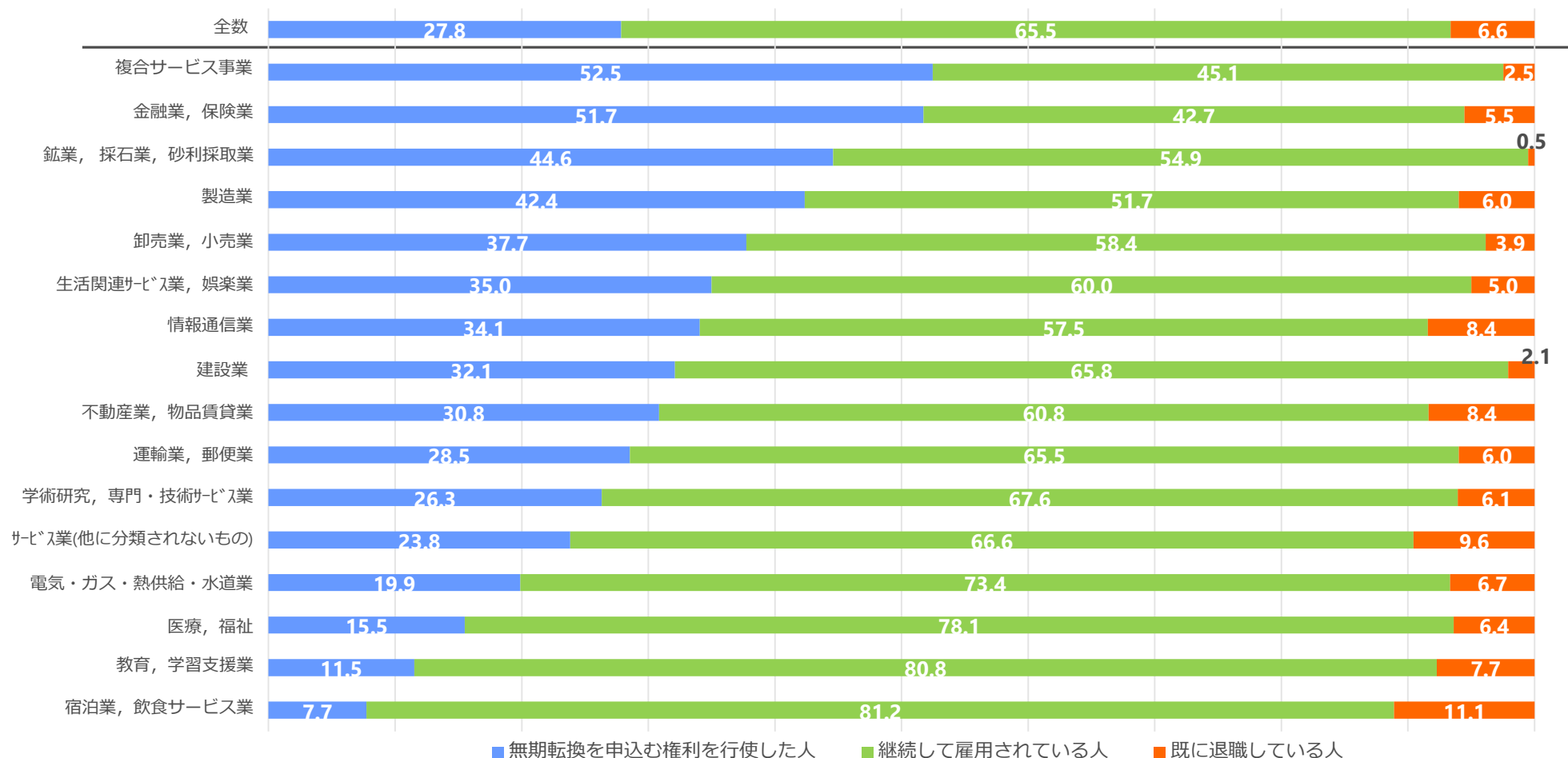
－無期転換申込権が生じた人の状況等－

- 業種別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が高いのは「複合サービス業」、次いで「金融業、保険業」であり、ともに5割を超える。一方、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」であり、1割未満となっている。

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

＜2018年度・2019年度合算：業種別＞

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

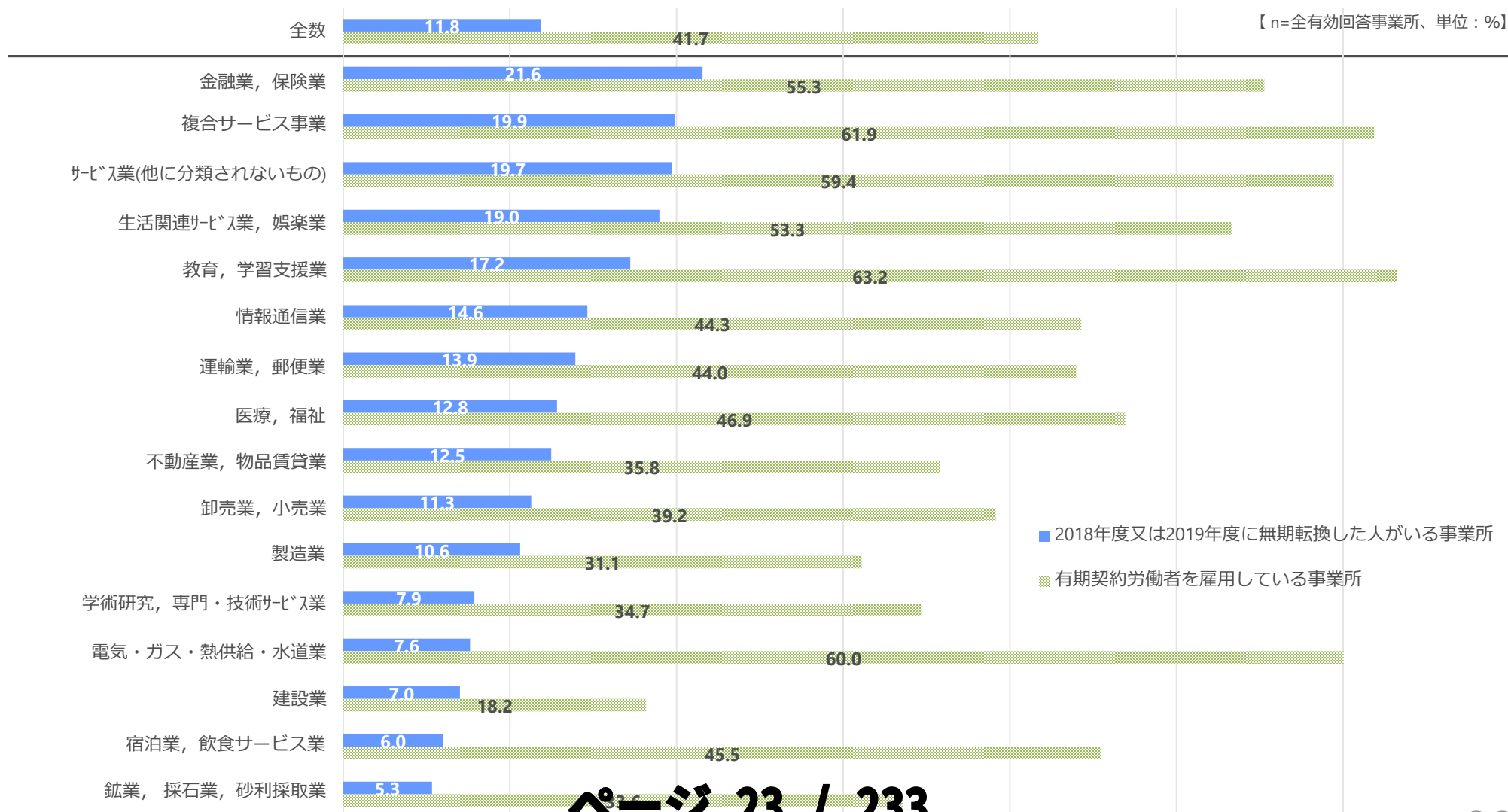


※1 「既に退職している人」とは、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の割合を合算した割合

※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

- 「有期契約労働者を雇用している事業所」の割合は41.7%であるのに対し、「無期転換した人がいる事業所」の割合は全体で11.8%であった。業種別にみると以下のとおりである。

○ 業種別・有期契約労働者がいる事業所・無期転換した人がいる事業所（有期／事業所・2020年4月時点）



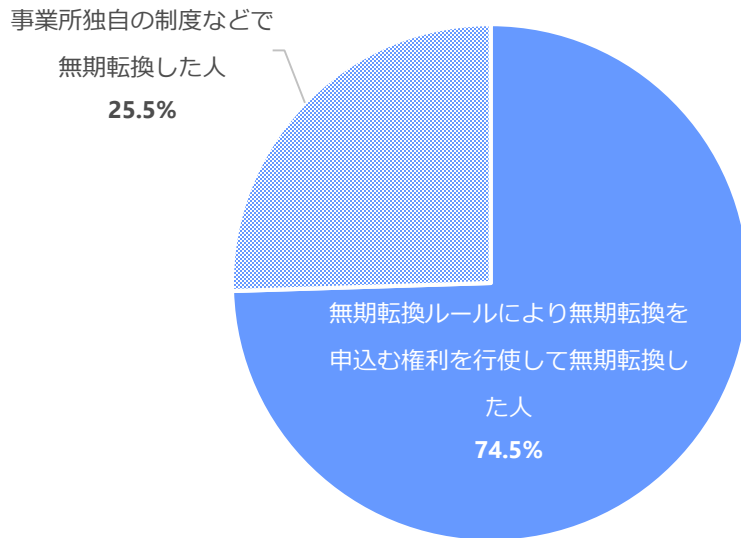
無期転換に関する現状 – 無期転換した人の内訳 –

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

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

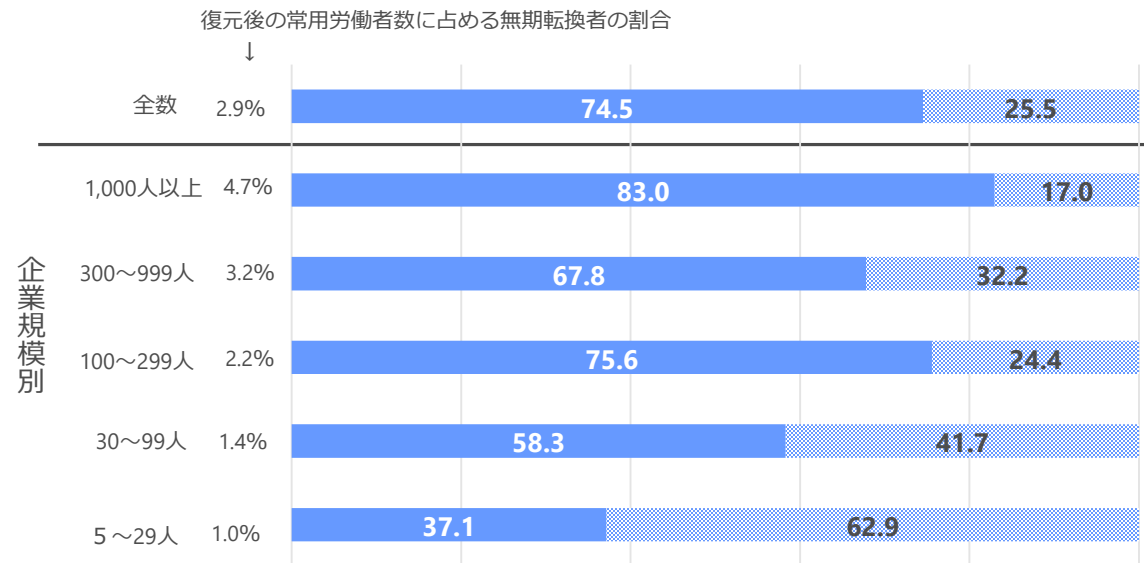
< 2018年度・2019年度合算 >

【n=無期転換した人、単位：％】



< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=無期転換した人、単位：％】



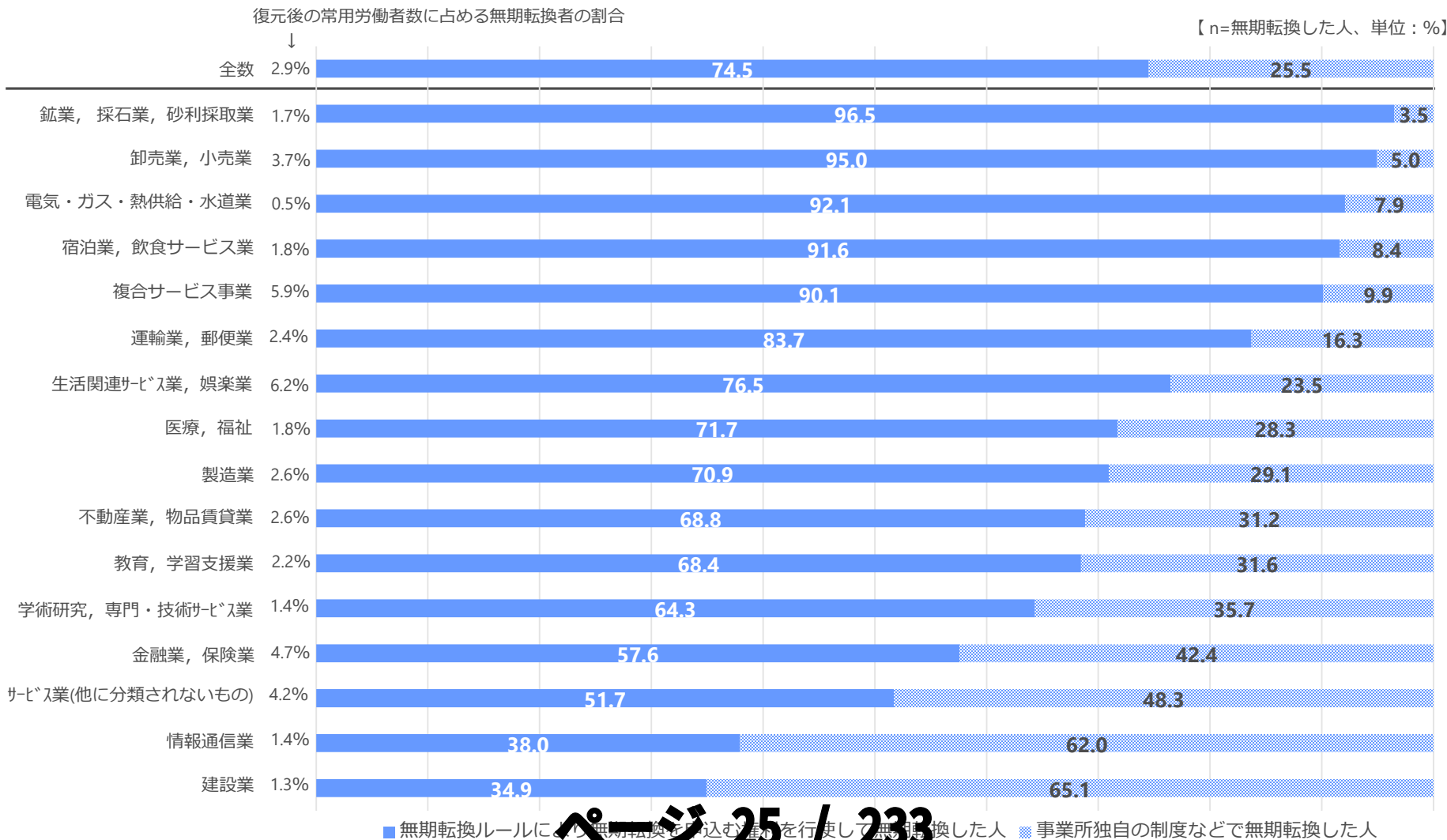
■ 無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人
 ■ 事業所独自の制度などで無期転換した人

無期転換に関する現状

－無期転換した人の内訳－

- 業種別に見ると、無期転換した人のうち、「鉱業、採石業、砂利採取業」や「卸売業、小売業」では「無期転換ルールにより無期転換を申込む権利を行使して無期転換した人」の割合が高く、「建設業」や「情報通信業」では「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が高い。

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



- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度について、「制度がある」割合は19.0%となっている。
- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の種類としては、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」割合が69.8%、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」割合が35.4%となっている。

○無期転換ルール以外の無期転換制度の状況（有期／個人・2021年1月時点）

<無期転換ルール以外の無期転換制度の有無>

【n=有期契約労働者、単位：％】

<無期転換ルール以外の独自の無期転換制度の内容>

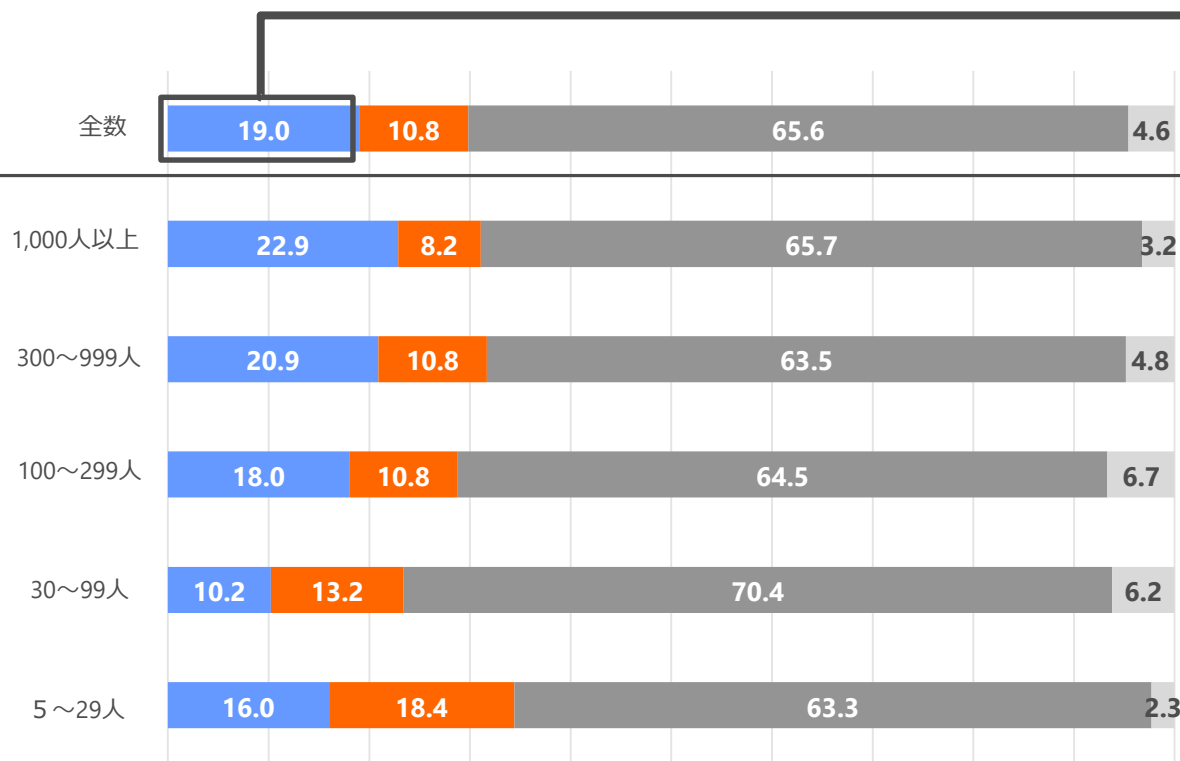
【n=無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある有期契約労働者、単位：％（複数回答）】

無期転換制度の種類

無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある 69.8

期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある 35.4

企業規模別



- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある
- そうした制度はない
- そうした制度があるかわからない
- 無回答

※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

無期転換に関する現状 – 無期転換労働者の転換後の意識の変化 –

- 無期転換後における勤務先への意識の変化について、「特に変わらない」の割合は43.0%、「より長く働きたいと思うようになった」の割合が41.9%であった。
- 「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」等の意識の変化があった無期転換者にその理由について尋ねたところ、「正社員として雇用されるわけではないから」の割合が最も高い。

○無期転換後の意識の変化及びその理由（有期／個人・2021年1月時点）

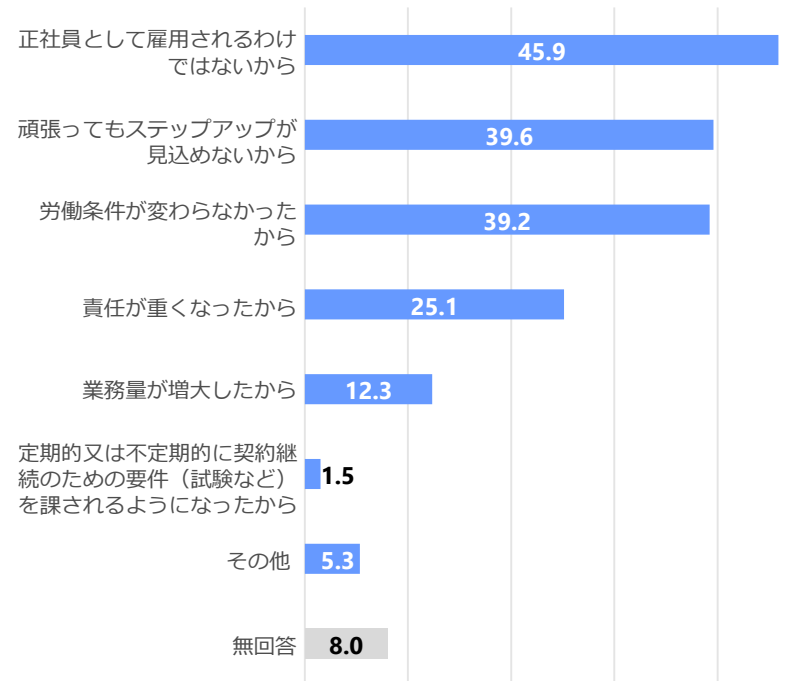
<無期転換後における勤務先への意識の変化の有無>

【n=無期転換者、単位：％】

意識の変化		
特に変わらない （現在の業務量・労働条件に満足している）		43.6
変化の内容 （複数回答）	より長く働きたいと思うようになった	41.9
	正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	11.9
	早く退職・転職したいと思うようになった	2.5
	無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	0.8
	その他	2.5
無回答		

<意識が変化した理由>

【n=左図で変化の内容として、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたい」、「早く退職・転職したい」、「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたい」を選択した無期転換者、単位：％（複数回答・最大3つ）】



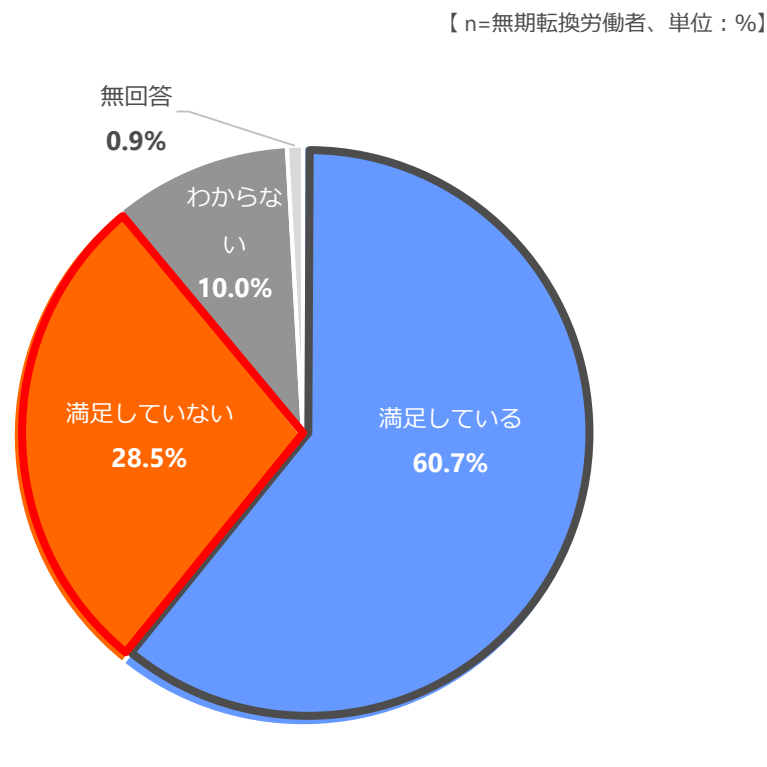
※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

無期転換に関する現状 – 無期転換労働者の満足感 –

- 無期転換者のうち、現在の働き方について「満足している」割合は60.7%、「満足していない」割合は28.5%となっている。
- 満足している理由としては、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」「失業の心配が当面ないから」の割合が高くなっており、満足していない理由としては、「賃金水準が正社員に比べて低いから」「賃金の絶対水準が低いから」の割合が高くなって

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

<働き方に満足しているか>



<満足している理由（上位7つ）>

【n=満足していると回答した無期転換者、単位：%（複数回答・最大3つ）】

満足している理由	
労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	56.7
失業の心配は当面ないから	51.4
職場の人間関係が良いから	39.4
休暇制度や福利厚生に満足しているから	25.0
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	17.8
賃金水準に満足しているから	14.7
頑張れば正社員などにステップアップできるから	4.5

<満足していない理由（上位7つ）>

【n=満足していないと回答した無期転換者、単位：%（複数回答・最大3つ）】

満足していない理由	
賃金水準が正社員に比べて低いから	51.1
賃金の絶対水準が低いから	44.3
頑張ってもステップアップが見込めないから	34.5
職場の人間関係が悪いから	18.0
休暇制度や福利厚生がよくないから	13.3
責任が重く、残業が多いから	13.0
いつ解雇や雇止めされるかわからないから	12.8

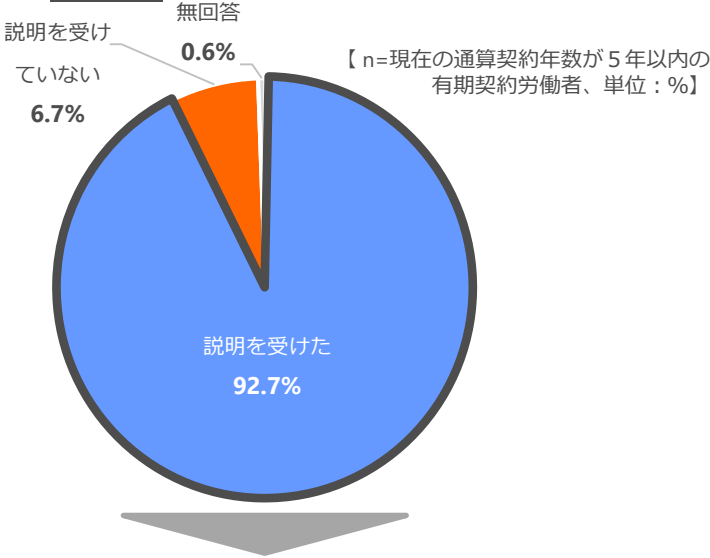
無期転換に関する現状

－ 有期契約労働の時の説明－

- 有期労働契約締結時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年以内）は9割超となっている。
- 有期労働契約更新時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年超、かつ、契約更新経験あり）は約3割となっており、そのうち「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」と説明を受けた割合」は74.2%となっている。

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

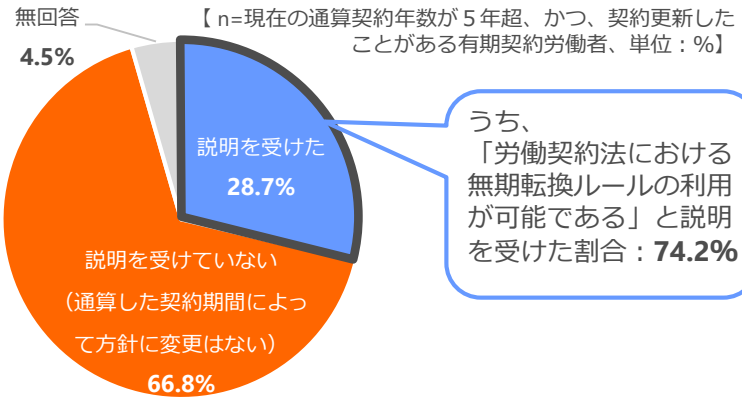
＜有期労働契約締結時の契約更新の方針に係る説明＞



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

説明の内容	
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	59.0
特別の事情がなければ直ちに更新する	41.7
労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	20.3
原則として更新しない	3.9
毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	2.1
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	1.6
その他	1.6

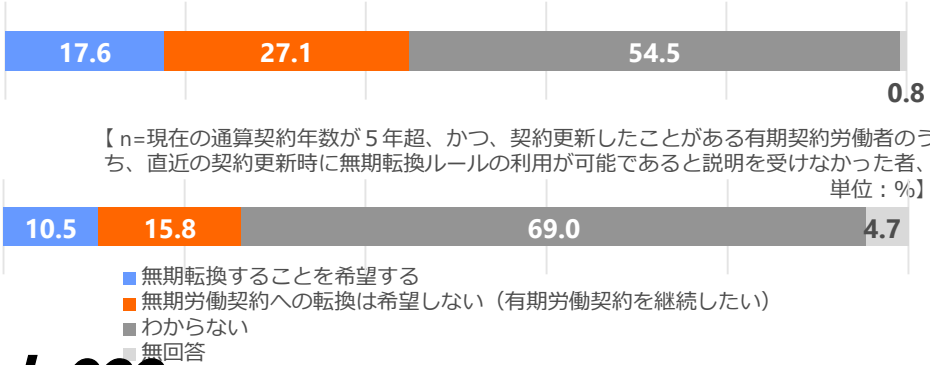
＜直近の有期労働契約更新時の契約更新の方針に係る説明＞



うち、「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」と説明を受けた割合：74.2%

＜無期転換希望の有無＞

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

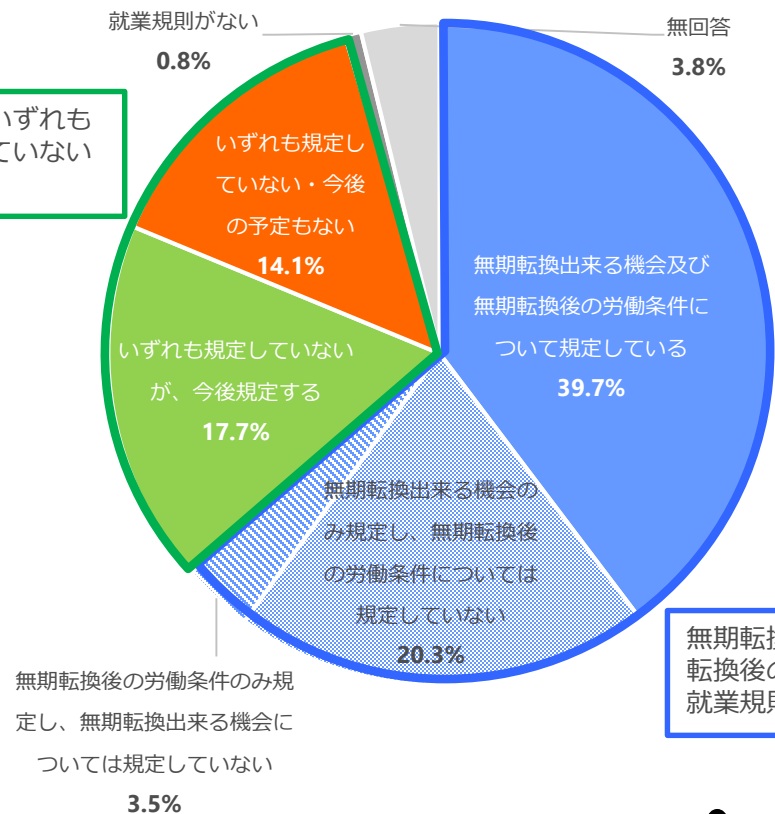


- 「無期転換できる機会若しくは無期転換後の労働条件又はその両方を就業規則に規定している」企業の割合は63.5%、「現状でいずれも規定していない」企業の割合は31.8%となっている。
- 無期転換できる機会の説明について、「説明している」企業の割合は67.1%、現状で「説明していない」企業の割合は28.4%となっている。

○無期転換できる機会の規定や説明（多様化／企業・2021年1月時点）

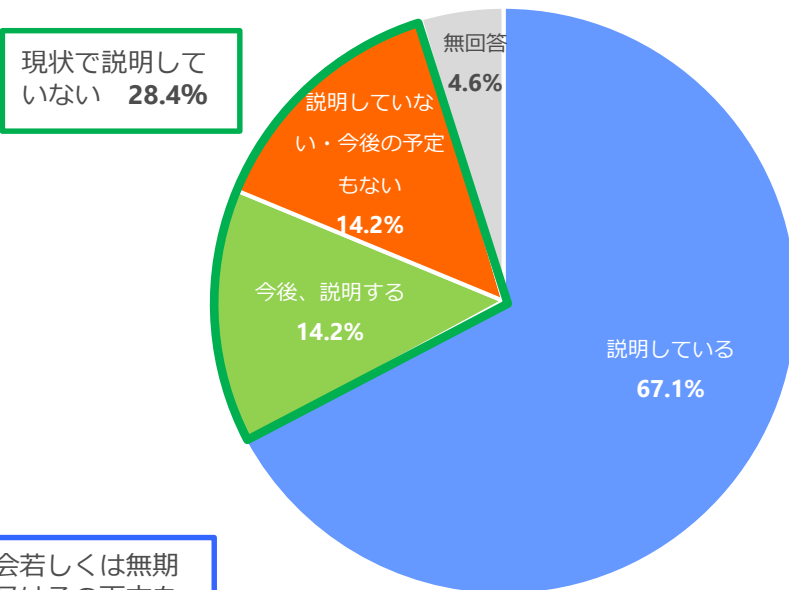
<無期転換できる機会の就業規則への規定の有無>

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



<有期契約労働者に対する無期転換できる機会の説明状況>

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



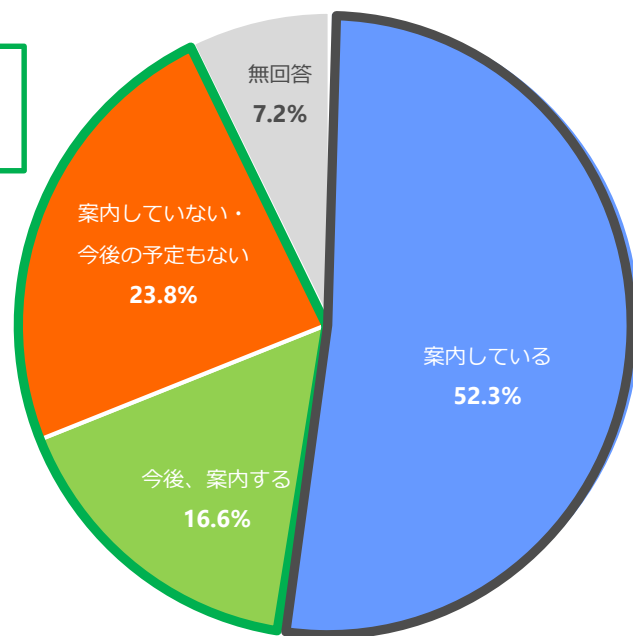
- 5年の通算期間を満たした労働者に対し、無期転換できることを「案内している」企業の割合は52.3%であり、「現状で案内していない」企業の割合は40.4%となっている。
- 無期転換できる機会を案内する際、同時に無期転換後の労働条件を「案内している」企業の割合は89.3%となっている。

○無期転換できる機会や転換後の労働条件の案内の有無（多様化・企業）

＜通算期間等を満たした労働者への無期転換
できる機会を案内しているか＞

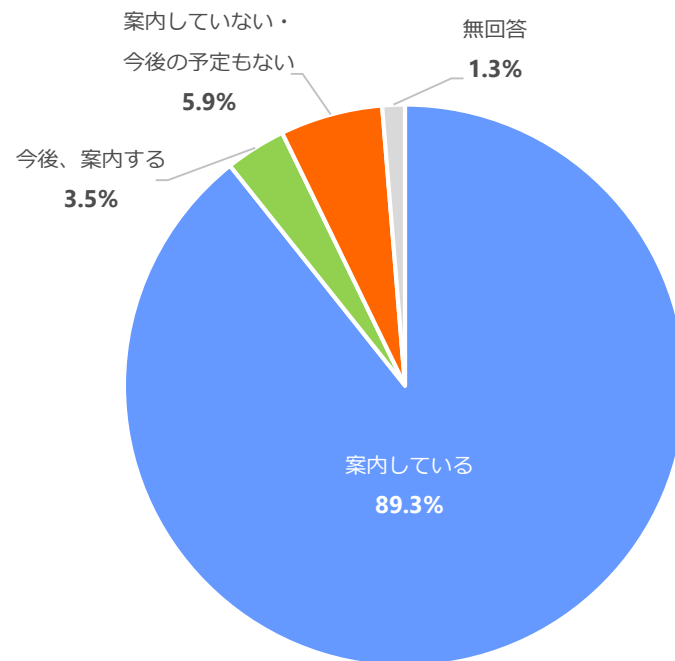
【n=無期転換社員のいる企業（通算契約期間等を満たした対象者がいない企業を除く）、
単位：％】

現状で案内して
いない **40.4%**



＜無期転換機会の案内と同時に転換後の
労働条件を案内しているか＞

【n=左図で案内していると回答した企業、単位：％】



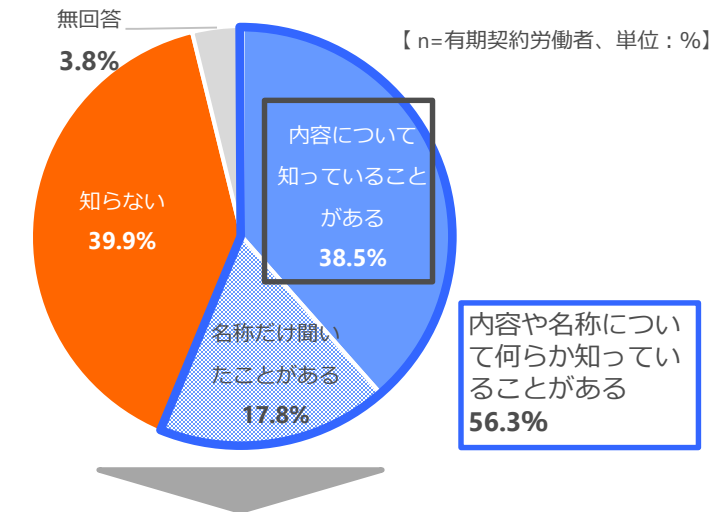
無期転換に関する現状

－有期契約労働者の無期転換ルール認知状況－

- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
- 無期転換ルールに関する情報を入手したルートとしては「勤務先」の割合が最も高い。

○有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況（有期／個人・2021年1月時点）

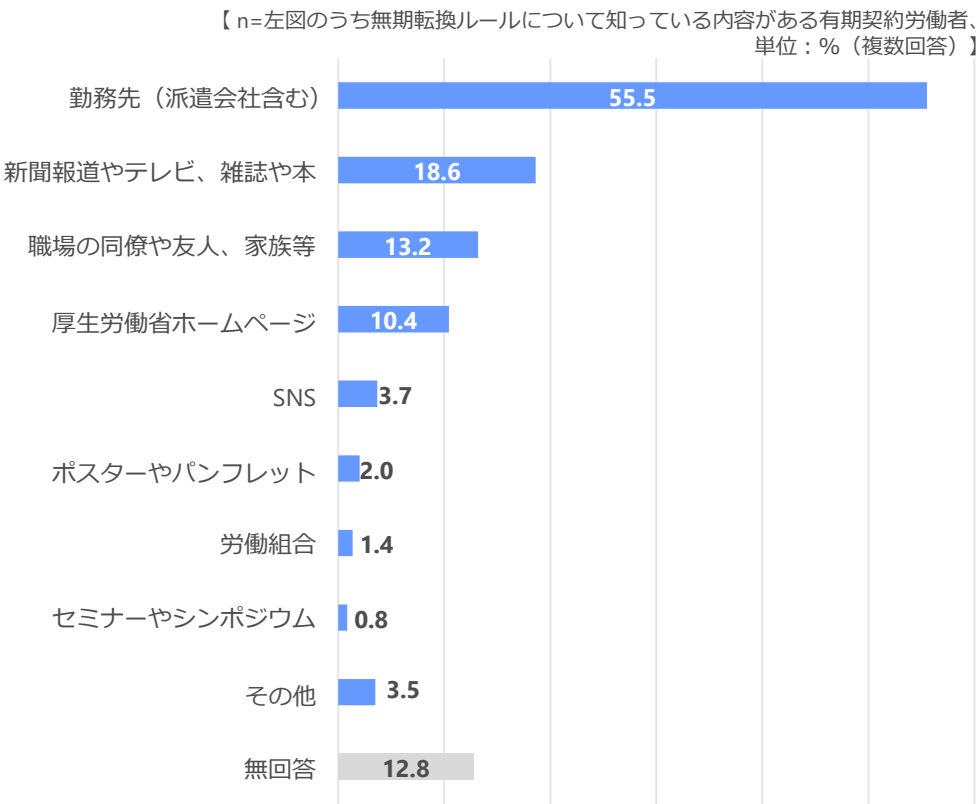
＜無期転換ルールに関する知識の有無＞



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

無期転換ルールについて知っている内容	
契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される	68.9
契約期間を通算して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	51.9
無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である	46.0
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	32.1
同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）	19.5

＜無期転換ルールの情報入手ルート＞



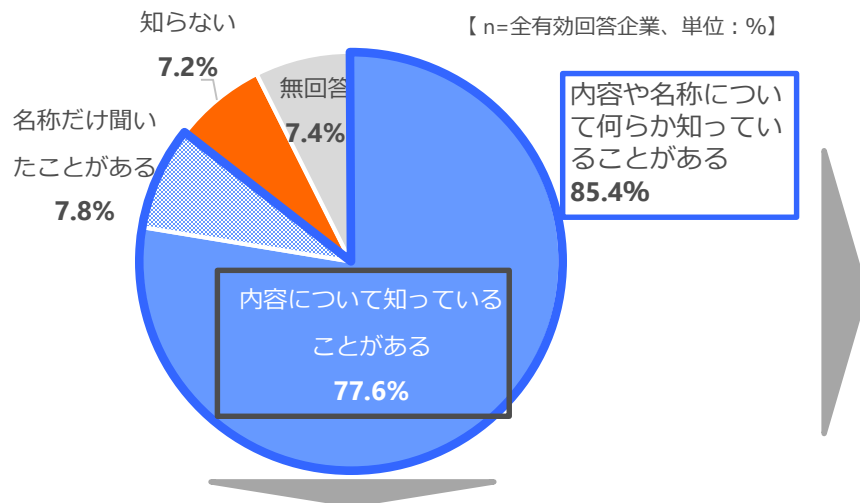
※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。
- 無期転換ルールに関する情報入手ルートとしては「社会保険労務士や弁護士等」や「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」の割合が最も高い。

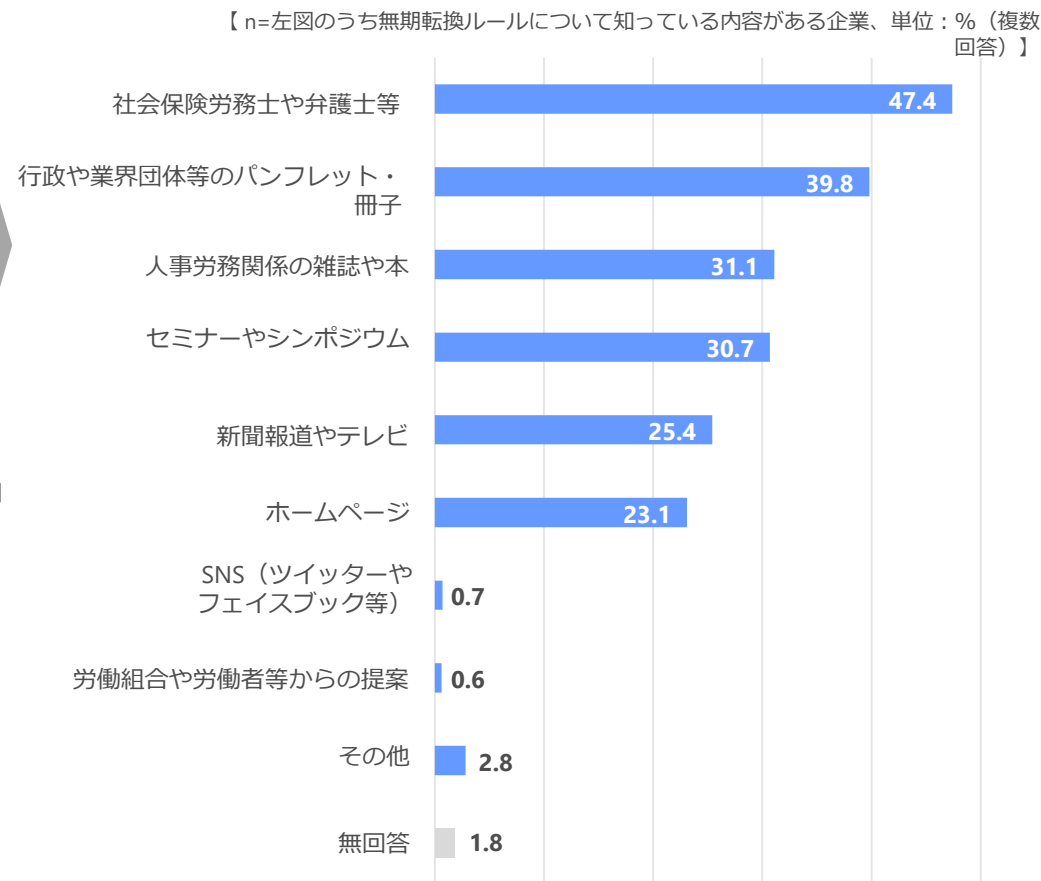
○企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点）

※ 各種用語は8頁の用語解説参照

<無期転換ルールに関する知識の有無>



<無期転換ルールの情報入手ルート>



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

無期転換ルールについて知っている内容

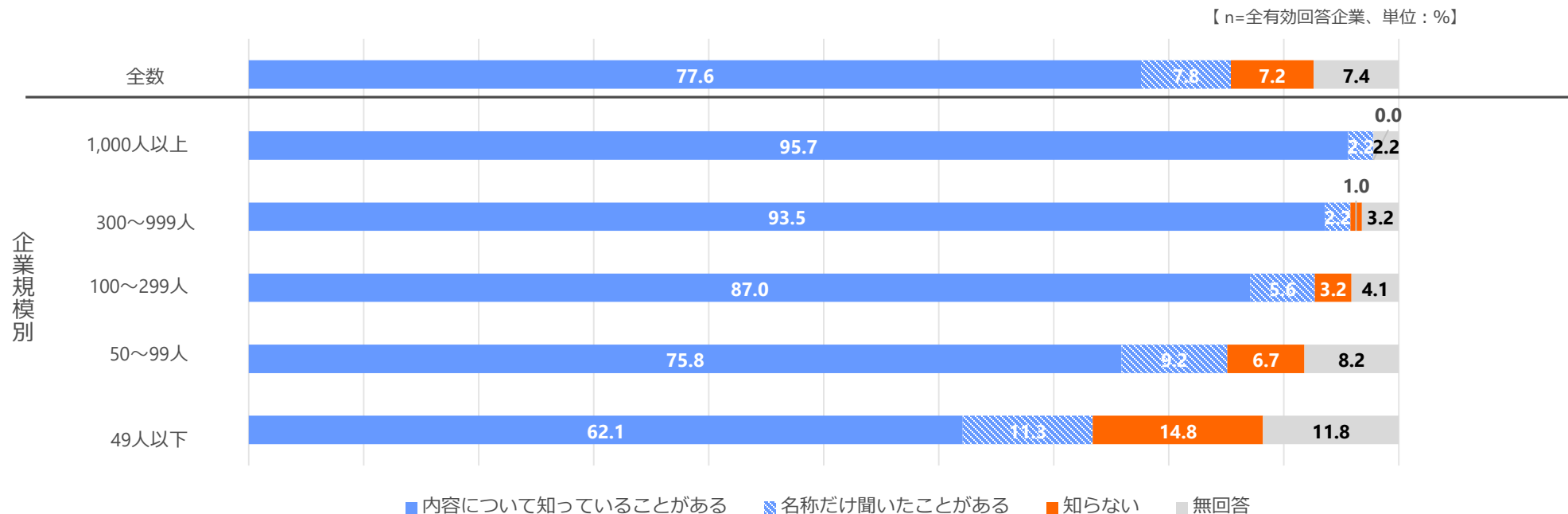
契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）	91.5
契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働者に適用される	73.7
無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる（法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない）	59.4
同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）	40.4
就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる	38.6

無期転換に関する現状 – 企業の無期転換ルールへの認知状況 –

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

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

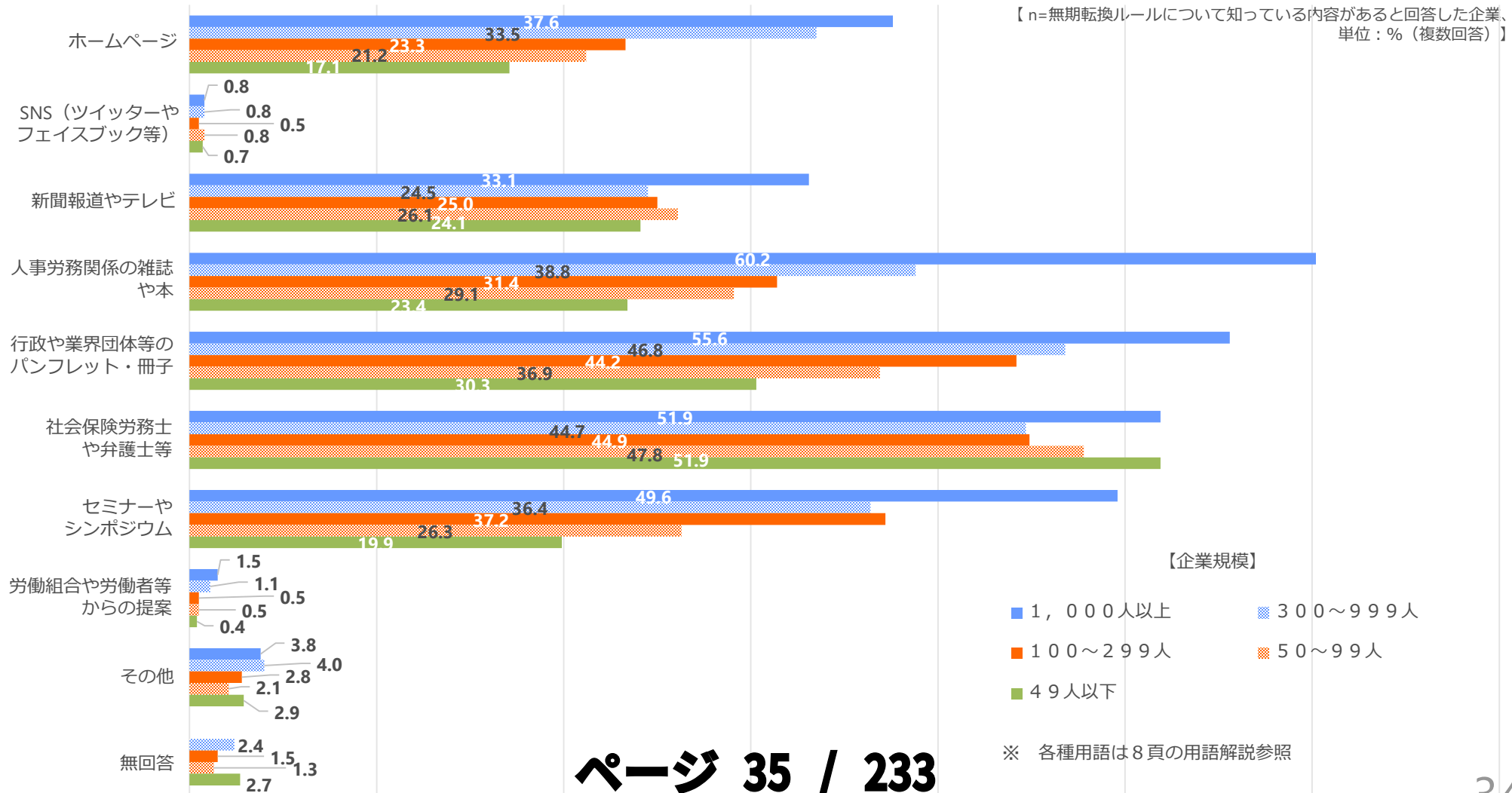
<無期転換ルールに関する知識の有無>



無期転換に関する現状 – 企業の無期転換ルールの情報入手ルート –

- 企業規模別に無期転換ルールの情報入手ルートについてみると、最も割合が高いのは、1,000人以上の企業規模では「人事労務関係の雑誌や本」、300～999人の企業規模では「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」、299人以下の企業規模では「社会保険労務士や弁護士等」となっている。

○企業規模別・企業の無期転換ルールの情報入手ルート (多様化／企業・2021年1月時点)



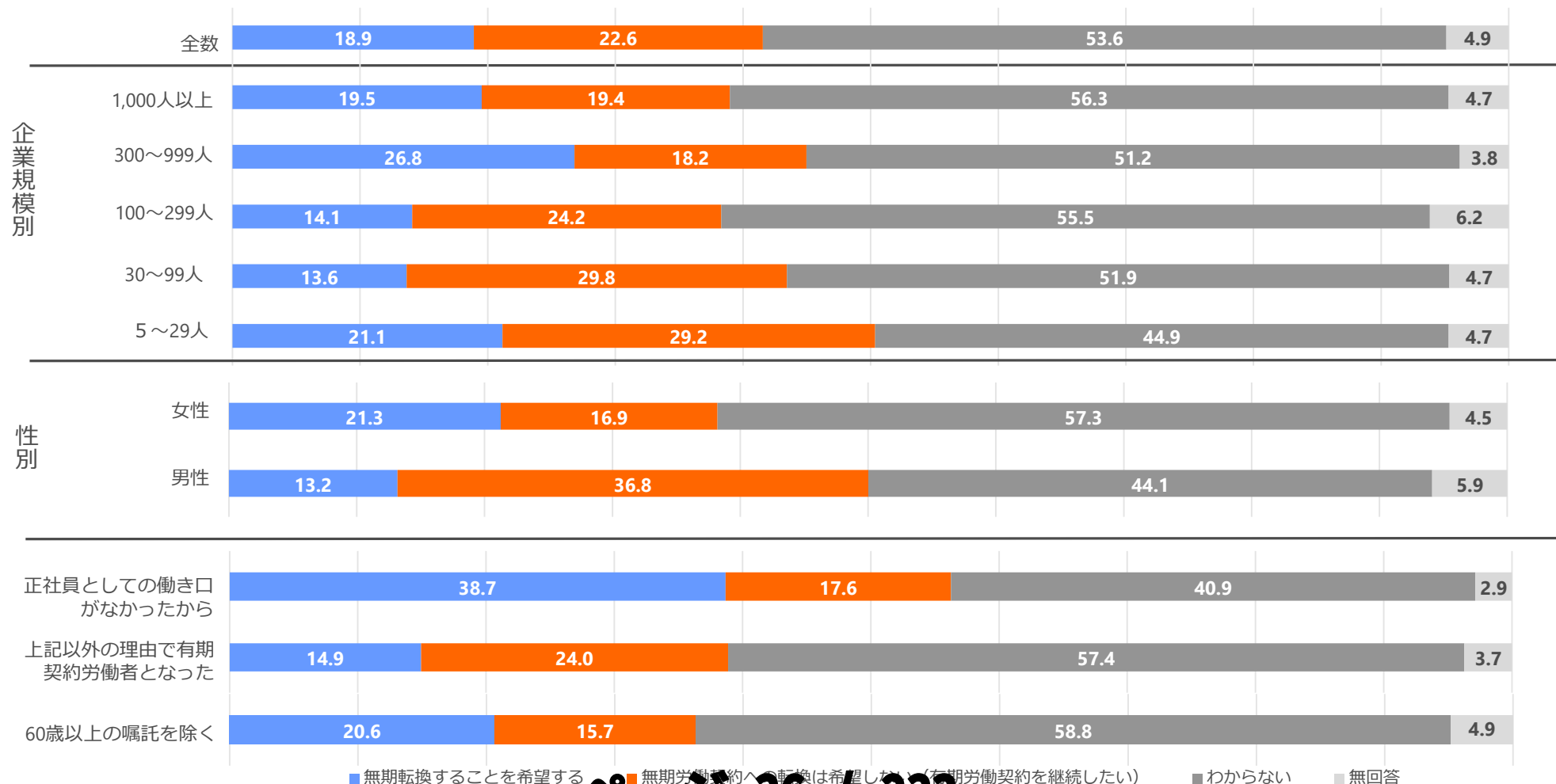
無期転換に関する現状

－有期契約労働者の無期転換希望状況－

- 有期契約労働者に、将来、無期転換することを希望するか尋ねたところ、「無期転換することを希望する」割合は18.9%、「無期労働契約への転換は希望しない」割合は22.6%、「わからない」割合は53.6%であった。
- 企業規模別に見ると、無期転換することを希望する労働者の割合が高いのは「300～999人」の企業規模の有期契約労働者、一方、無期転換を希望しない割合が高くなっているのは「30～99人」の企業規模の有期契約労働者となっている。

○有期契約労働者の無期転換の希望の有無（有期／個人・2021年1月時点）

【n=有期契約労働者、単位：％】



- 無期転換することを希望する有期契約労働者の無期転換することを希望する理由について、最も割合が高いのは「雇用不安がなくなるから」、次いで「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」となっている。
- 性別、有期契約労働者となった理由別、60歳以上かつ嘱託社員の就業形態の有期契約労働者を除いた結果についてみても、同様の傾向である。

○無期転換を希望する理由（有期／個人・2021年1月時点）

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

	合計	男性	女性	正社員としての働き口がなかったから	それ以外	60歳以上の嘱託を除く
雇用不安がなくなるから	81.2	71.8	83.5	84.8	79.4	80.4
長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	55.6	46.5	57.9	56.0	56.3	59.1
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	35.0	34.0	35.2	36.8	34.7	27.7
法定された権利だから	13.2	11.7	13.6	10.1	15.0	9.5
社会的な信用が高まるから	7.1	10.6	6.2	8.4	6.6	8.2
他者にすすめられたから	2.8	2.3	2.9	1.8	3.5	3.3
会社の中核メンバーになれるから	2.2	5.6	1.4	2.4	2.2	2.6
その他	2.3	6.6	1.3	1.1	3.1	1.8
無回答	1.1	2.2	0.8	1.2	0.4	0.8

- 無期転換することを希望しない有期契約労働者の無期転換を希望しない理由について、最も割合が高いのは「高齢だから、定年後の再雇用だから」となっている。
- 有期契約労働者となった理由別に見ると、「正社員としての働き口がなかったから」と回答した者で、最も割合が高いのは「頑張ってもステップアップが見込めないから」となっている。
- 60歳以上かつ嘱託社員の就業形態の有期契約労働者を除いた結果についてみると「現状に不満はないから」の割合が最も高い。

○無期転換を希望しない理由（有期／個人・2021年1月時点）

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

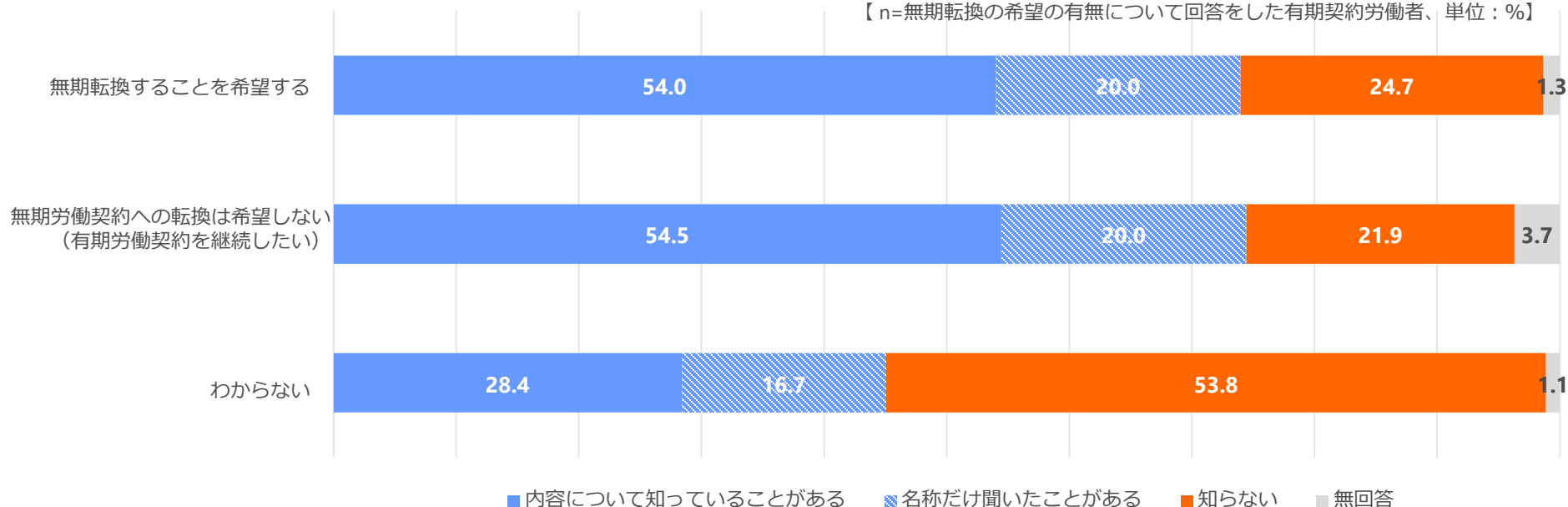
	合計	男性	女性	正社員としての働き口がなかったから	それ以外	60歳以上の嘱託を除く
高齢だから、定年後の再雇用者だから	40.2	59.6	23.2	23.4	43.9	2.6
現状に不満はないから	30.2	22.5	36.5	18.0	32.2	38.3
契約期間だけ無くなっても意味がないから	20.5	21.7	19.6	35.6	18.5	25.3
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	15.9	13.5	18.0	22.3	15.5	13.9
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	15.8	18.3	13.6	4.1	17.8	22.2
頑張ってもステップアップが見込めないから	13.0	6.3	19.0	37.3	8.5	15.2
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	6.6	3.5	9.4	34.5	2.3	13.2
学生だから（他の会社に就職するから）	5.3	7.5	3.4	—	6.4	11.0
他に本業や副業があるから	3.4	2.9	3.9	—	4.1	5.9
制度や手続がよく分からないから	3.0	3.8	2.3	6.5	2.5	2.0
会社側に希望を伝えにくいから	1.6	0.5	2.5	2.4	1.5	2.8
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.4	—	0.7	—	0.4	0.7
その他	9.4	1.8	16.0	27.5	6.1	17.0
無回答	2.0	0.9	3.0	0.3	0.5	1.4

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

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

<無期転換の希望状況と無期転換ルールの認知状況の関係>

【n=無期転換の希望の有無について回答をした有期契約労働者、単位：％】



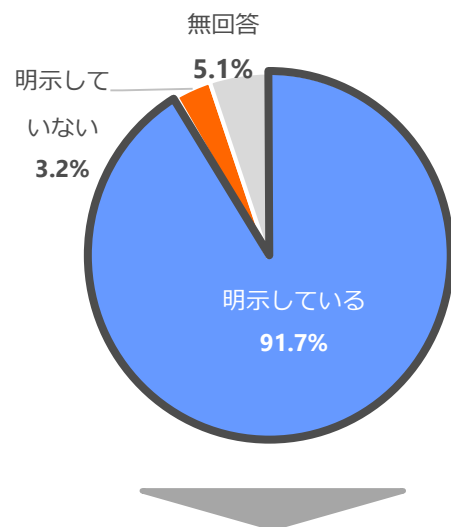
有期労働契約に関する現状 – 契約締結時の明示 –

- 有期契約労働者に対して契約締結時に契約期間及び更新の有無を「明示している」割合は約 9 割、更新の判断基準を「明示している」割合は約 8 割となっている。明示方法はいずれも「書面の交付」による割合が最も高い。

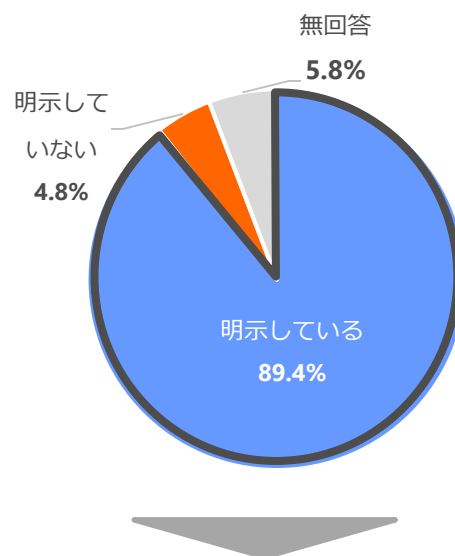
○有期契約労働者（※）に対する労働契約締結時の契約期間等の明示状況（有期／事業所・2020年4月時点）

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％】

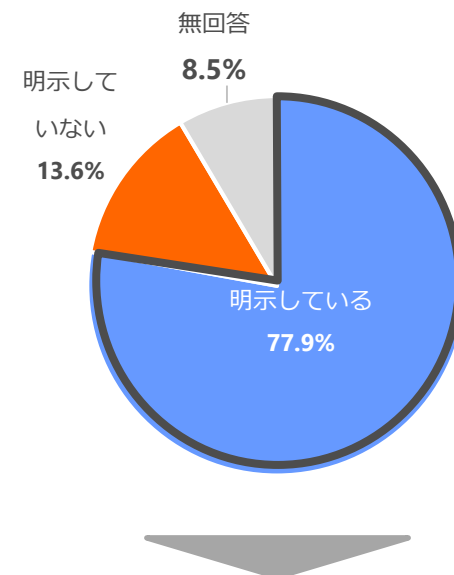
<契約期間の明示>



<更新の有無の明示>



<更新の判断基準の明示>



【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち明示している事業所、単位：％（複数回答）】

明示方法	
書面の交付	97.8
口頭による明示	16.3
電子メール等により明示	0.5
その他	0.8

明示方法	
書面の交付	95.1
口頭による明示	17.6
電子メール等により明示	0.7
その他	1.0

明示方法	
書面の交付	87.1
口頭による明示	21.7
電子メール等により明示	1.3
その他	2.8

- ※ 1 各種用語は 5～6 頁の用語解説参照
 ※ 2 人事管理上最も重要な職務タイプ

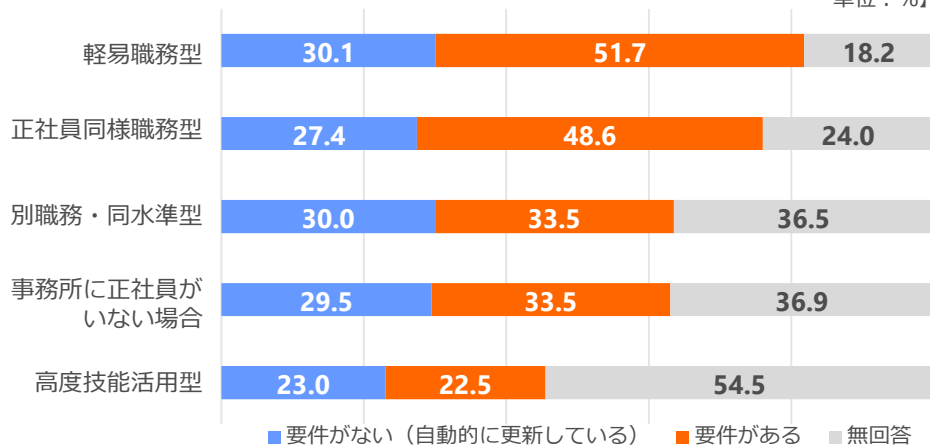
有期労働契約に関する現状 – 契約更新要件等 –

- 雇用している有期契約労働者の職務タイプ別の契約更新の際の要件の有無についてみると、「輕易職務型」や「正社員同様職務型」では、「要件がある」割合が約5割となっている。
- 要件の内容としては、「本人が希望し、上長等に申込みを行うこと」「人事評価が一定以上であること」の割合が高い。

○職務タイプ別・有期契約労働者の契約更新に関する要件（有期／事業所・2020年4月時点）

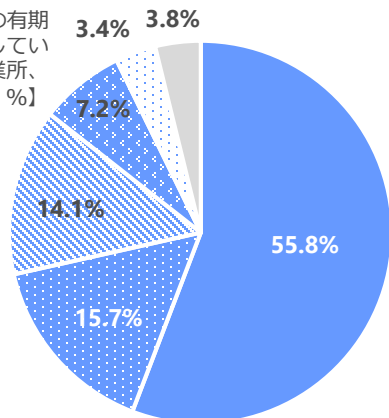
<有期契約労働者の契約更新の際の要件の有無>

【n=各職務タイプの有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】



<有期契約労働者（※）の契約更新形態>

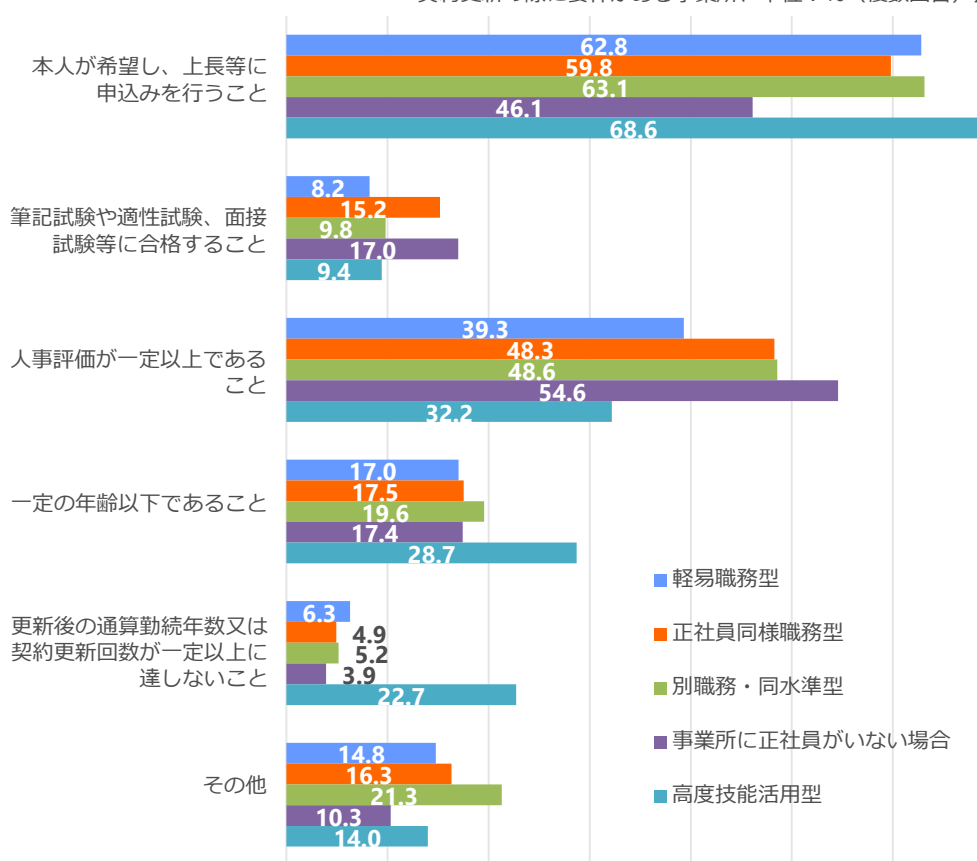
【n=各職務タイプの有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】



- 更新の都度、契約期間等について詳しく説明を行った上で、労働者の署名又は記名押印を求めている
- 更新の都度、労働者の署名又は記名押印を求めているが、詳しい説明は行っていない
- 自動的に更新している
- 契約書は交わしているが、期間満了後に締結するなど、形式的なものである
- その他
- 無回答

<要件の内容>

【n=各職務タイプの有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所のうち契約更新の際に要件がある事業所、単位：%（複数回答）】



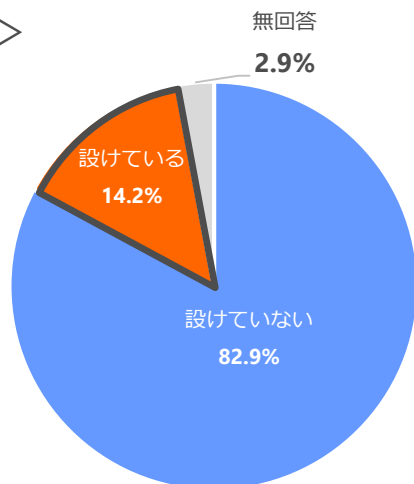
有期労働契約に関する現状 – 勤続年数の上限設定 –

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」事業所の割合が14.2%、「設けていない」事業所の割合が82.9%。
- 上限を設けている事業所のうち、5年以内の上限を設定している事業所の割合は94.0%である。
- 5年以内の勤続年数の上限についてみると、「5年以内の勤続年数の上限を設けている」割合は13.4%、企業規模別にみると上限設定を設けている割合が最も高いのは「30～99人」の企業規模となっている。

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

<勤続年数の上限設定の有無>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】



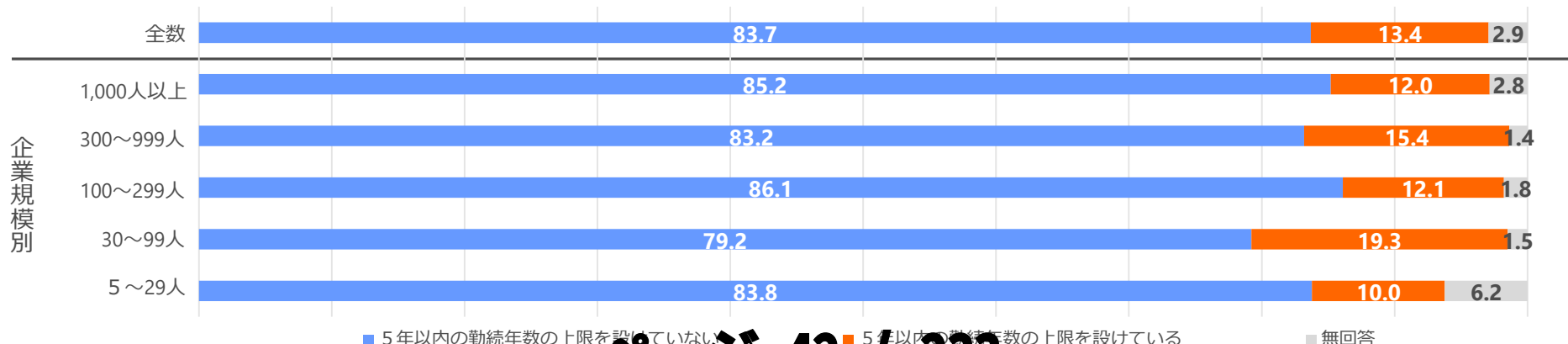
【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

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

5年以内の
上限がある
94.0%

<企業規模別・5年以内の勤続年数の上限設定の有無>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】



※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ
 ※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

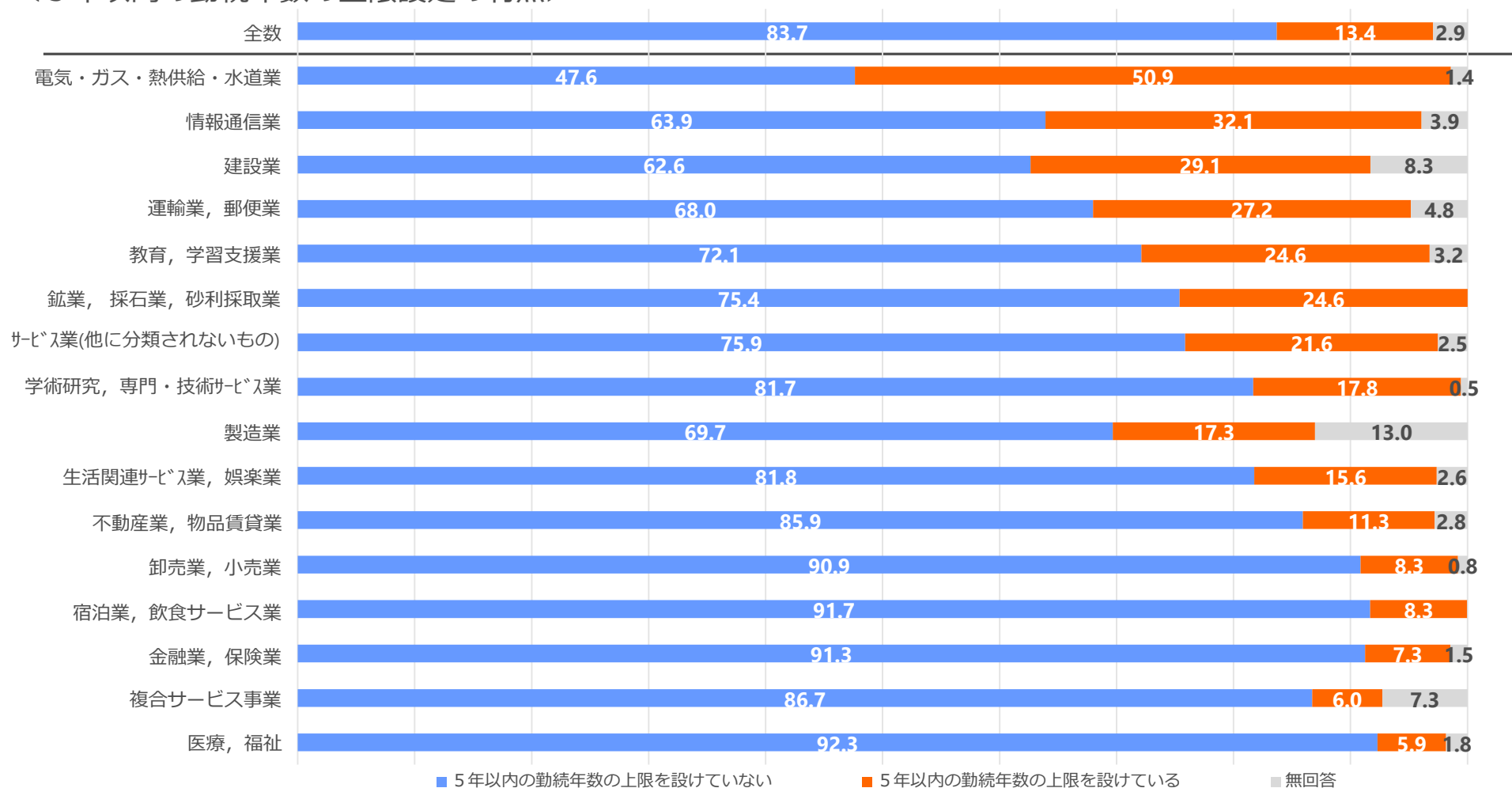
有期労働契約に関する現状 – 勤続年数の上限設定 –

- 業種別に5年以内の勤続年数の上限についてみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「建設業」の順に5年以内の勤続年数の上限を設けている事業所の割合が高い。

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

< 5年以内の勤続年数の上限設定の有無 >

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】



※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

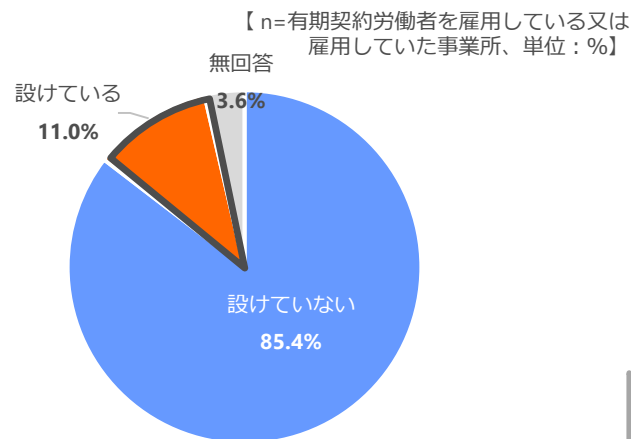
有期労働契約に関する現状

－勤続年数・更新回数の上限設定－

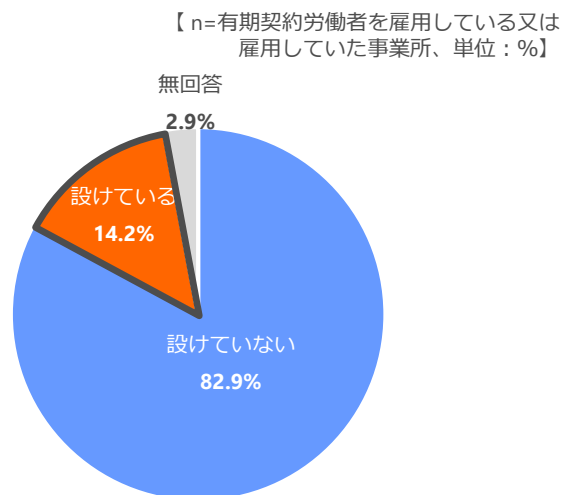
- 勤続年数又は契約更新回数のいずれかの上限を設けている事業所の割合は18.3%となっている。
- 契約更新回数の上限がある事業所のうち、「1回あたりの契約期間」の回答と組み合わせて、通算契約期間の上限が5年以内となる事業所の割合は72.7%となっている。

○有期契約労働者（※）の勤続年数及び契約更新回数の上限の設定状況（有期／事業所・2020年4月時点）

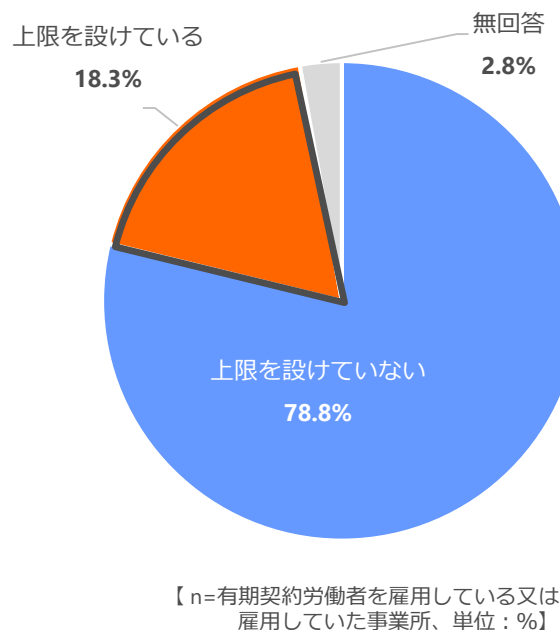
<契約更新回数の上限設定の有無>



<勤続年数の上限設定の有無>

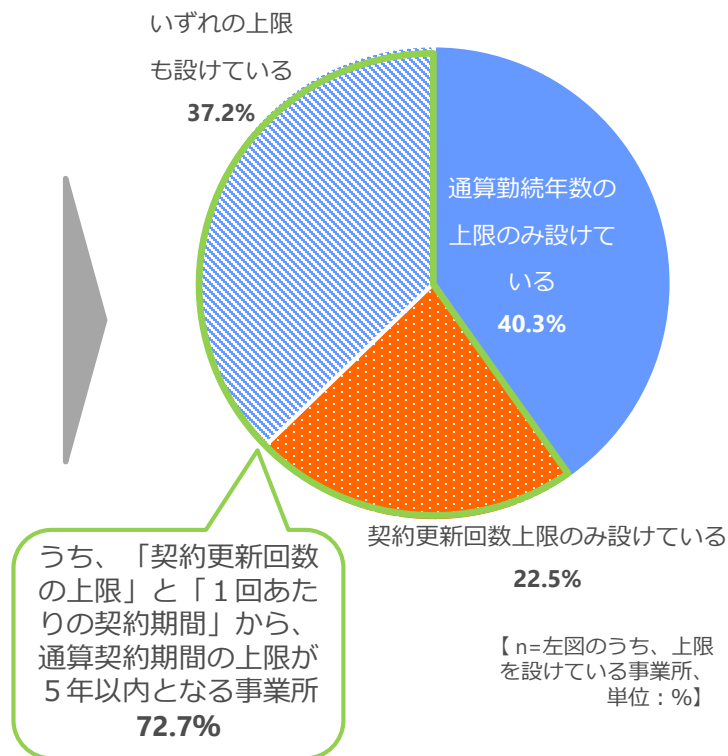


<勤続年数又は契約更新回数の上限の設定の有無>



- ※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。
 ※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

<勤続年数と契約更新回数の上限の設定の別>



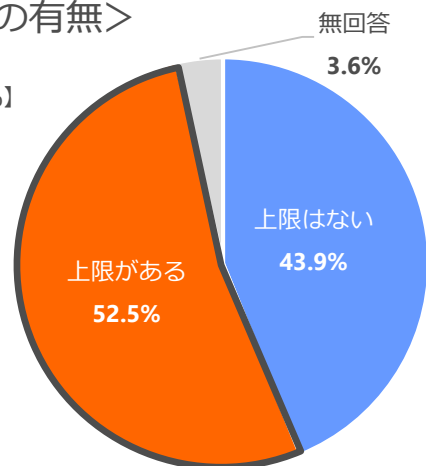
有期労働契約に関する現状 – 勤続年数の上限設定 –

- 勤続年数の上限について有期契約労働者に聞いたところ、「上限がある」割合は約 5 割、上限がある有期契約労働者のうち 5 年以内の上限年数がある割合は 6 割超となっている。
- 5 年以内の通算勤続年数の上限についてみると、「5 年以内の通算勤続年数の上限がある」割合は 34.9%、企業規模別にみると「5 ～ 29 人」の企業規模で「上限がある」割合が最も高い。

○有期契約労働者の勤続年数の上限の設定状況（有期／個人・2021年 1 月時点）

<勤続年数の上限設定の有無>

【n=有期契約労働者、単位：％】



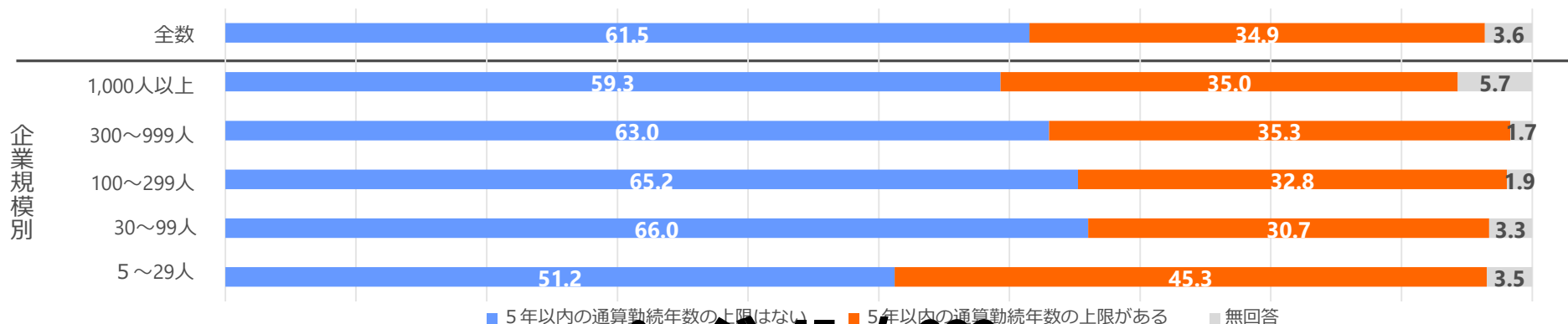
【n=有期契約労働者のうち勤続年数に上限があるもの、単位：％】

通算した勤続年数の上限	
6 か月以内	3.1
6 か月超～ 1 年以内	8.1
1 年超～ 3 年以内	25.6
3 年超～ 5 年以内	29.6
5 年超～ 10 年以内	15.0
10 年超	18.6

5 年以内の
上限がある
66.4%

<企業規模別・5 年以内の勤続年数の上限設定の有無>

【n=有期契約労働者、単位：％】



※ 各種用語は 5 ～ 6 頁の用語解説参照

資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和 3 年 1 月 1 日調査時点）を基に作成

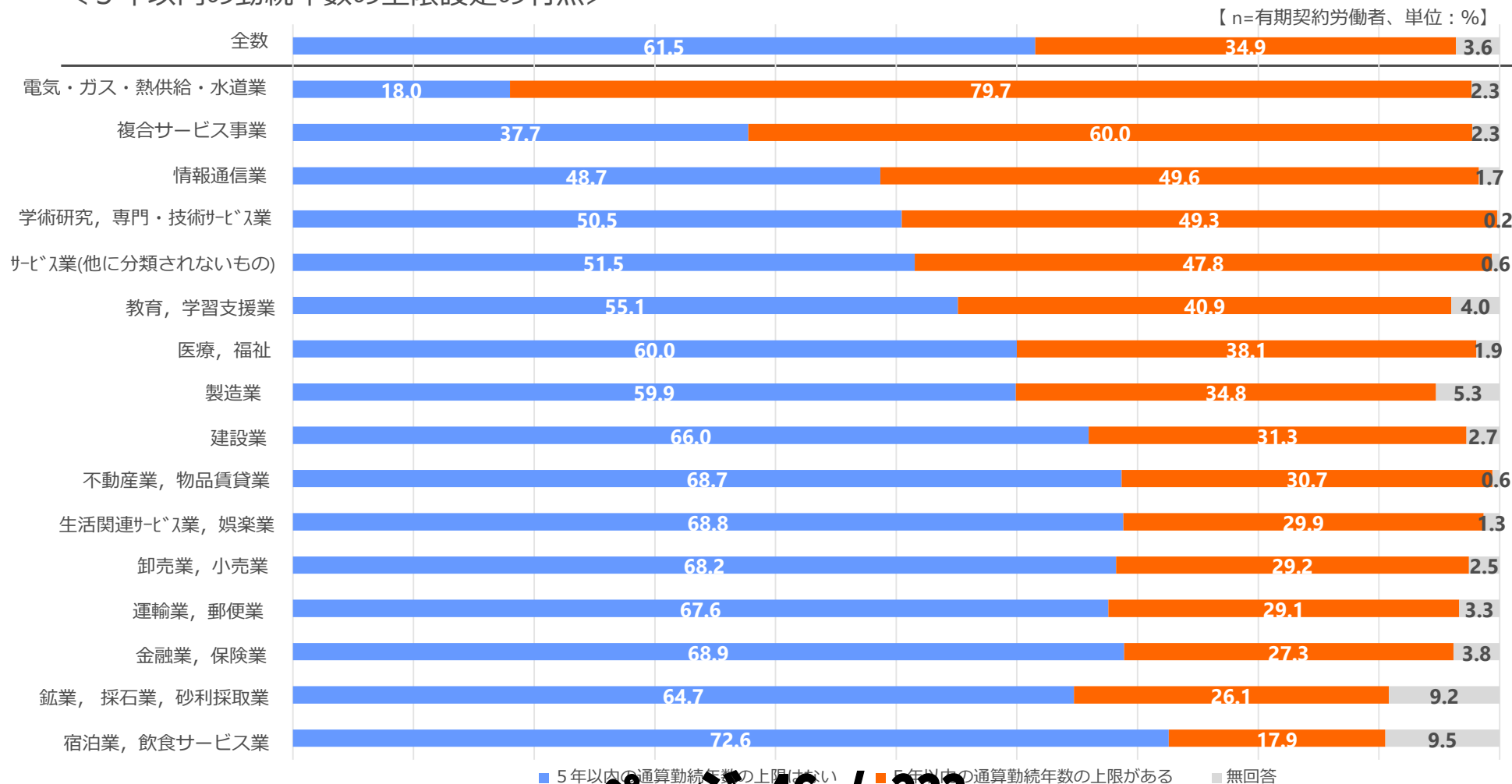
有期労働契約に関する現状

－勤続年数の上限設定－

- 業種別に5年以内の通算勤続年数の上限についてみると、「5年以内の通算勤続年数の上限がある」割合が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」で約8割、「上限がない」割合が最も高いのは「宿泊業・飲食サービス業」で7割超となっている。

○業種別・有期契約労働者の勤続年数の上限の設定状況（有期／個人・2021年1月時点）

<5年以内の勤続年数の上限設定の有無>



※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

資料出所)「有期労働契約に関する実態調査(個人)」(令和3年1月1日調査時点)を基に作成

有期労働契約に関する現状

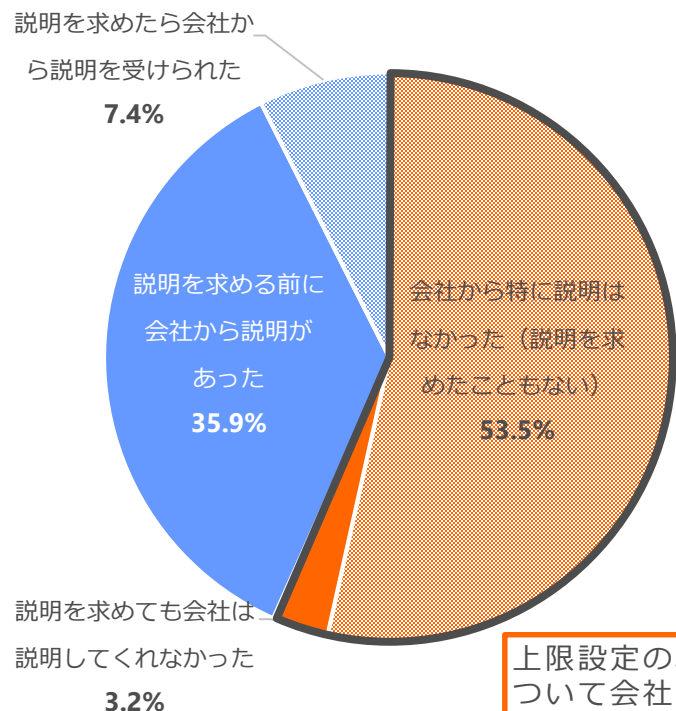
－通算勤続年数の上限設定－

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

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

＜通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無＞

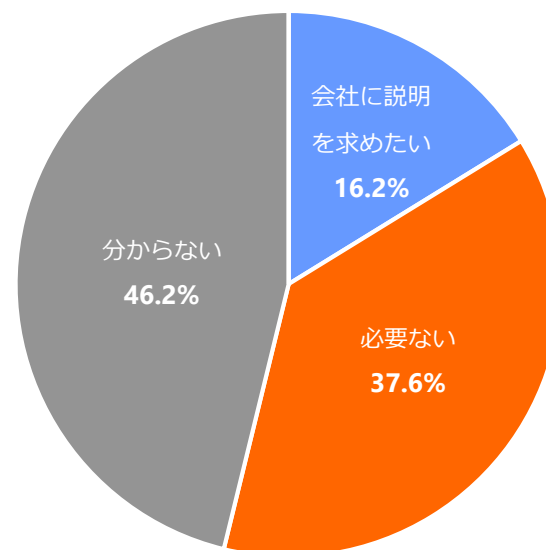
【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で、通算勤続年数の上限が5年以内の労働者、単位：％】



上限設定の理由について会社から説明がなかった
56.7%

＜上限設定理由の説明希望＞

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



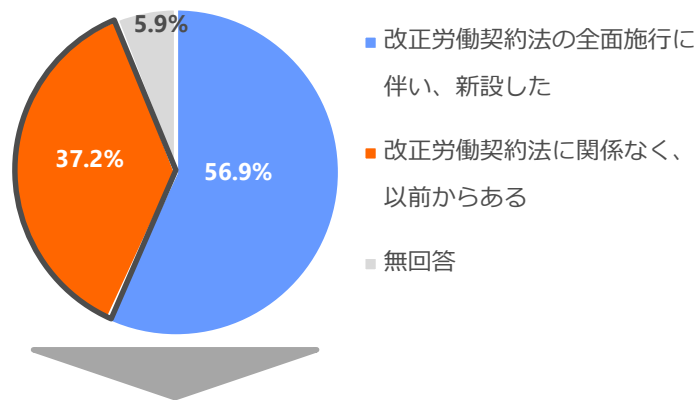
有期労働契約に関する現状 – 上限設定のタイミング –

- フルタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業及びパートタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業における上限の設定時期について、「改正労働契約法の前面施行に伴い、新設した」割合がいずれも約6割となっている。

○改正労働契約法と上限設定との関係（多様化／企業・2021年1月時点）

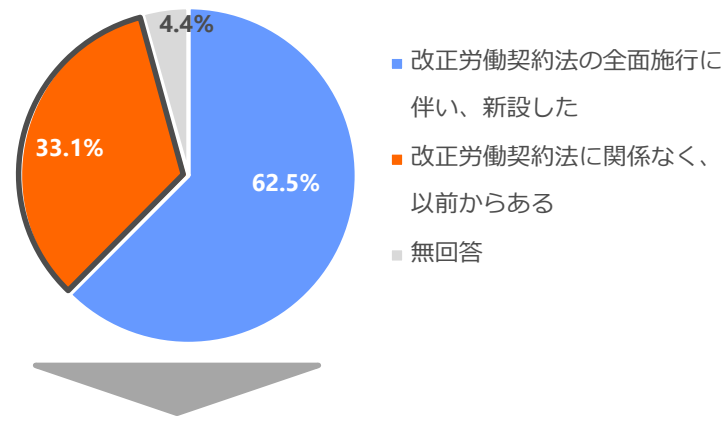
＜フルタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：％】



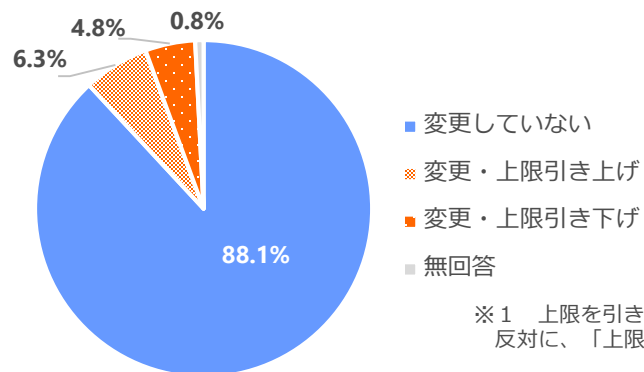
＜パートタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：％】



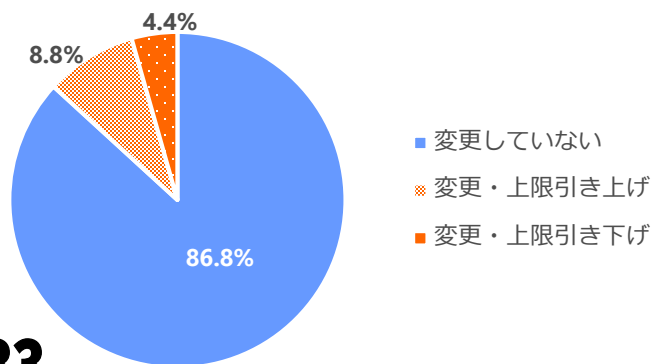
＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：％】



＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：％】



※1 上限を引き上げたとは、例えば3年→5年など、反対に、「上限を引き下げた」とは、例えば5年→3年など

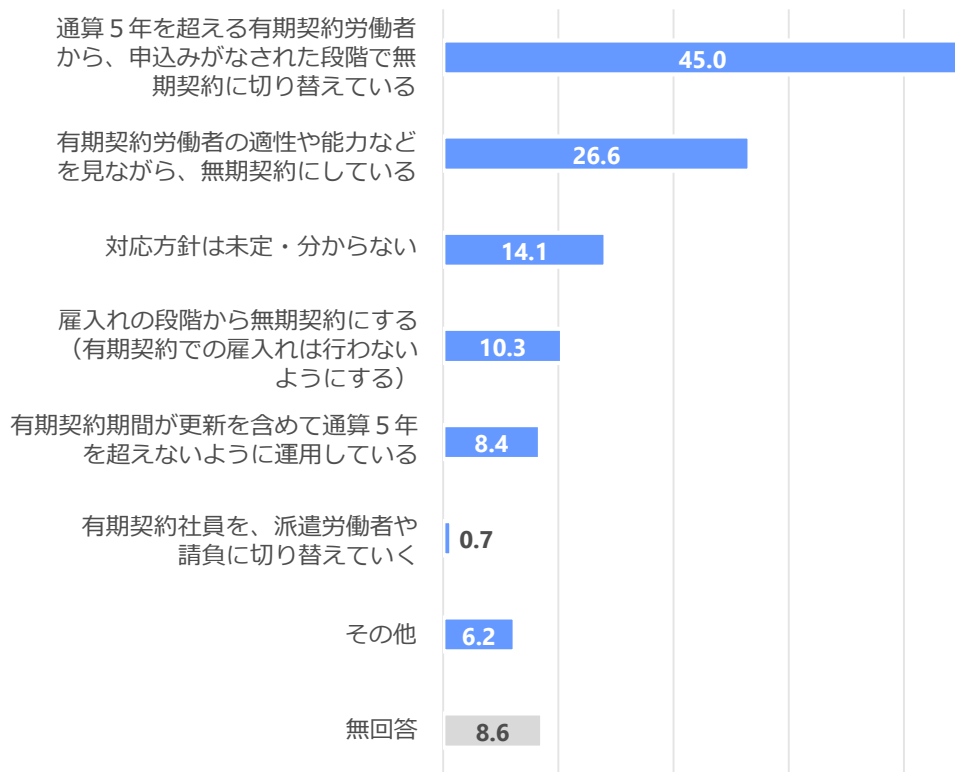
ページ 48 / 233

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

○無期転換ルールに対する企業の対応状況（多様化／企業・2021年1月時点）

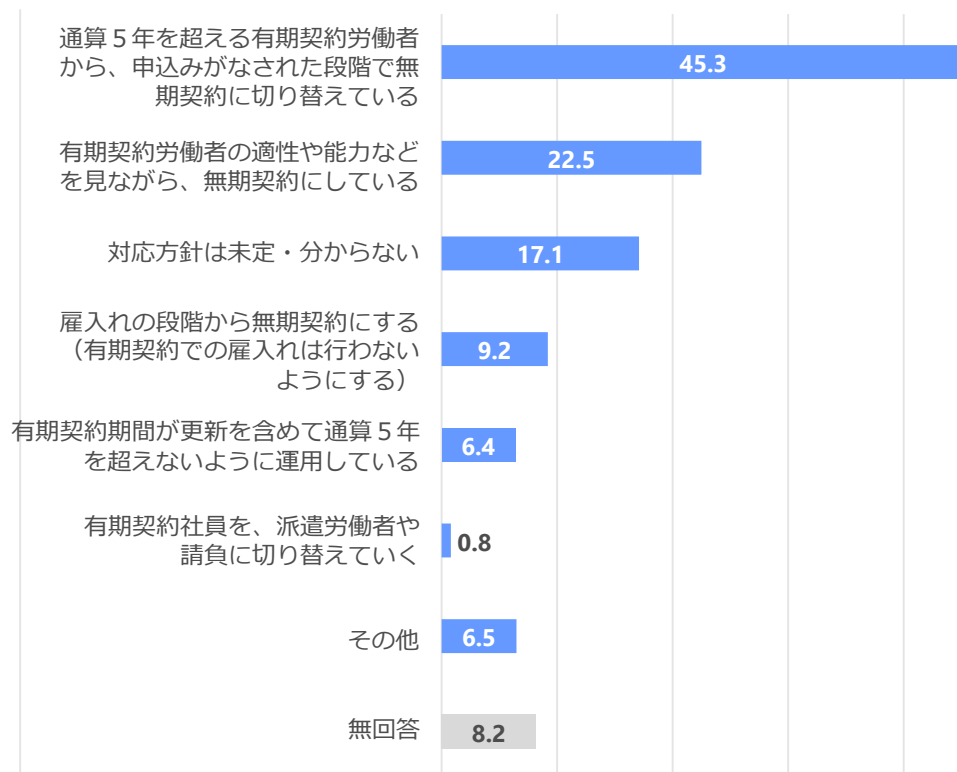
＜フルタイム契約労働者に対する対応＞

【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％（複数回答）】



＜パートタイム契約労働者に対する対応＞

【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％（複数回答）】

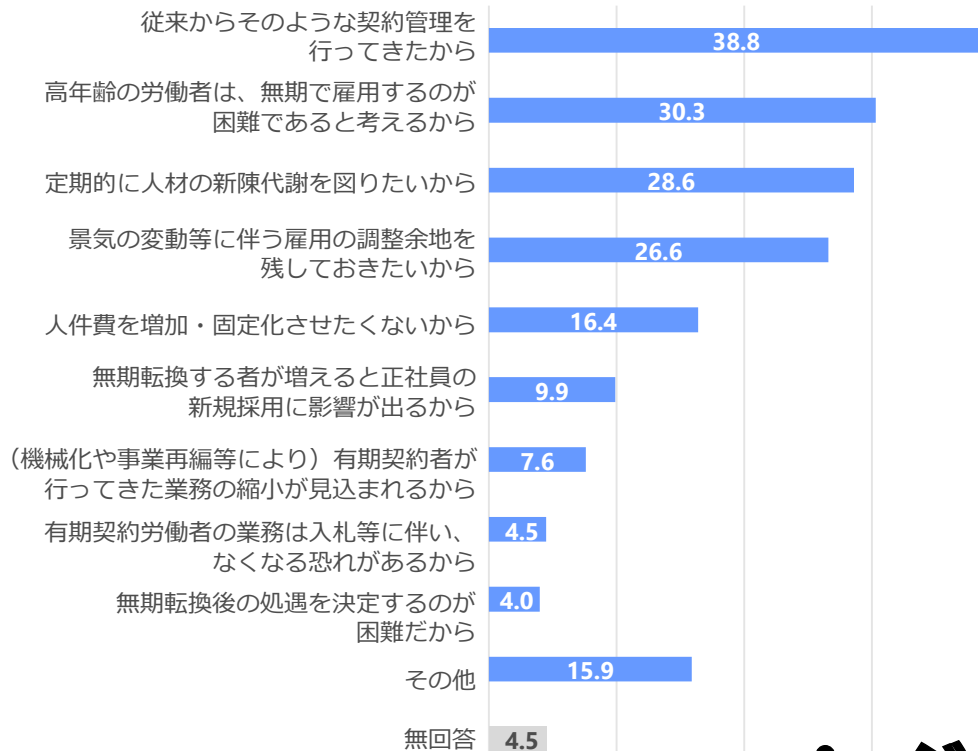


- 無期転換ルールへの対応として通算5年を超えないように運用している理由として、最も割合が高いのは「従来からのそのような契約管理を行ってきたから」となっている。
- また、通算5年を超えないような運用方法として最も割合が高いのは「更新回数や通算勤続年数の上限等制限する」、次いで「契約更新時の判断を厳格化する」となっている。

○通算5年を超えないように運用している場合の理由及び方法（多様化／企業・2021年1月時点）

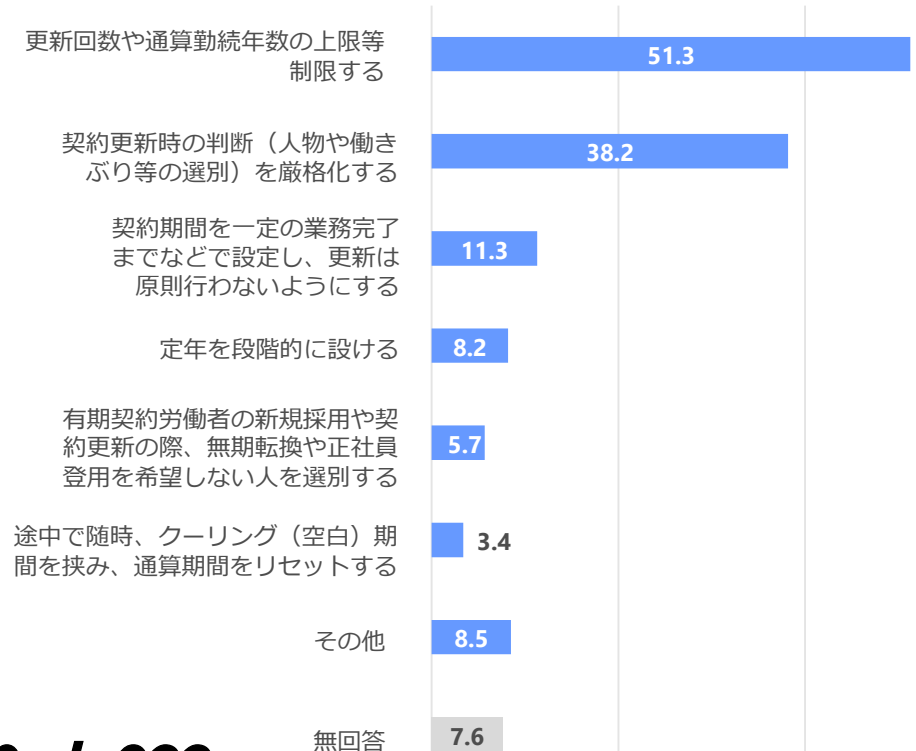
<5年を超えないように運用している理由>

【n=フルタイム又はパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち有期契約期間が通算5年を超えないように運用していると回答した企業、
単位：％（複数回答）】



<5年を超えないように運用している方法>

【n=フルタイム又はパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち有期契約期間が通算5年を超えないように運用していると回答した企業、
単位：％（複数回答）】

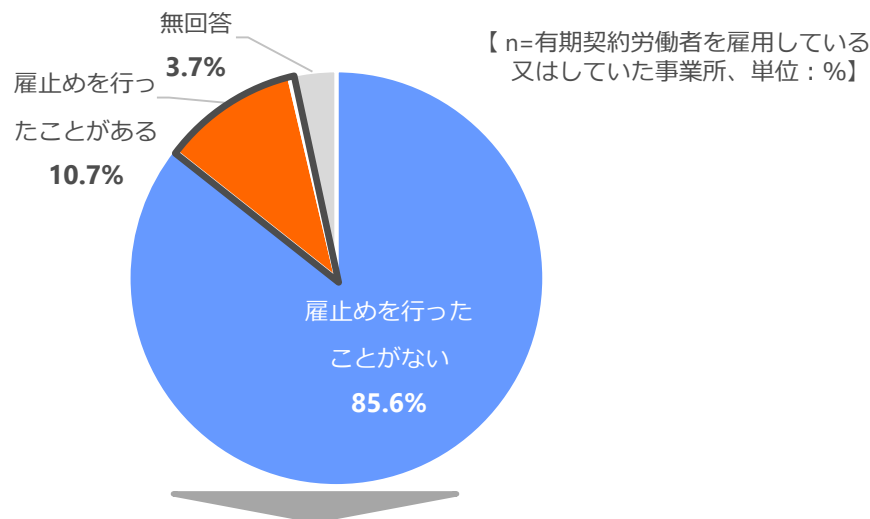


- 「過去2年間に雇止めを行ったことがある」割合は10.7%となっており、その理由としては「あらかじめ更新しない契約としていたため」の割合が最も高い。
- また、雇止めに関する考え方を聞いたところ、やむを得ない場合等には「雇止めを行う」割合は約4割となっている。

○雇止めの状況（有期／事業所・2020年4月時点）

※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

＜過去2年間の雇止めの有無＞



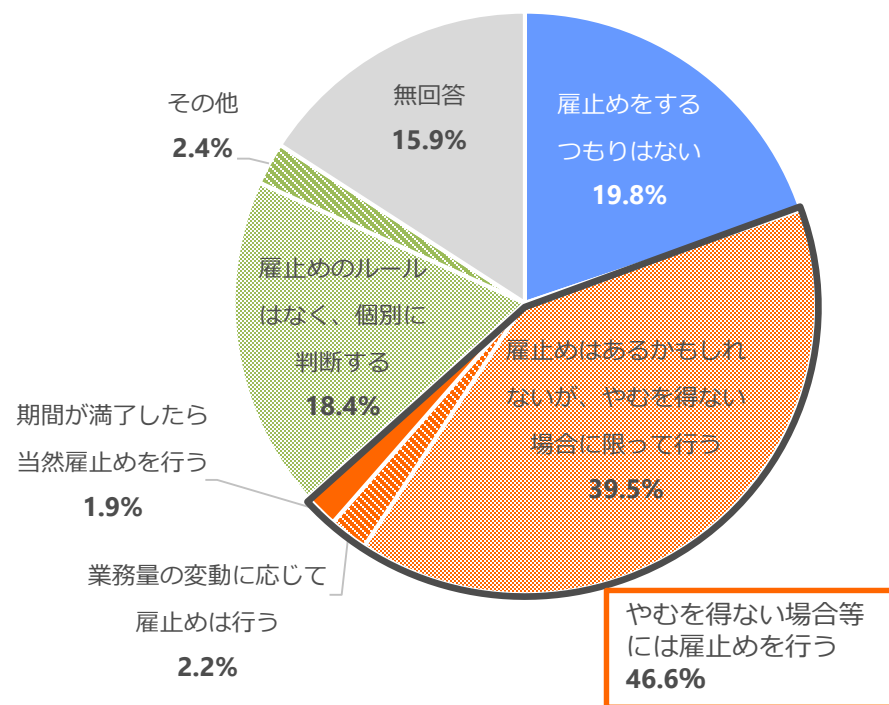
【n=過去2年間に雇止めを行ったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

雇止めを行った理由

あらかじめ更新しないと契約（更新上限を設定）していたため	28.4
労働者の勤務態度の不良のため	24.9
業務量の減少のため	22.0
労働者の傷病などによる勤続不能のため	18.3
業務内容に照らした労働者の能力不足のため	15.8
経営状況の悪化のため	11.6
プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	10.4
今後、無期契約での雇用継続を行うことが困難と見込まれたため	2.5

＜雇止めに関する考え方＞

【n=有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】



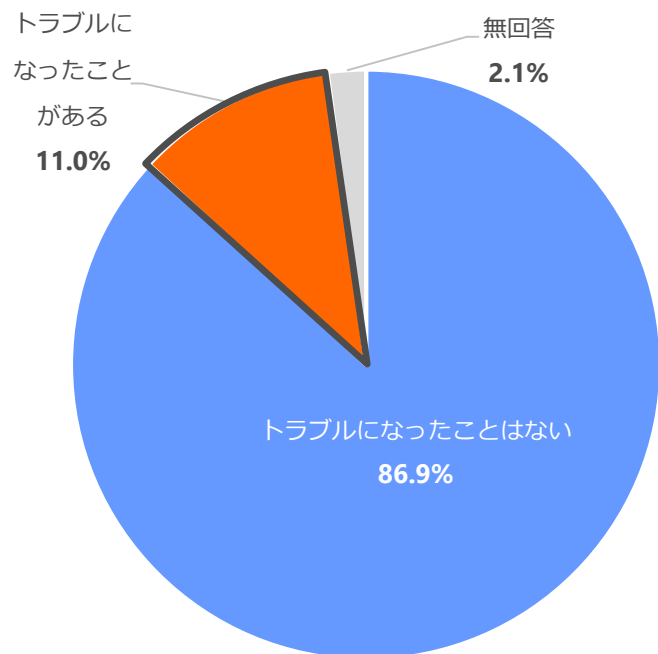
有期労働契約に関する現状 – 雇止めに対するトラブル –

- 雇止めをめぐって過去2年間に「トラブルになったことがある」割合は11.0%となっている。
- その原因としては、「雇止めの理由について納得してもらえなかったため」の割合が最も高く、次いで「更新後の労働条件について納得してもらえなかったため」となっている。

○雇止めに対するトラブルの状況（有期／事業所・2020年4月）

<過去2年間に雇止めをめぐってのトラブルの有無>

【n=雇止めを行ったことがある事業所、単位：％】



<トラブルの原因>

【n=雇止めによりトラブルになったことがある事業所、単位：％（複数回答）】

トラブルの原因	
雇止めの理由（下記以外のもの）について納得してもらえなかったため	57.2
更新後の労働条件について納得してもらえなかったため	45.7
更新への期待についての認識の違い	23.6
契約期間の定めの有無についての認識の違い	9.9
契約期間の長さについての認識の違い	4.6
雇止めの人選について納得してもらえなかったため	4.3
今後、無期契約での雇用継続が困難との理由による雇止めに納得してもらえなかったため	1.1
雇止めを伝えたのが急だったため	1.1
無期転換を逃れるための雇止めだと思われたため	0.5
その他	7.2

※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

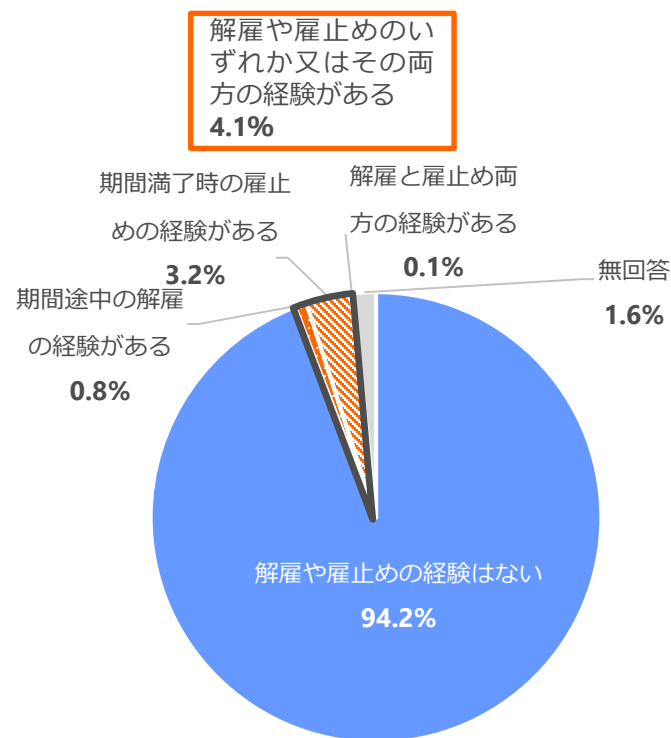
有期労働契約に関する現状 – 労働者に聞いた雇止めの状況 –

- 「過去5年間に於ける解雇や雇止めのいずれか又はその両方の経験がある」割合は4.1%となっている。
- 過去5年間に雇止めの経験がある労働者のうち、雇止めが行われた際の通算した契約期間で最も割合が高いのは「1年超～3年以内」となっている。

○有期契約労働者の雇止め及び解雇の状況（有期／個人・2021年1月時点）

＜過去5年間に於ける有期労働契約時の
雇止めや解雇の経験の有無＞

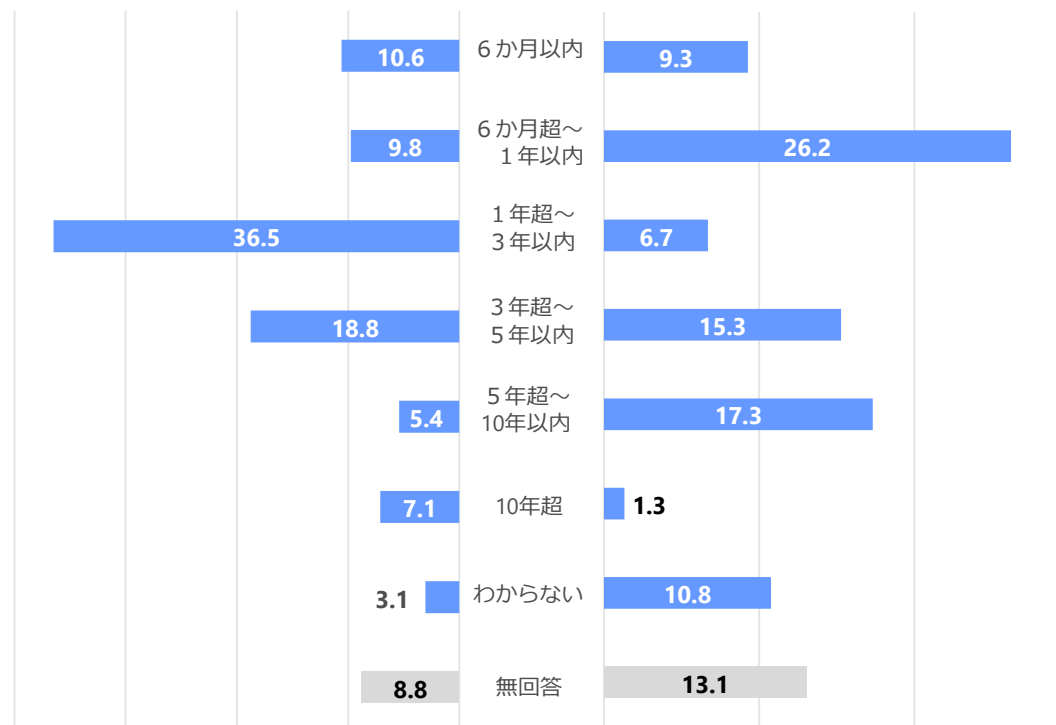
【n=有期契約労働者・無期転換者、単位：％】



＜雇止めや解雇時の通算した契約期間＞

【n=雇止めの経験がある労働者、単位：％】

【n=解雇の経験がある労働者、単位：％】



有期労働契約に関する現状

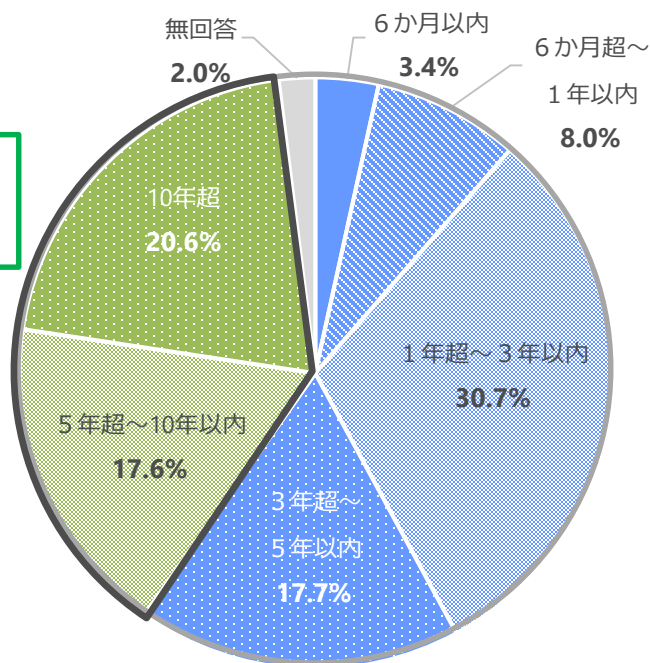
－ 通算契約期間及び契約更新回数 －

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

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

<現在の会社での通算契約期間>

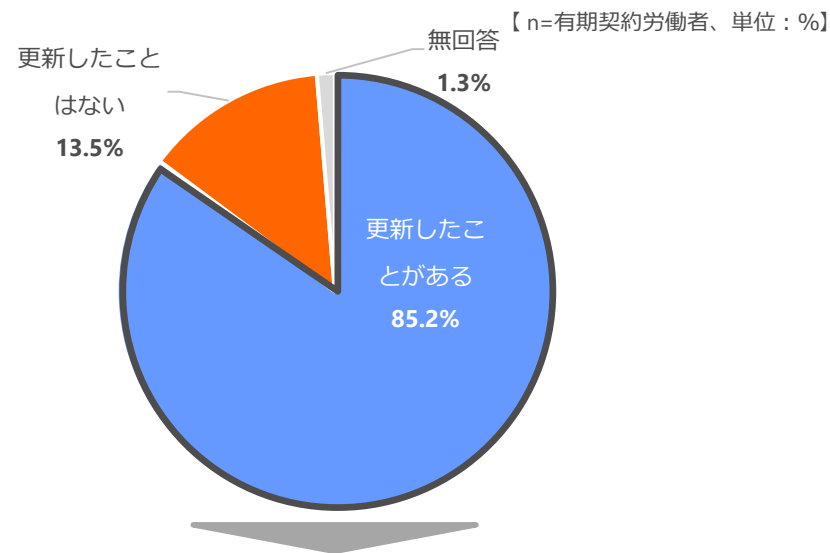
【n=有期契約労働者、単位：％】



通算契約期間が5年超
38.2%

<現在の契約の更新状況>

【n=有期契約労働者、単位：％】



【n=現在の契約を更新したことがある有期契約労働者、単位：％】

現在の契約更新回数

1回	16.9
2回	14.6
3～5回	28.4
6～10回	16.9
11回以上	13.5
無回答	9.8

※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

有期労働契約に関する現状

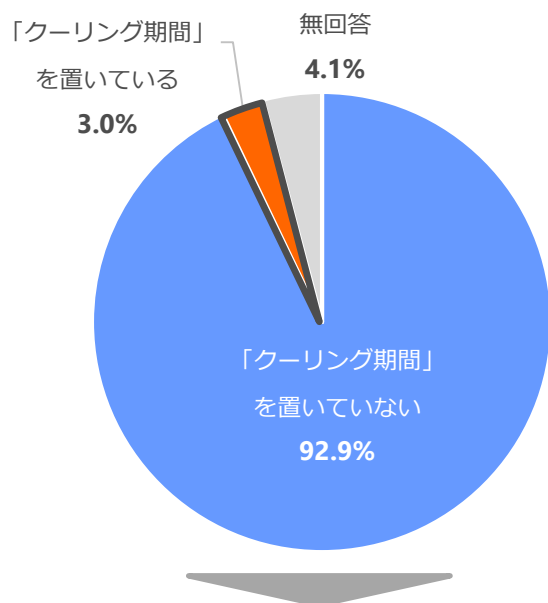
－クーリング期間の設定状況－

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

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

<クーリング期間を置いているか>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％】



<企業規模別・クーリング期間を置いているか>



<クーリング期間の長さ>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうちクーリング期間をおいている事業所、単位：％】

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

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

※2 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

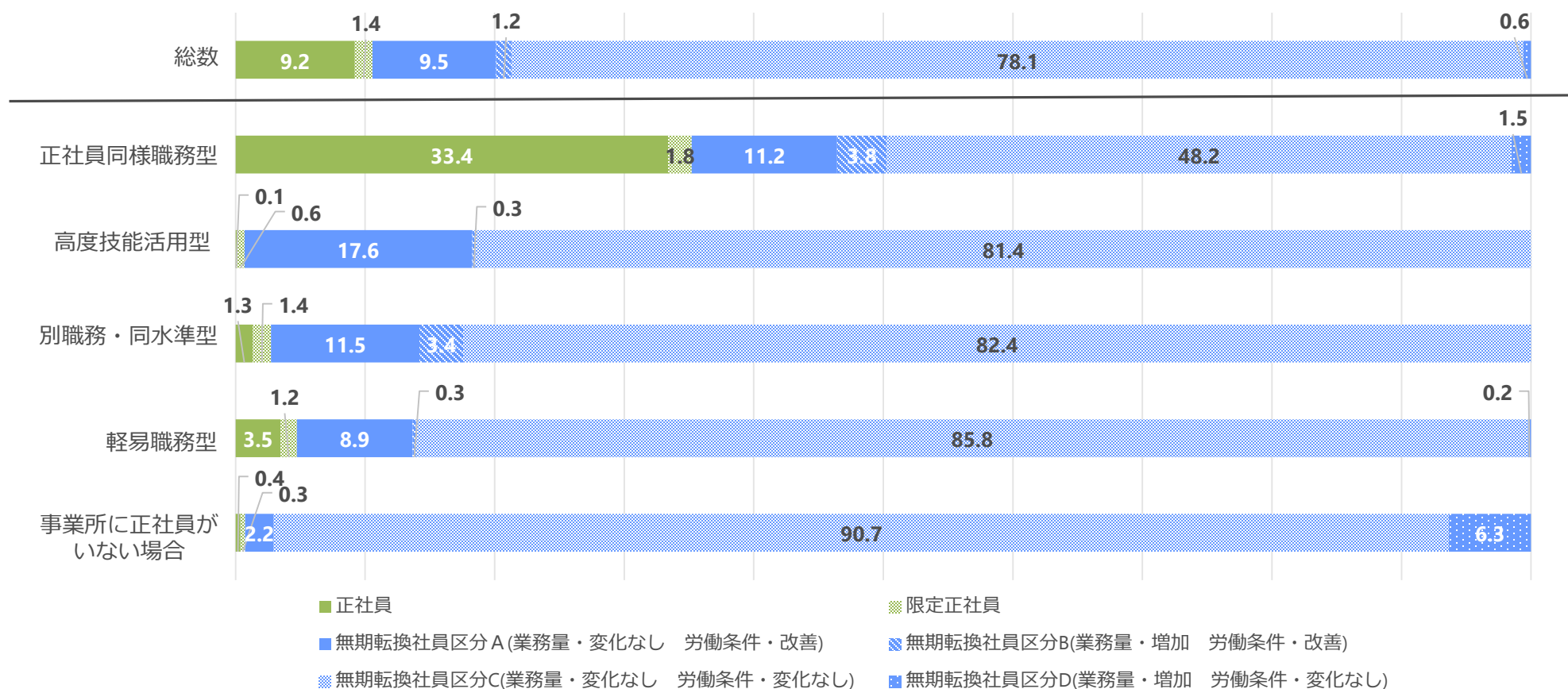
※3 各種用語は5～6頁の用語解説参照

無期転換に関する現状 – 無期転換者の転換後の状況 –

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

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

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



※ 1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

※ 2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

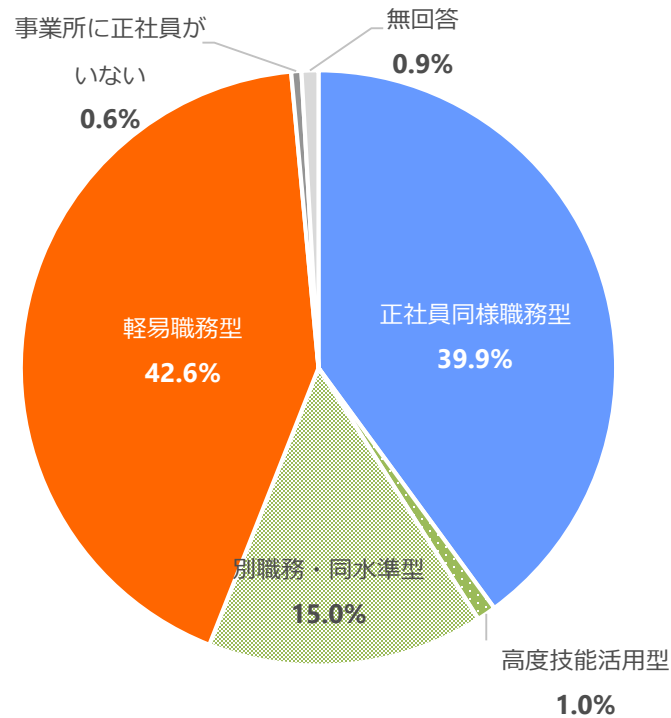
無期転換に関する現状 – 無期転換者の転換後の状況 –

- 無期転換ルールによる無期転換者の正社員と比較した際の現在の職務タイプについてみると、「輕易職務型」や「正社員同様職務型」の割合が高くなっている。
- 会社独自の制度等による無期転換者の正社員と比較した際の現在の職務タイプについてみると、「正社員同様職務型」の割合が最も高くなっている。

○無期転換者の転換後の職務タイプ（※）の割合（有期／個人・2021年1月時点）

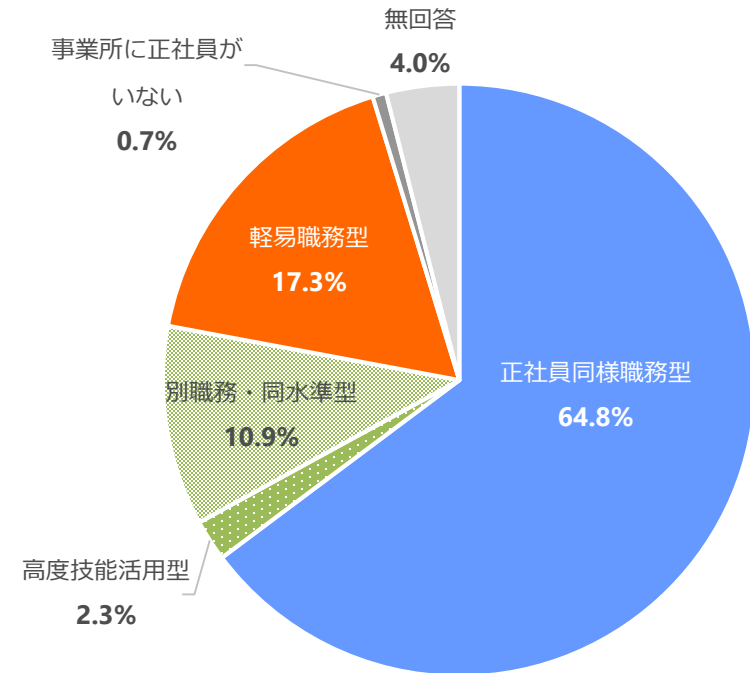
【無期転換ルール】

【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：％】



【独自制度】

【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：％】



※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

無期転換に関する現状 – 無期転換者の労働条件の状況 –

- 職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「残業の有無」、「異動等の有無」、「昇進の有無」のいずれも、同じ職務タイプの有期契約労働者とほぼ同様の割合となった。

○職務タイプ別・無期転換後の残業や異動等の状況（有期／事業所・2020年4月時点）

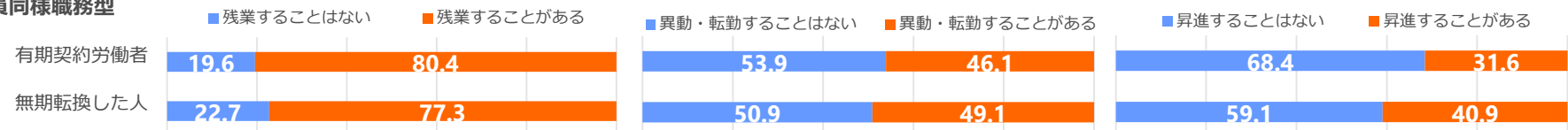
【n=職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人、同じ職務タイプの有期契約労働者のいずれも回答があり、正社員にも回答がある、有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計、単位：％】

<残業の有無>

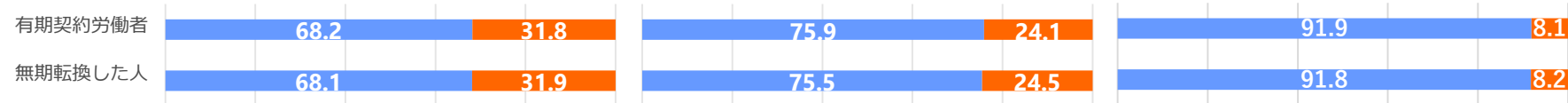
<異動等の有無>

<昇進の有無>

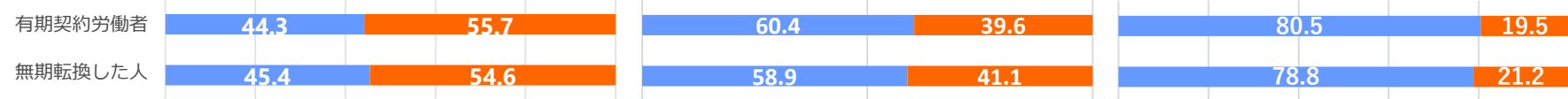
正社員同様職務型



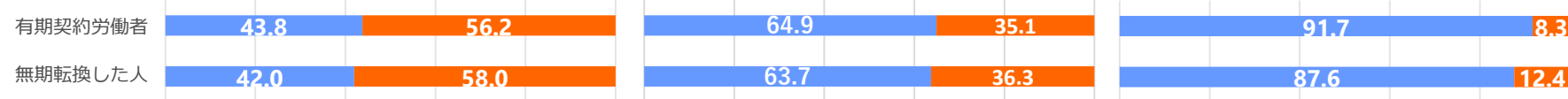
高度技能活用型



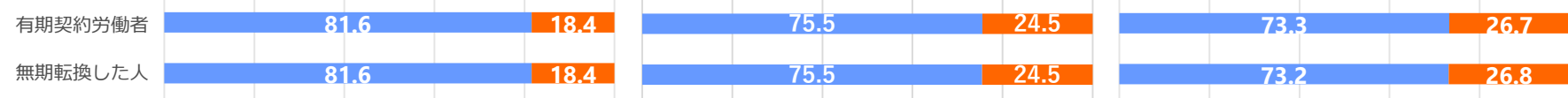
別職務・同水準型



軽易職務型



事業所に正社員がいない場合



※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

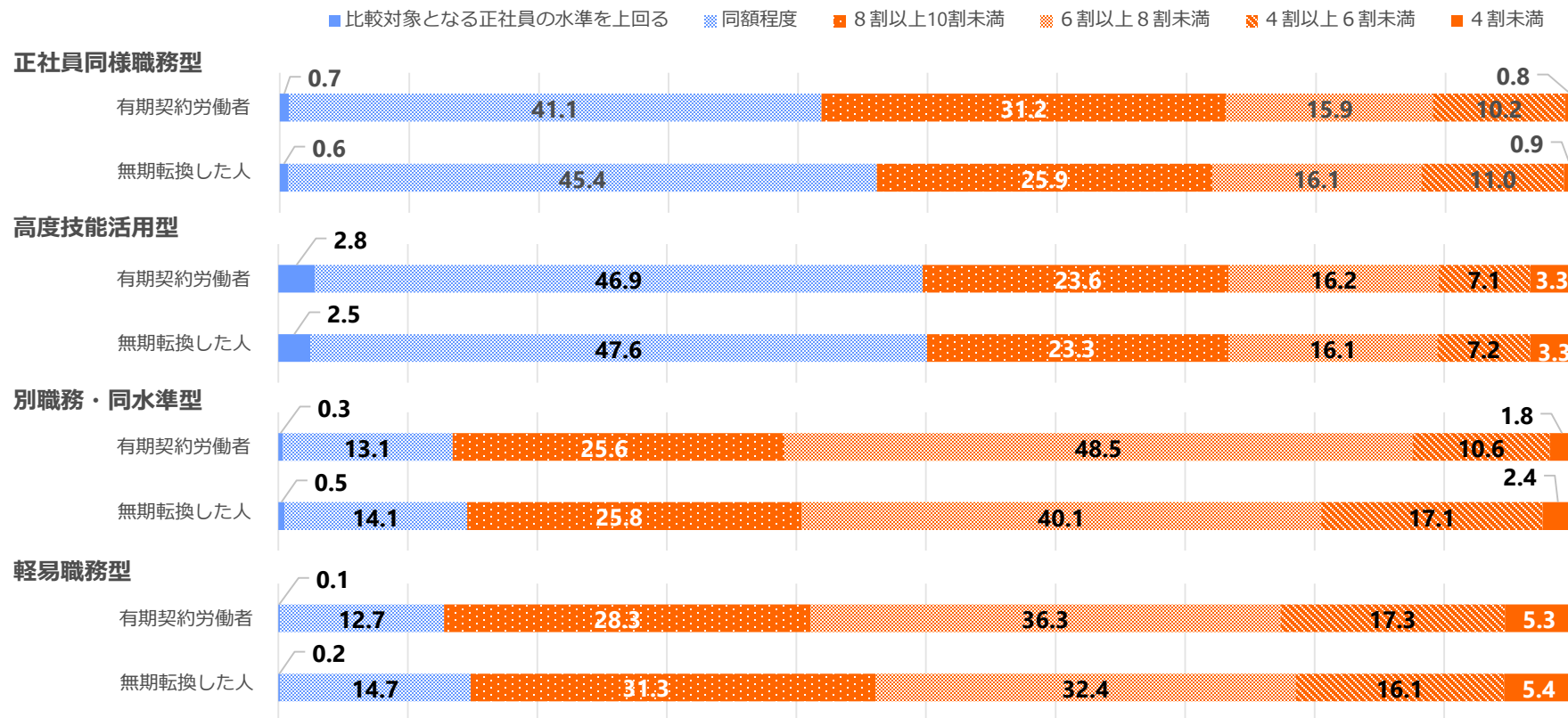
※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

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

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した基本給の水準の状況

(有期／事業所・2020年4月時点)

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



※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

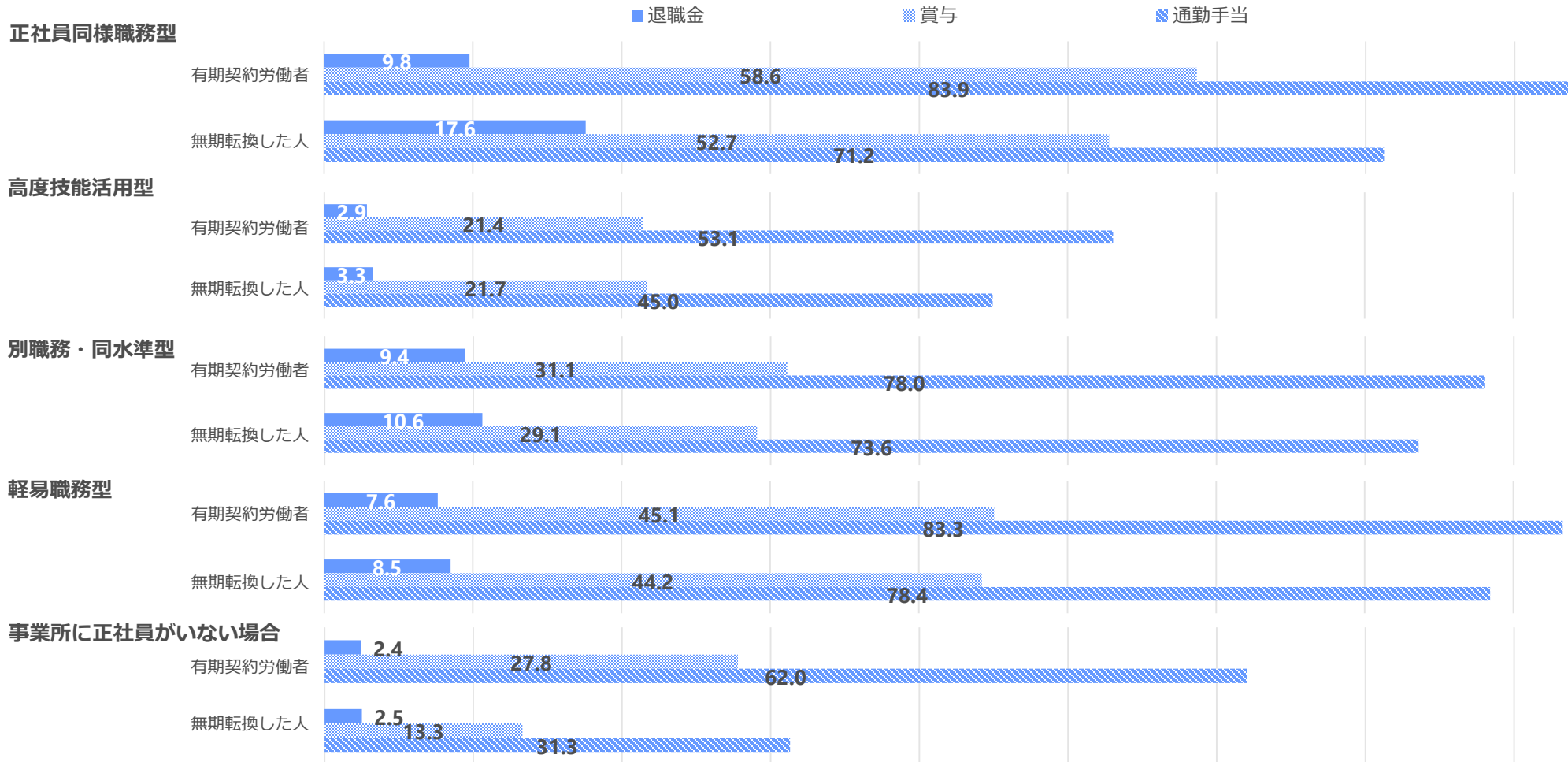
※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

無期転換に関する現状 – 無期転換者の労働条件の状況 –

○ 職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者について、同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「手当の有無」について以下のとおりとなった。

○職務タイプ別・無期転換後の諸手当の状況（有期／事業所・2020年4月時点）

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



※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

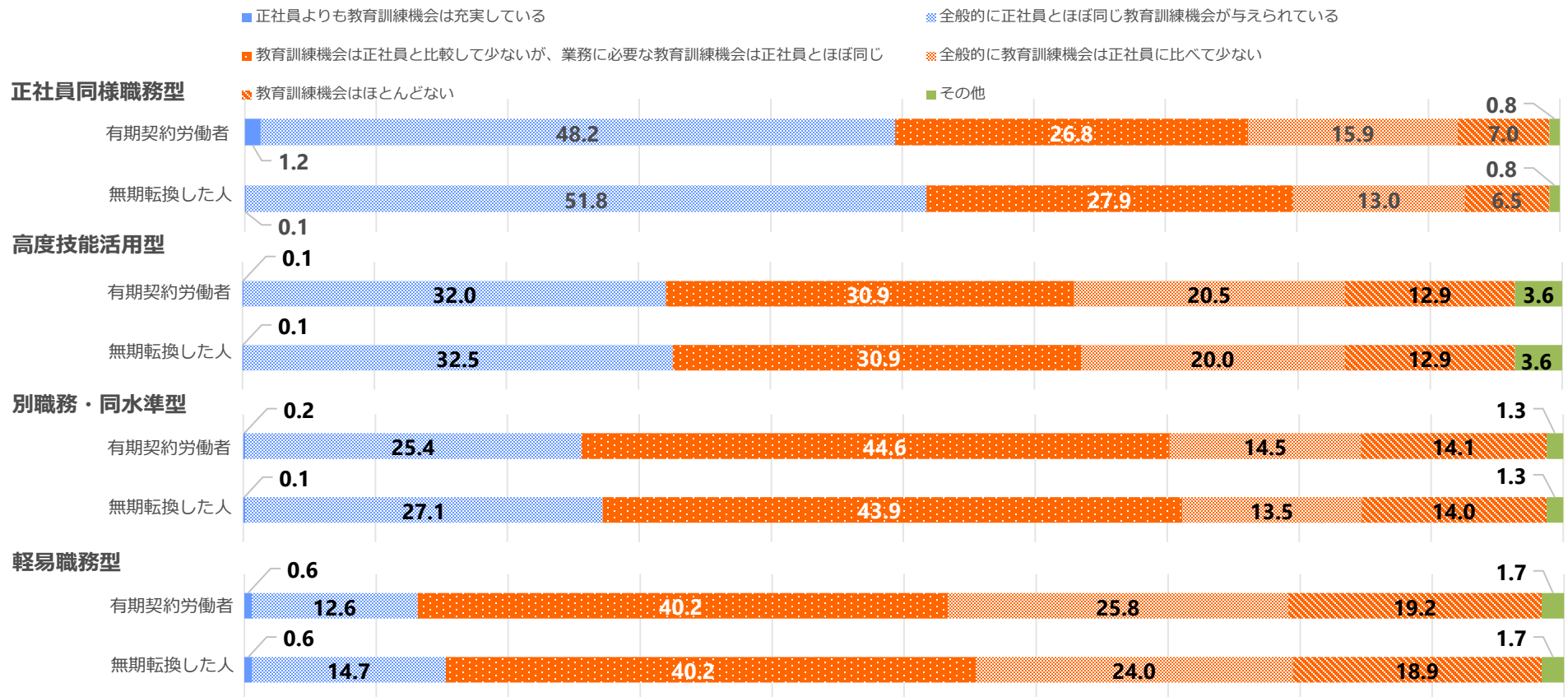
※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

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

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した教育訓練機会の状況

(有期／事業所・2020年4月時点)

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

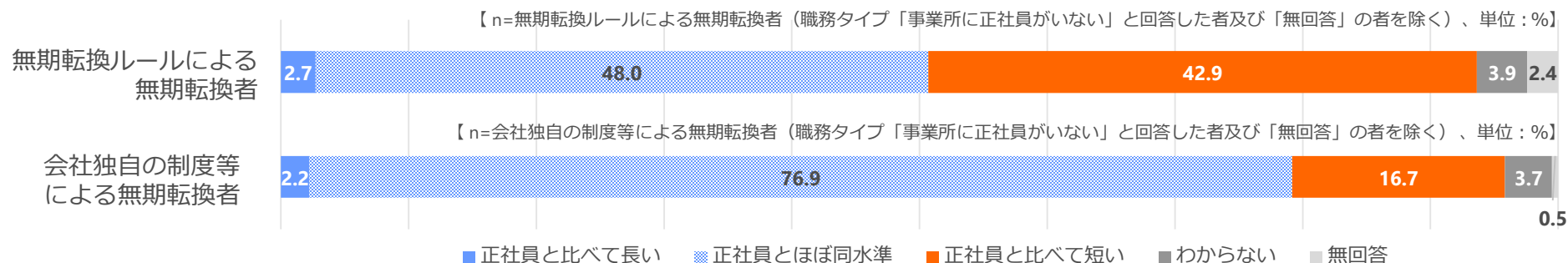


※1 「職務タイプ」については、7頁の用語解説参照。

※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照。

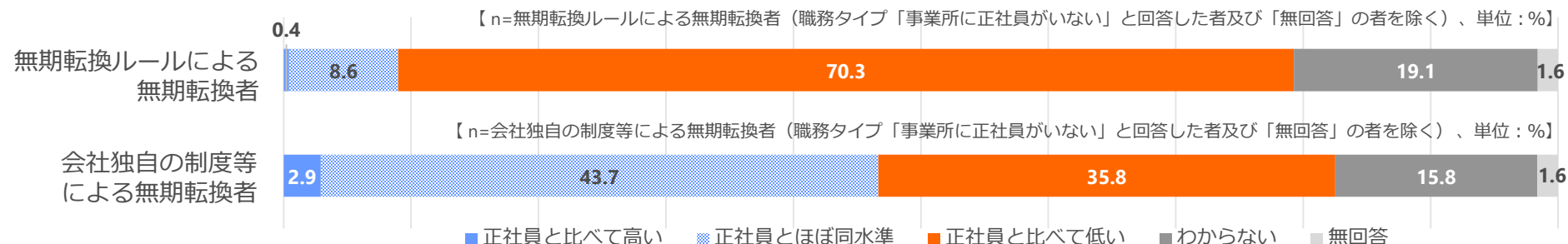
- 正社員と比較した無期転換者の所定労働時間の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」は「正社員とほぼ同水準」、「正社員と比べて短い」の順となっており、「会社独自の制度等による無期転換者」は「正社員とほぼ同水準」の割合が約8割となっている。
- 正社員と比較した無期転換者の基本給の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」は「正社員と比べて低い」の割合が高く、「会社独自の制度等による無期転換者」については「正社員とほぼ同水準」の割合が最も高い。

○正社員と比較した無期転換者の所定労働時間の水準の状況（有期／個人・2021年1月時点）



※1 所定内労働時間数とは、労働協約、就業規則等で定められた正規の始業時間と終業時刻の間の実労働時間数进行。

○正社員と比較した無期転換者の基本給の水準の状況（有期／個人・2021年1月時点）

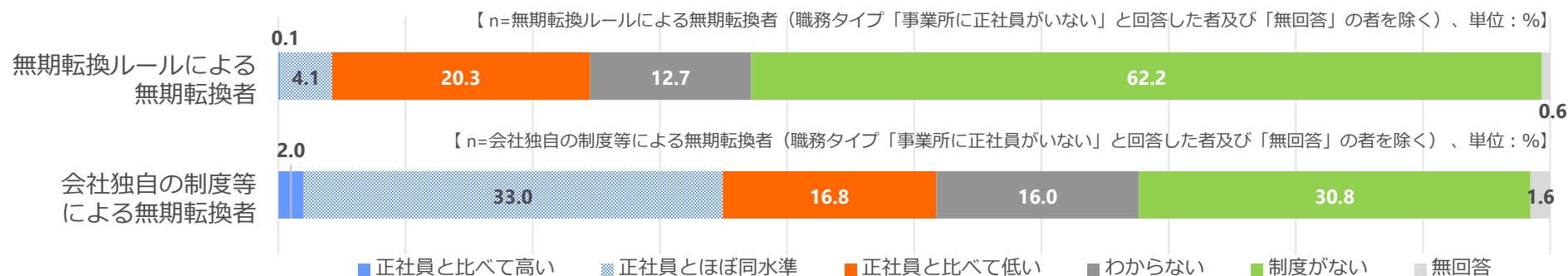


※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

- 正社員と比較した無期転換者の退職金の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」では「制度がない」の割合が最も高いが、「会社独自の制度等による無期転換者」については「正社員とほぼ同水準」の割合が最も高い。
- 正社員と比較した無期転換者の賞与の水準について、「無期転換ルールによる無期転換者」では「正社員と比べて低い」の割合が最も高いが、「会社独自の制度等による無期転換者」については「正社員とほぼ同水準」の割合が最も高い。

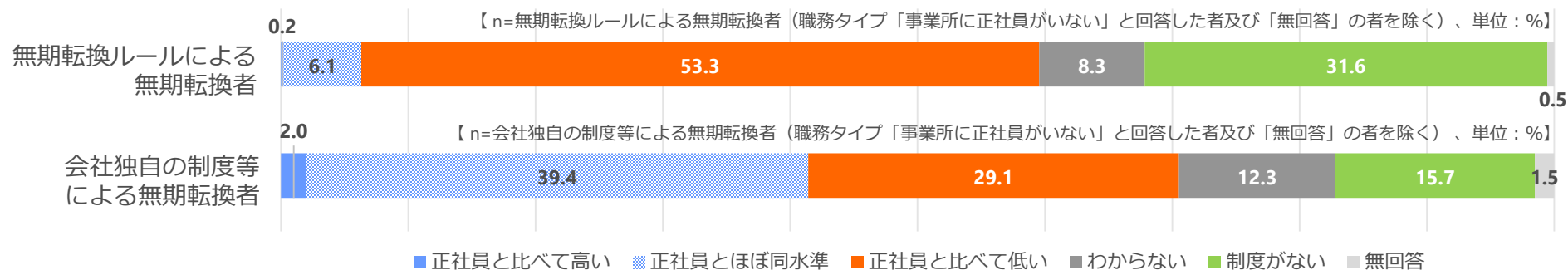
○正社員と比較した無期転換者の退職金の水準の状況

(有期／個人・2021年1月時点)



○正社員と比較した無期転換者の賞与の水準の状況

(有期／個人・2021年1月時点)



※ 各種用語は5～6頁の用語解説参照

無期転換に関する現状 – 無期転換者の転換後の労働条件 –

- 無期転換後の働き方の変化について、「働き方に変化はない」の割合が最も高くなっている。
- 無期転換者の無期転換後の賃金や労働条件の変化についても、「賃金や労働条件に変化はない」の割合が最も高くなっている。

○無期転換後の働き方や処遇の変化（多様化／個人・2021年1月時点）

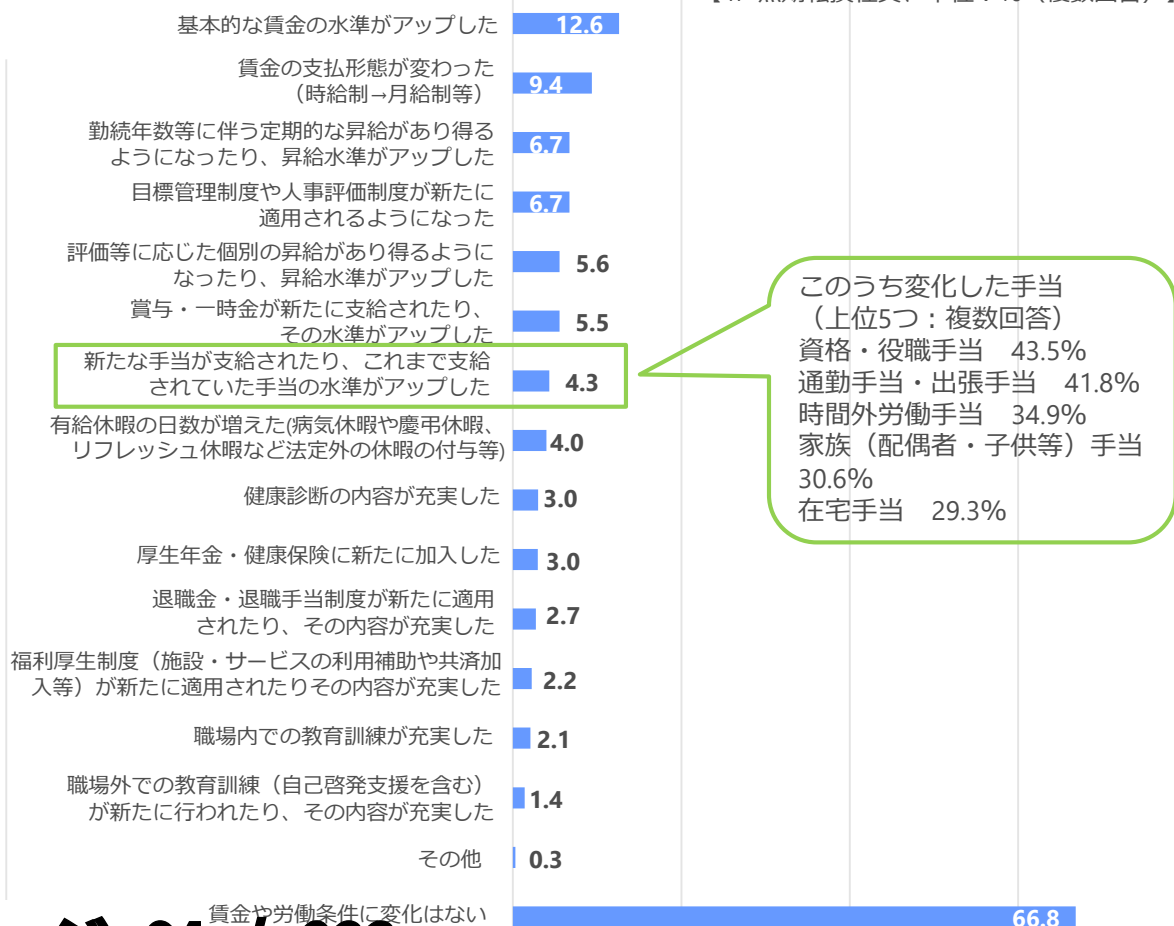
<無期転換後の働き方（契約内容）の変化>

【n=無期転換社員、単位：％（複数回答）】



<無期転換後の賃金や労働条件（契約内容）の変化>

【n=無期転換社員、単位：％（複数回答）】



このうち変化した手当（上位5つ：複数回答）

- 資格・役職手当 43.5%
- 通勤手当・出張手当 41.8%
- 時間外労働手当 34.9%
- 家族（配偶者・子供等）手当 30.6%
- 住宅手当 29.3%

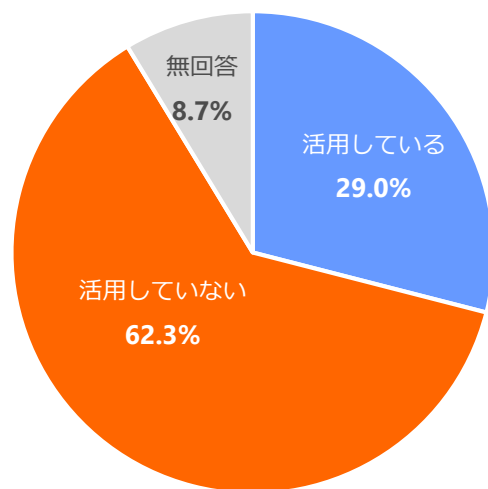
無期転換に関する現状 – 無期転換社員の別段の定め –

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

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

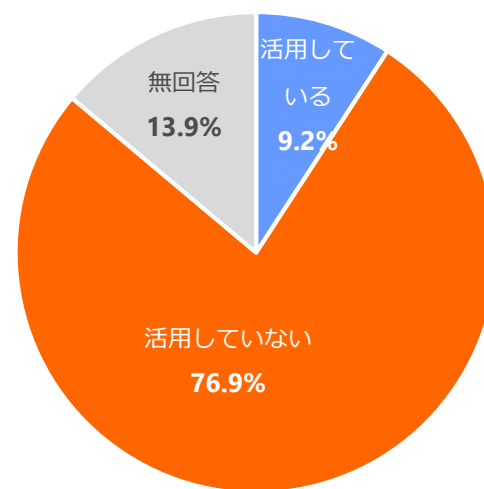
<フルタイムの無期転換社員に係る 別段の定め の活用状況>

【n=フルタイムの無期転換社員がいる企業、単位：％】



<パートタイムの無期転換社員に係る 別段の定め の活用状況>

【n=パートタイムの無期転換社員がいる企業、単位：％】



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

※2 各種用語は8頁の用語解説参照

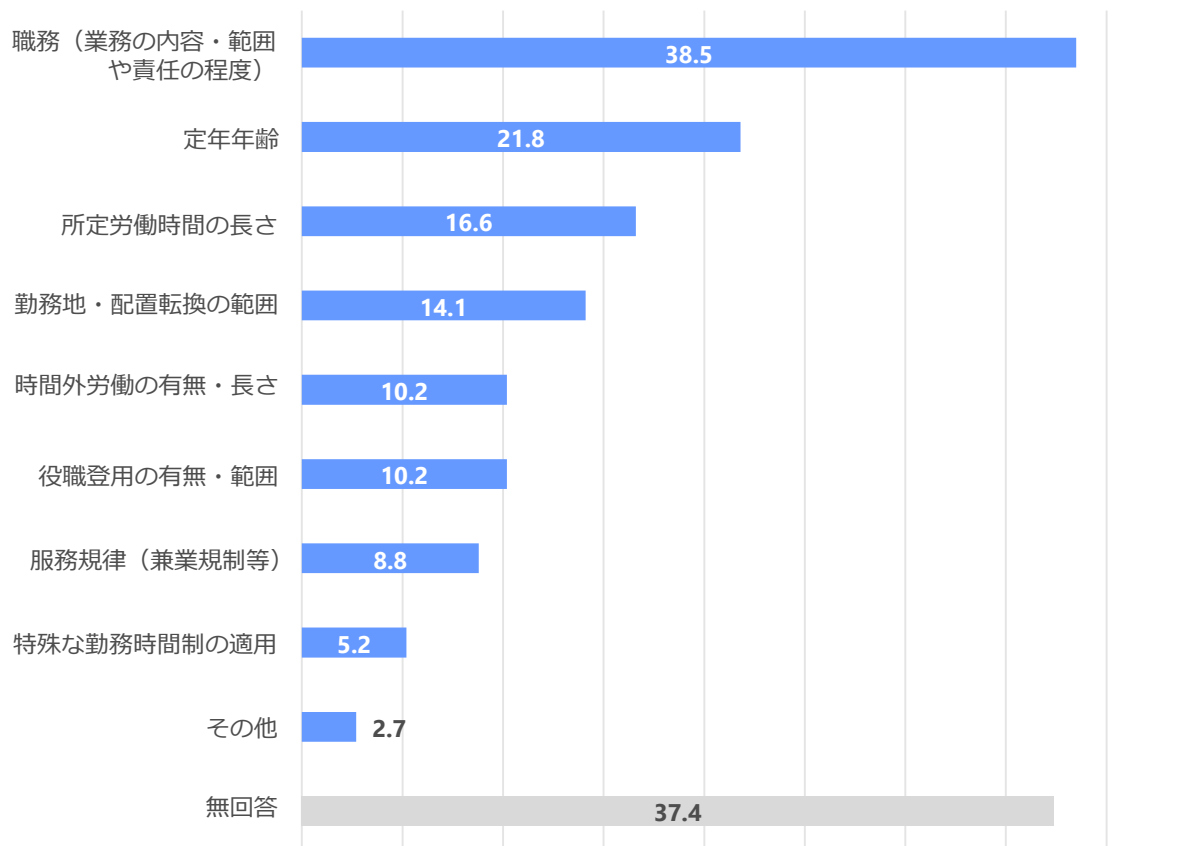
無期転換に関する現状 – 無期転換社員の別段の定め –

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

○別段の定めによる変更の状況（多様化／企業・2021年1月）

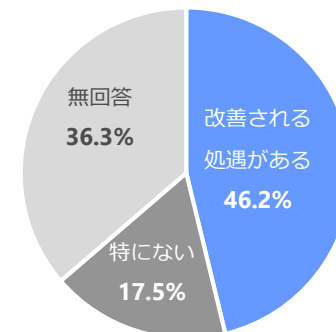
<有期契約時から変更を求める労働条件>

【n無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%（複数回答）】



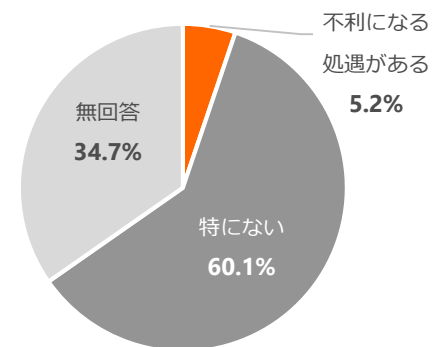
<有期契約時から改善される処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



<有期契約時よりも労働者に不利になる処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

無期転換に関する現状 – 無期転換社員の別段の定め –

- 別段の定めにより有期契約時から改善される処遇の内容について、最も割合が高いのは「基本給」、次いで「賞与」となっている。
- 有期契約時よりも労働者に不利になる処遇については、「特にない」の割合が約6割と最も高くなっている。

○別段の定めによる変更の状況

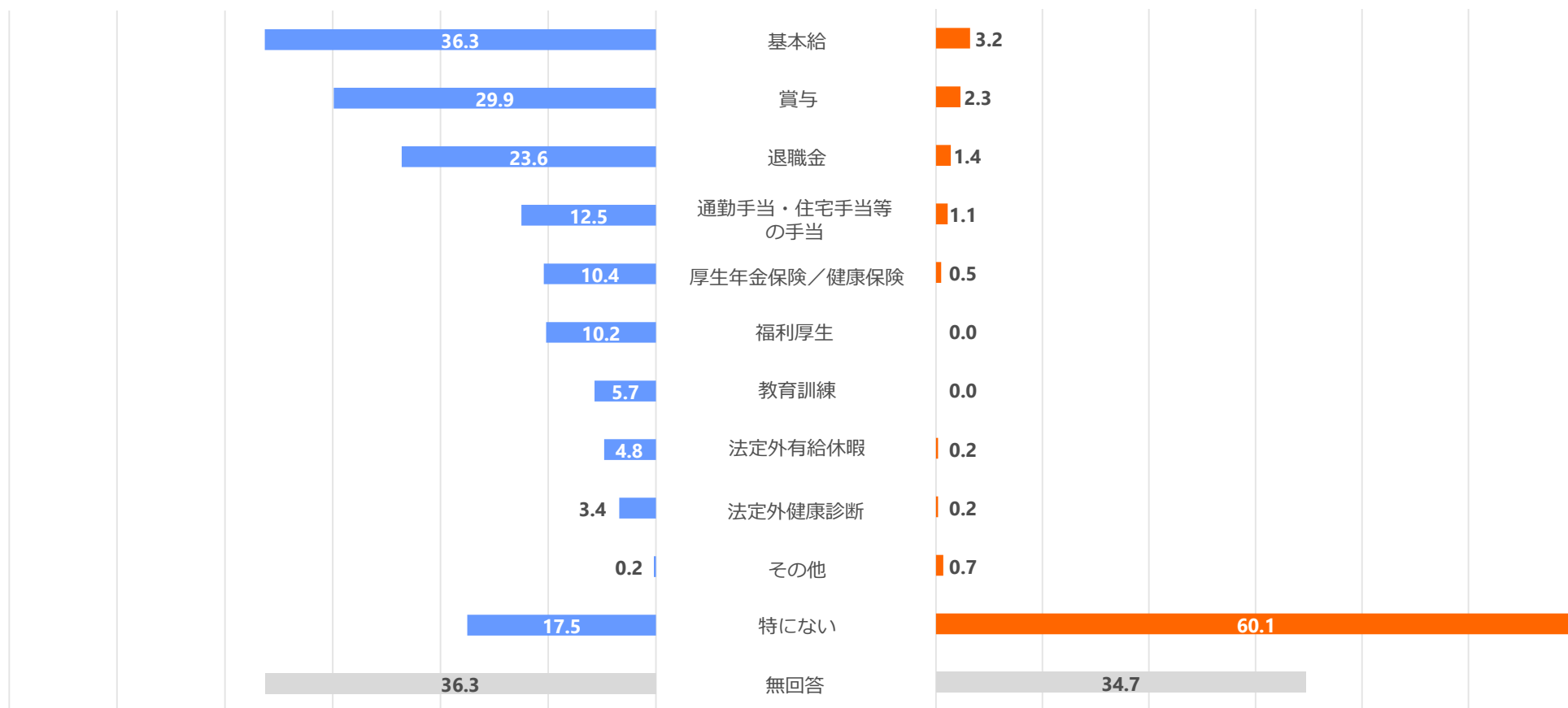
(多様化／企業・2021年1月時点)

<有期契約時から改善される処遇>

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

<有期契約時よりも労働者不利になる処遇>

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



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

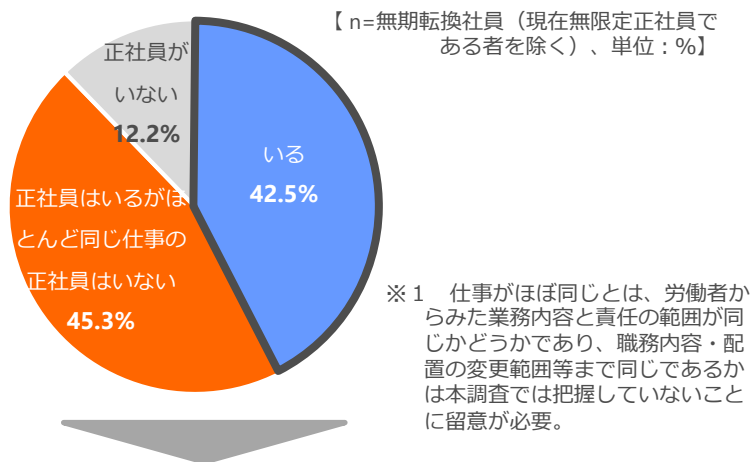
無期転換に関する現状 – 無期転換社員と正社員との処遇 –

- 無限定正社員である者を除いた無期転換社員のうち、現在の会社にほとんど同じ仕事をしている正社員がいる無期転換社員の割合は42.5%。
- そのうち、そうした正社員より賃金水準が低いという無期転換社員の割合は28.5%、手当等の処遇にも差があると回答した無期転換社員が一定の割合でいた。

○仕事がほぼ同じ正社員の待遇と比較した際の無期転換社員の処遇

＜仕事がほぼ同じ（※）いわゆる正社員の有無＞

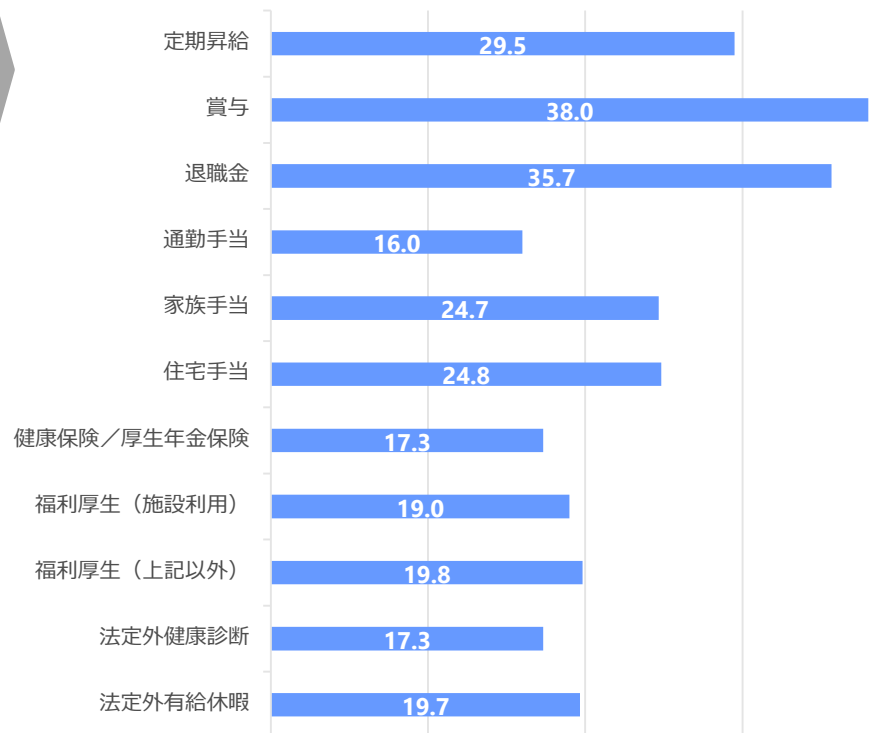
（多様化／個人・2021年1月時点）



＜いわゆる正社員との処遇の差の有無＞

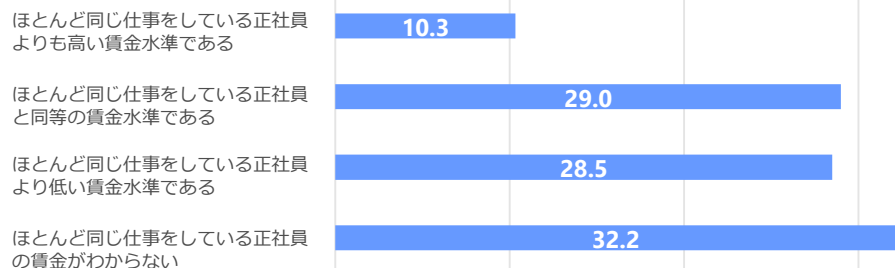
※2 正社員にのみ適用がある、又は、適用はあるが待遇が低いと回答した無期転換社員の割合を抽出。

【n=仕事がほぼ同じ正社員がいる無期転換社員、単位：%】



＜基本的な賃金（基本給）の水準＞

【n=仕事がほぼ同じ正社員がいる無期転換社員、単位：%】



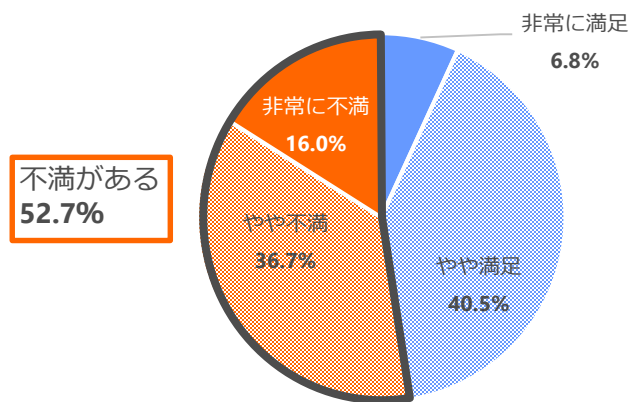
- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという無期転換社員の割合は52.7%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- また、正社員と比較した待遇差について、会社から説明があったという無期転換社員は15.7%、説明がなかったの62.0%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等を比較した際の無期転換社員の満足度

(多様化／個人・2021年1月時点)

＜仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等を比較した満足度＞

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：％】



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

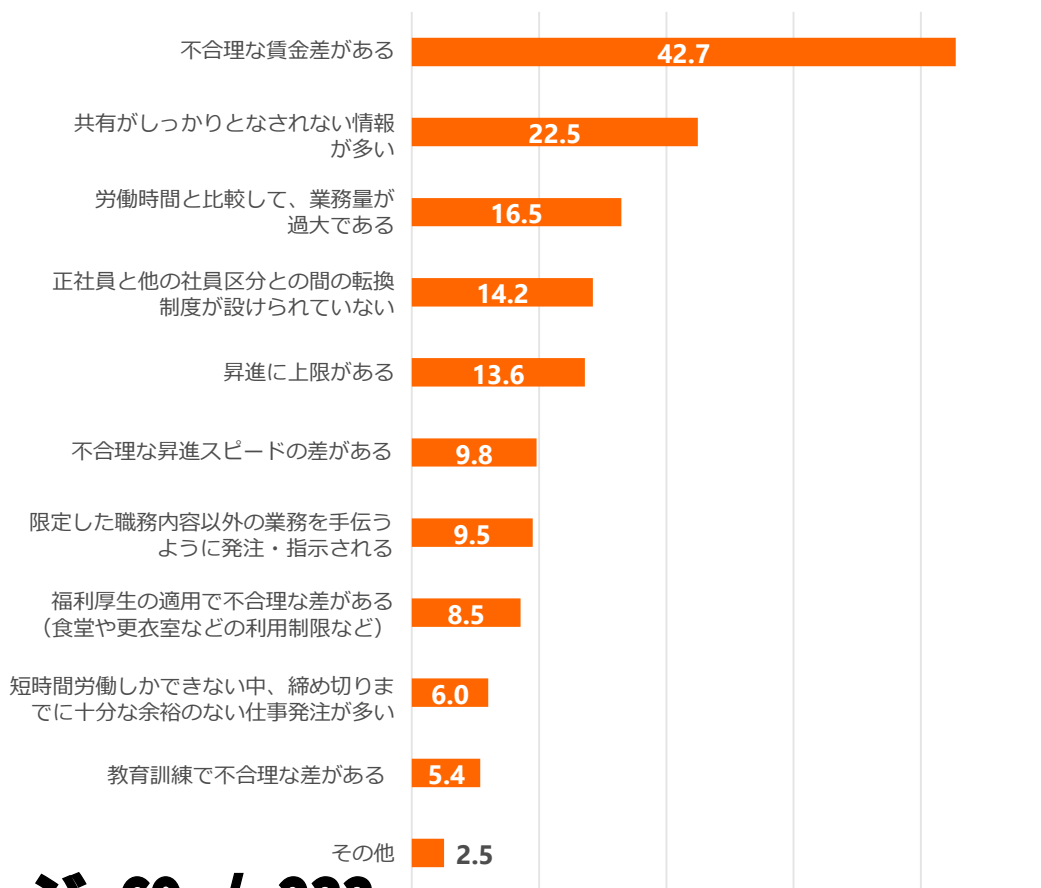
不満があると回答した者のうち会社で説明を求めたい：30.4%、必要ない：27.2%、分からない：42.4%

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：％】

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

＜不満を感じた具体的な事柄＞

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



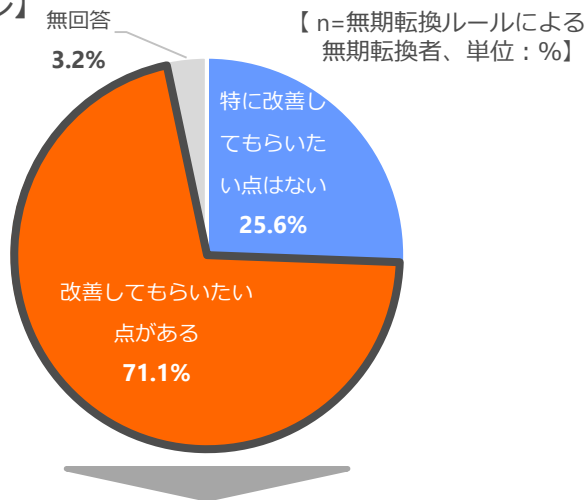
無期転換に関する現状 – 無期転換者の労働契約に関する改善希望 –

- 無期転換ルールによる無期転換者について、現在の労働契約に「改善してもらいたい点がある」割合は71.1%であり、その内容としては、「賃金等の労働条件を改善してほしい」割合が最も高い。
- 無期転換ルール以外の会社独自の制度等による無期転換者について、現在の労働契約に「改善してもらいたい点がある」割合は48.8%であり、その内容としては、「賃金等の労働条件を改善してほしい」の割合が最も高い。

○無期転換後の労働契約について改善してほしい点の内容（有期／個人・2021年1月時点）

<無期転換後の労働契約について改善してほしい点>

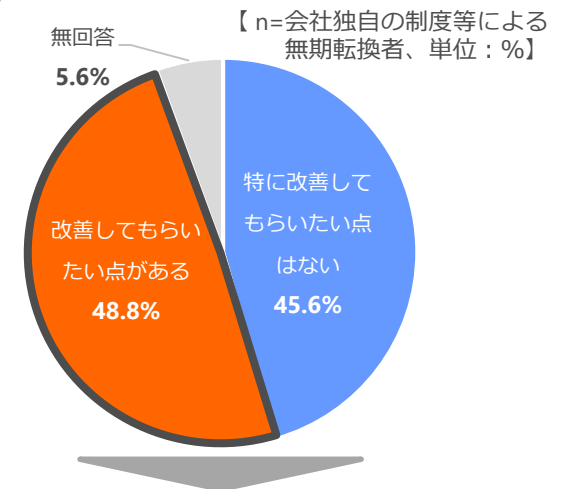
【無期転換ルール】



【n=現在の労働契約について改善してもらいたい点がある無期転換ルールによる無期転換者、単位：%（複数回答・最大3つ）】

最も改善してほしいと思う点	
賃金等の労働条件を改善してほしい	73.3
正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	26.2
正社員として雇用してほしい	20.5
契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい	11.8
会社の職業訓練を充実させてほしい	8.4
その他	7.0

【独自制度】



【n=現在の労働契約について改善してもらいたい点がある会社独自の制度等による無期転換者、単位：%（複数回答・最大3つ）】

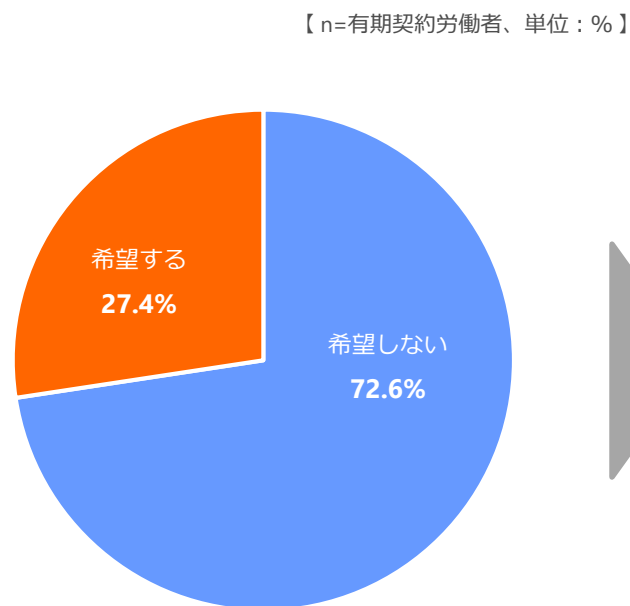
最も改善してほしいと思う点	
賃金等の労働条件を改善してほしい	68.2
会社の職業訓練を充実させてほしい	21.1
正社員のような責任の重い仕事はしたくないが、安定した雇用形態としてほしい	17.8
正社員として雇用してほしい	10.4
契約更新や正社員への転換に必要な条件を明確に示してほしい	8.1
その他	6.9

有期労働契約に関する現状 – 有期契約労働者のいわゆる正社員への転換 –

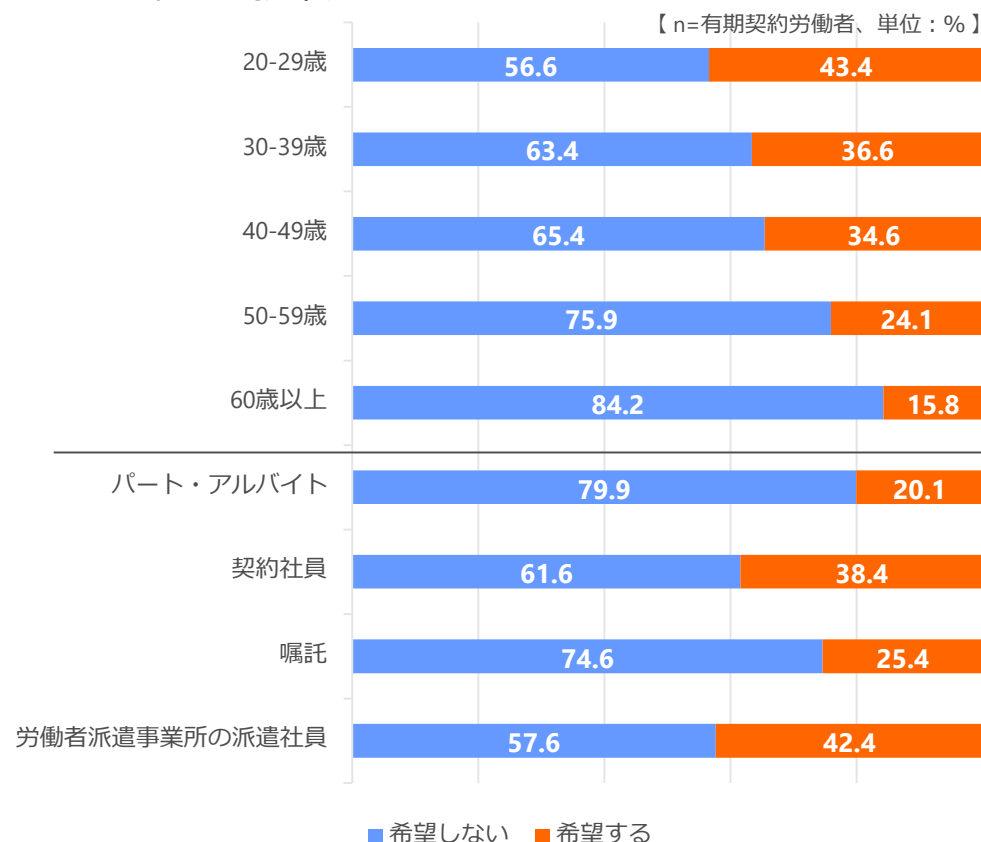
- 有期契約労働者のいわゆる正社員への転換希望について、「希望する」割合が27.4%、「希望しない」割合が72.6%であった。
- 年齢別では「20-29歳」の有期契約労働者が正社員への転換を「希望する」割合が最も高く、雇用形態でいうと「派遣社員」「契約社員」の有期契約労働者が正社員への転換を「希望する」割合が高い。

○有期契約労働者のいわゆる正社員への転換希望（多様化／個人・2021年1月）

<いわゆる正社員への転換希望>



<年齢・就業形態別>



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

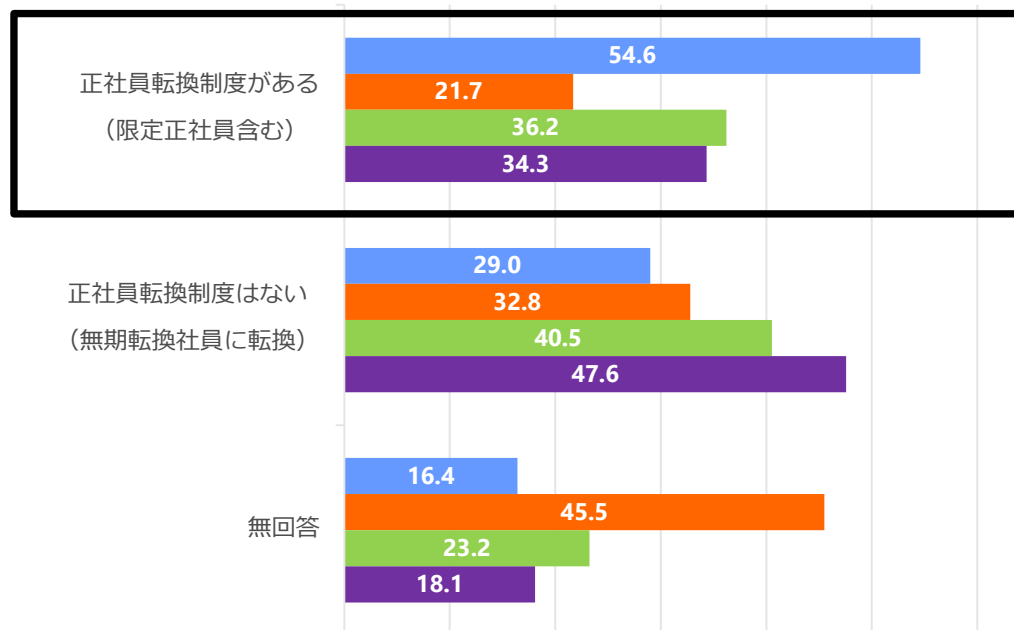
無期転換に関する現状 – 事業所独自の正社員転換制度 –

- 事業所独自の制度による、職務タイプ別有期契約労働者が正社員に転換する制度について、「正社員転換制度がある」割合は「正社員同様職務型」で54.6%と最も高い。
- 正社員に転換する制度がある事業所における職務タイプ別の有期契約労働者の転換実績について、「正社員への転換実績がある」割合は「正社員同様職務型」で65.9%と最も高く、「正社員への転換実績はない」割合は「軽易職務型」で38.6%と最も高くなっている。

○事業所独自の正社員転換制度 (有期／事業所・2020年4月時点)

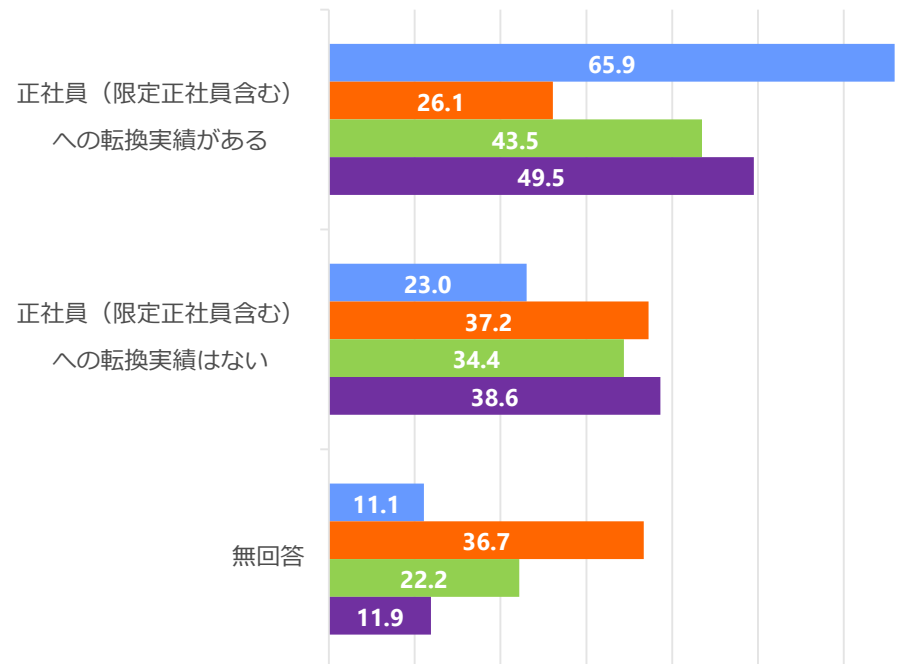
<正社員転換制度の有無>

【n=各職務タイプの有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】



<正社員への転換実績>

【n=各職務タイプの正社員転換制度がある有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】



■ 正社員同様職務型 ■ 高度技能活用型 ■ 別職務・同水準型 ■ 軽易職務型

※1 正社員の転換制度や転換実績については、限定正社員によるものも含む。

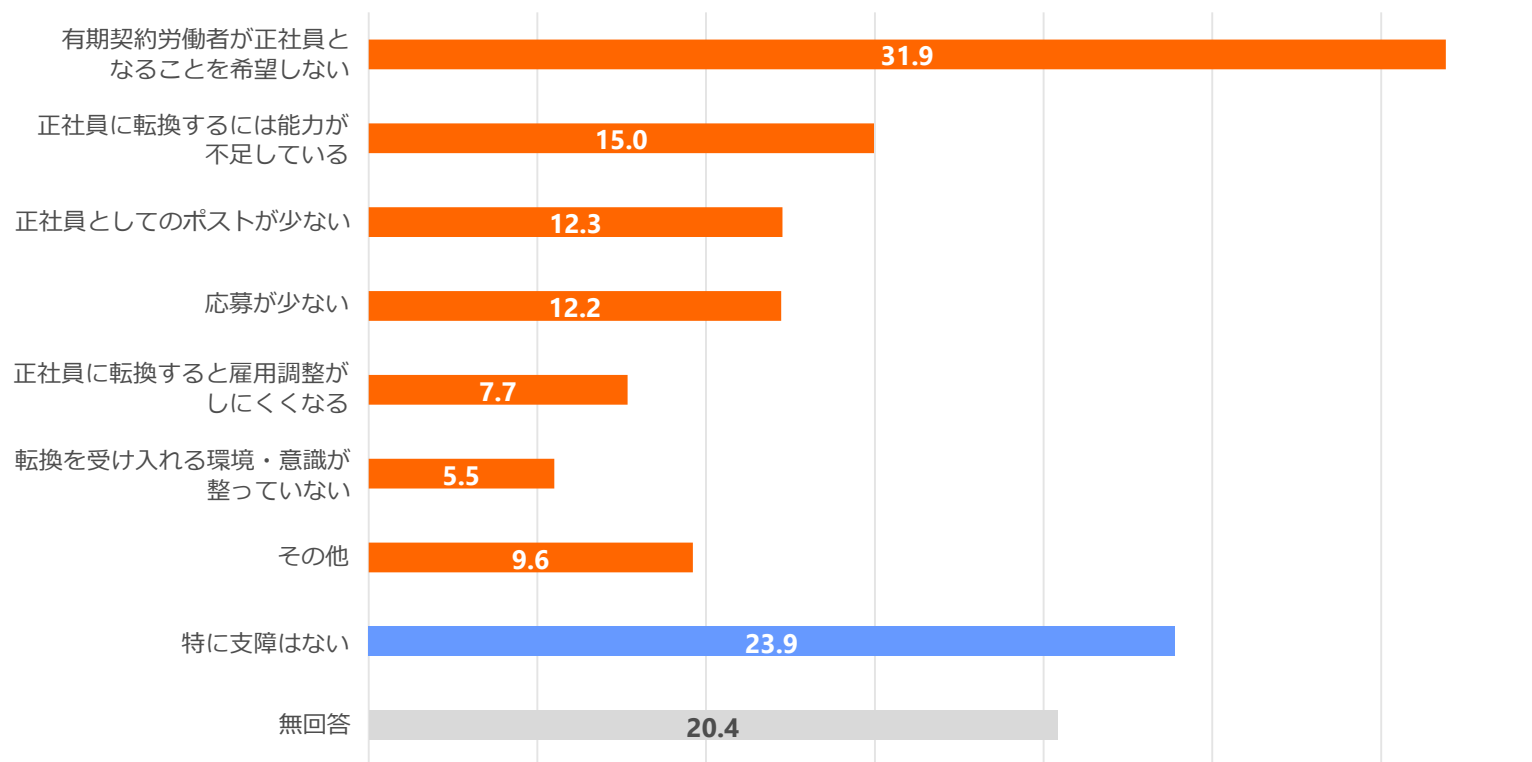
※2 各種用語は5～6頁の用語解説参照

有期労働契約に関する現状 – 正社員転換を実施する上での支障 –

- 労働契約法の無期転換ルールや事業所独自の制度によって有期契約労働者の正社員転換を実施する上での支障について、「有期契約労働者が正社員となることを希望しない」の割合が最も高く、次いで「正社員に転換するには能力が不足している」、「正社員としてのポストが少ない」となっている。「特に支障はない」は23.9%となっている。

○有期契約労働者の正社員転換を実施する上での支障 (有期／事業所・2020年4月時点)

【n=有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：％（複数回答）】

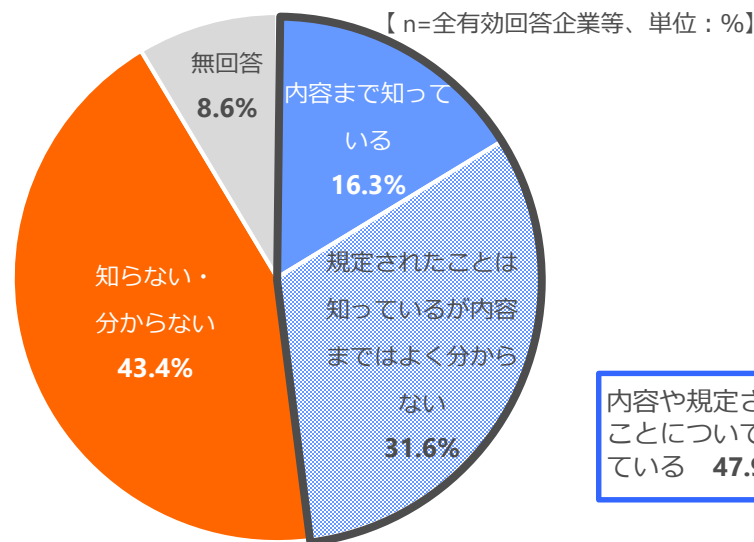


- 有期特措法（※）に基づく特例について、「高度な専門的知識等を持つ有期労働者に関する特例」について知っている企業、「定年後引き続いて雇用される高齢者についての特例」について知っている企業の割合はともに5割弱となっている。

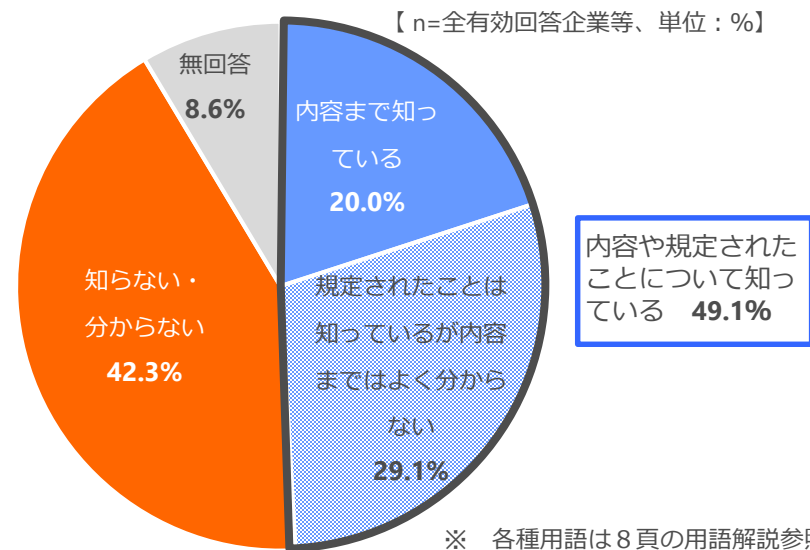
○「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」の認知状況

（多様化／企業・2021年1月時点）

＜高度な専門的知識等を持つ有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞



＜定年後再雇用高齢者の有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞



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

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

1 特例の対象者

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

2 特例の効果

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

⇒次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

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

有期特措法に関する現状 – 特例の活用状況 –

- 有期特措法（※）に基づく高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例を「今後活用する予定である」割合は2.3%となっている。
- 特例を活用する上での課題としては、「対象の要件に該当する労働者がいない」が最も多く、次いで「5年を超えるプロジェクトがない」となっている。

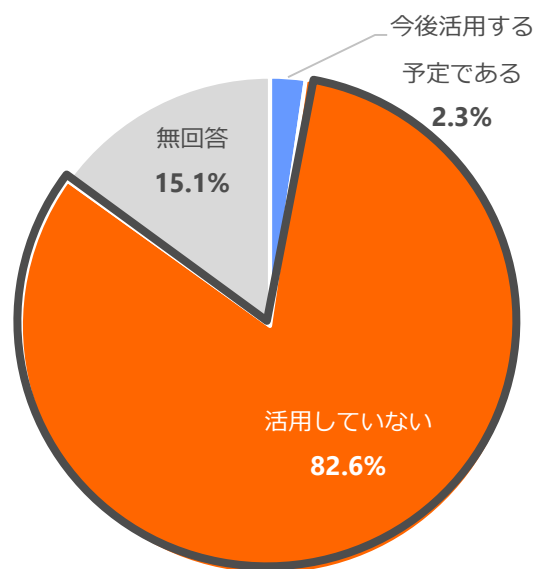
（※） 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行。）に基づき、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間を延長する特例を設けるもの。

○高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例の活用状況

（多様化／企業・2021年1月時点）

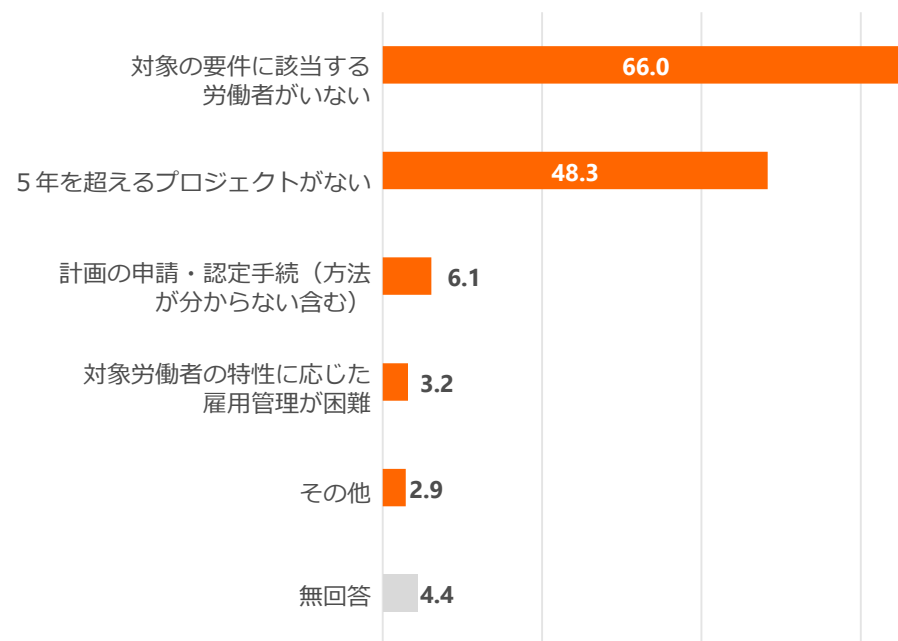
＜高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者に関する特例の活用状況＞

【n=全有効回答企業、単位：％】



＜特例を活用する上での課題＞

【n=左図で活用していないと回答した企業、単位：％】



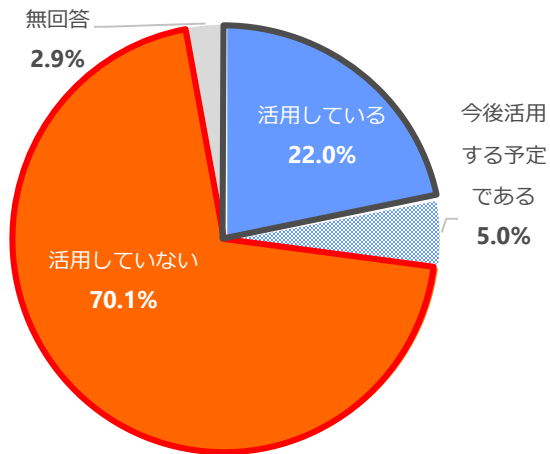
- 有期特措法（※）に基づく定年後再雇用高齢者の有期契約労働者に関する特例を「活用している」割合は22.0%となっている。
- 活用している場合の更新上限について、一定の年齢で更新上限を定めている割合は61.8%。

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

○定年後再雇用の有期契約労働者に関する特例の活用状況（多様化／企業・2021年1月時点）

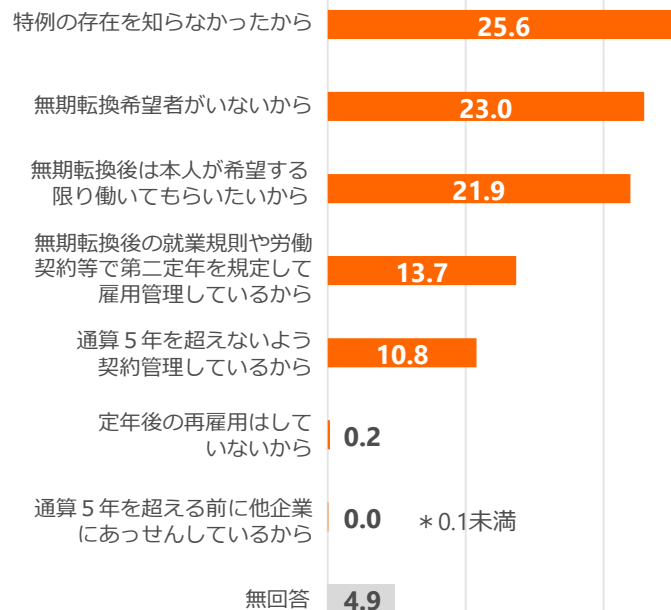
＜定年後再雇用の有期契約労働者に関する特例の活用状況＞

【n=定年制があり、かつ、再雇用した満60歳以上の有期契約労働者がいる企業、単位：％】



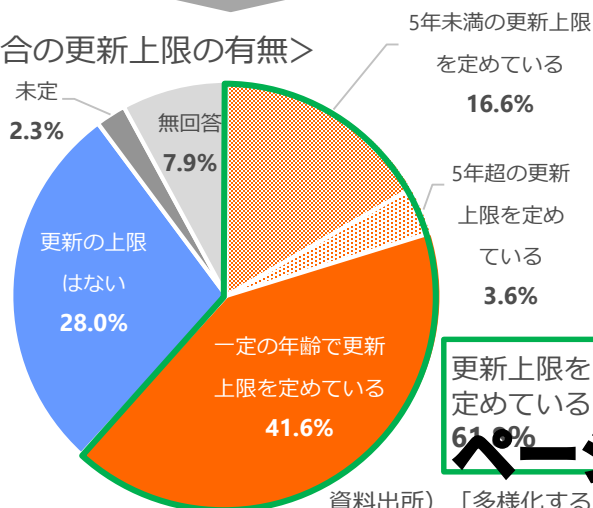
＜特例を活用していない理由＞

【n=左図で特例を活用していないと回答した企業、単位：％（複数回答）】



＜特例を活用している場合の更新上限の有無＞

【n=上図で特例を活用していると回答した企業、単位：％】

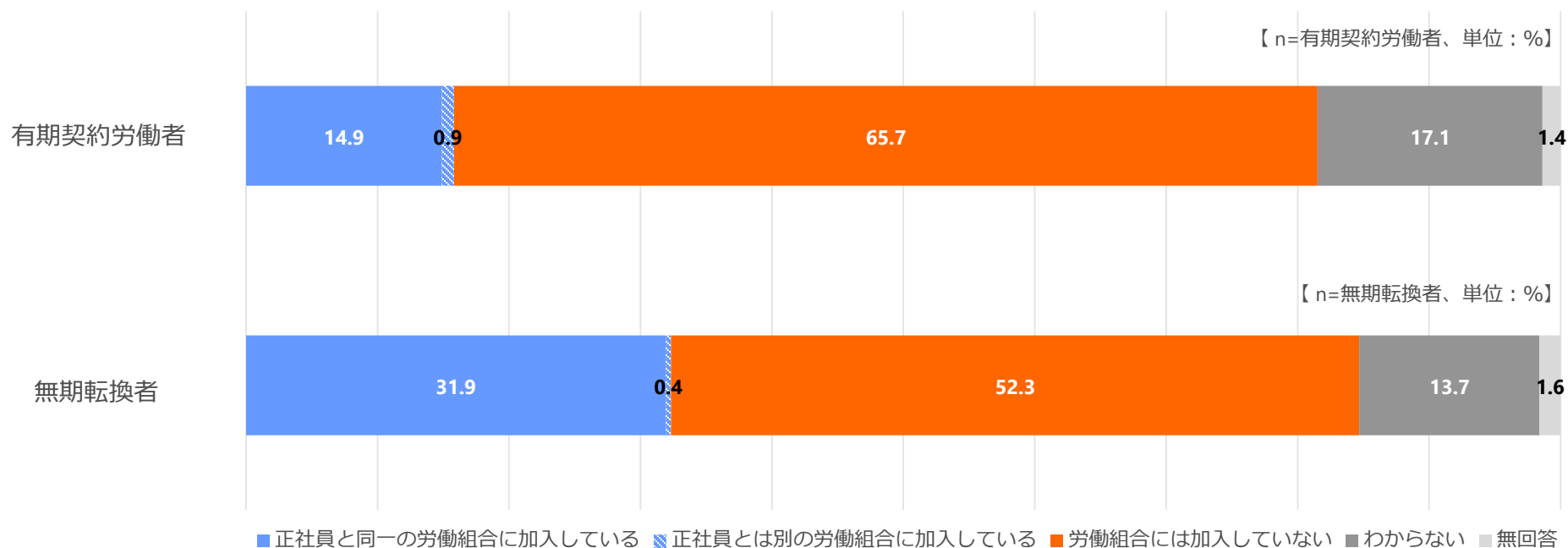


更新上限を定めている
61.8%

その他 – 有期契約労働者及び無期転換者と労働組合との関係 –

- 労働組合への加入状況について、有期契約労働者、無期転換者のいずれについても「加入していない」の割合が最も高いが、有期契約労働者と比べ無期転換者の方が「正社員と同一の労働組合に加入している」割合が高くなっている。

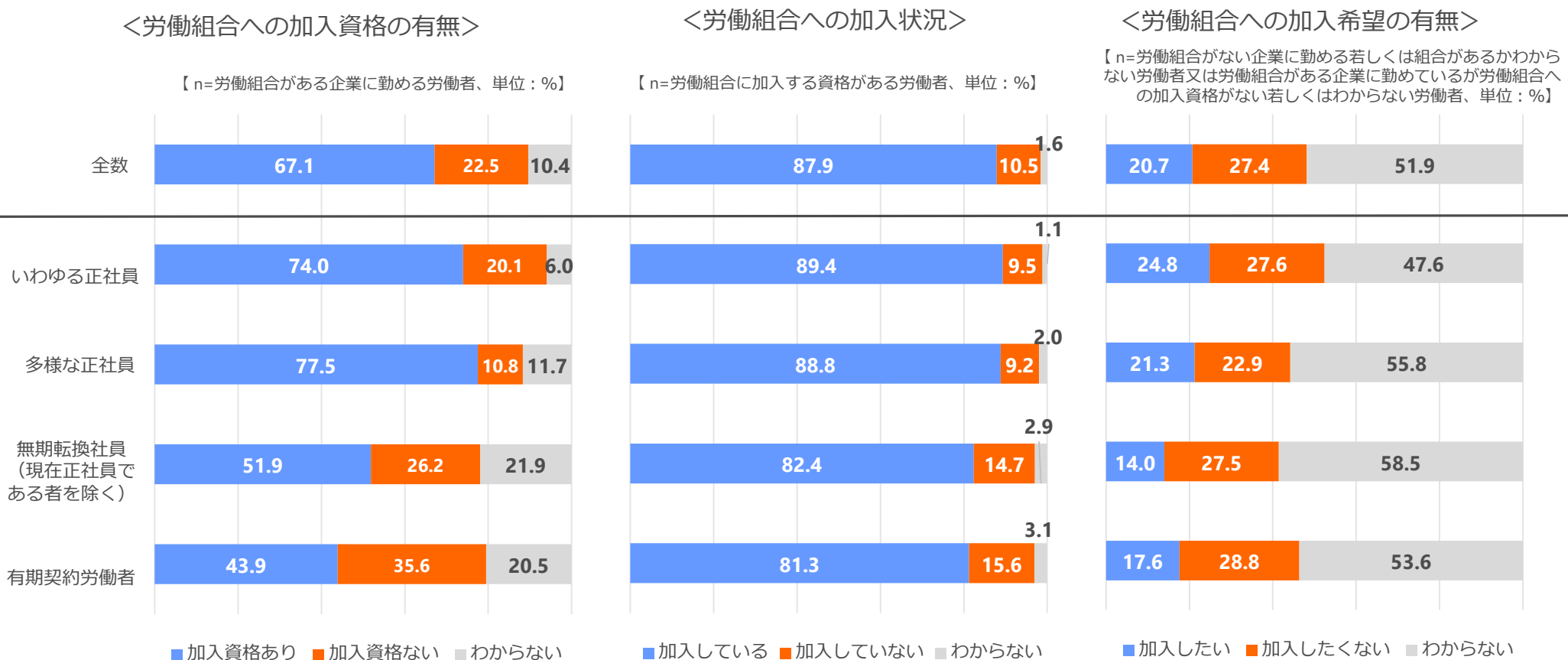
○有期契約労働者及び無期転換者の労働組合への加入状況（有期／個人・2021年1月時点）



その他 – 有期契約労働者及び無期転換者と労働組合との関係 –

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

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



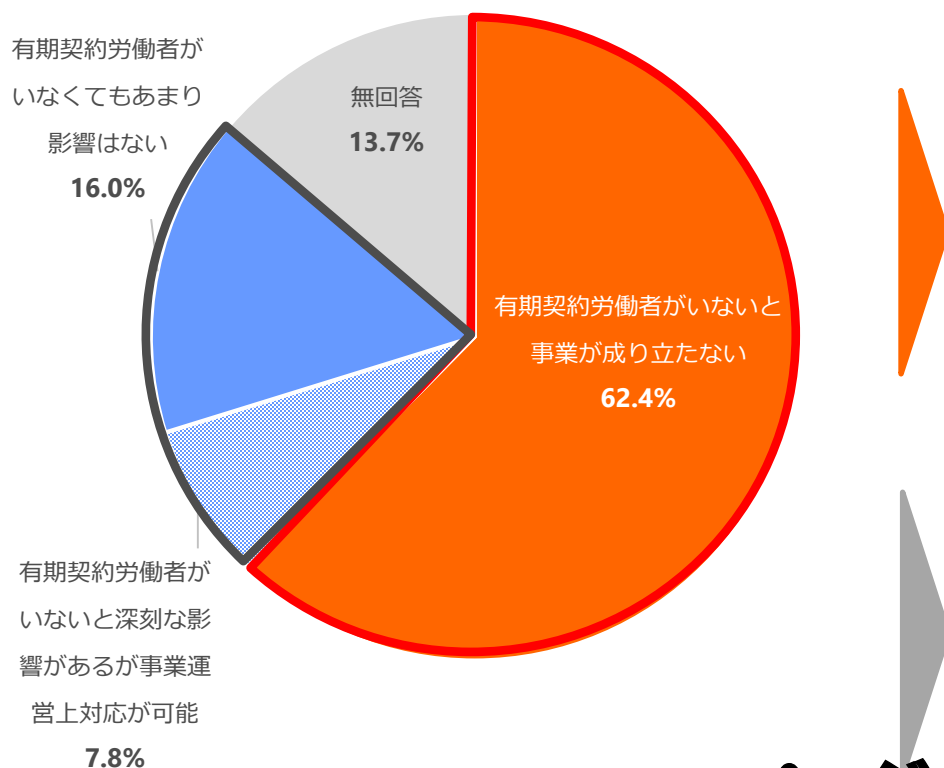
その他 – 事業所の有期契約労働者に関する意見 –

- 有期契約労働者を雇用できなくなった場合の事業運営への影響について、「有期契約労働者がいないと事業が成り立たない」割合は62.4%であった。
- 有期契約労働者がいないと事業が成り立たない理由としては「人件費コストが増大するから」、「有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できなくなるから」、「業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから」の割合が高い。

○有期契約労働者を雇用できなくなった場合の影響（有期／事業所・2020年4月時点）

＜有期契約労働者を雇用できなくなった場合 の事業運営上の影響＞

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％】



＜有期契約労働者がいないと事業が成り立たない理由＞

【n=左図のうち、事業が成り立たないと回答した事業所、単位：％（複数回答・最大2つ）】

事業が成り立たない理由	
人件費コストが増大するから	41.1
有期契約で働いている労働者が多く、必要な労働者数を確保できなくなるから	36.3
業務が季節・景気等により変動するので、正社員だけでは対応できないから	34.7
将来業務量が急激に減少したときに対応できないから	15.4
本人の労働能力が低下したときなどに雇い止めをする必要があるから	5.5
その他	12.0

＜事業運営上対応が可能又はあまり影響はない理由＞

【n=左図のうち、深刻な影響があるが事業運営上対応が可能又はあまり影響はないと回答した事業所、単位：％（複数回答・最大2つ）】

事業運営上対応が可能、又は、あまり影響はないと答えた理由	
正社員だけで対応できるから	74.3
派遣労働者、業務請負を活用するから	14.3
その他	19.5
無回答	4.4

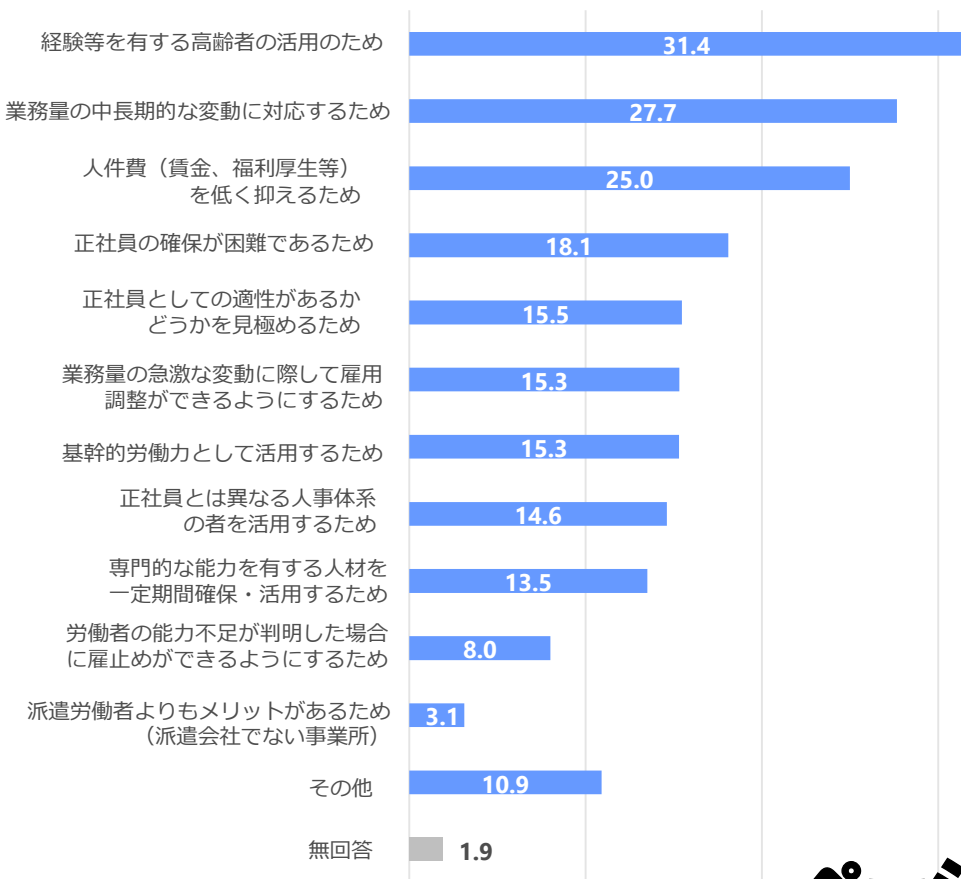
その他 – 有期契約労働者を雇用する理由及び今後の活用方針 –

- 有期契約労働者について期間を定めて雇用する理由としては、「経験等を有する高齢者の活用のため」、「業務量の中長期的な変動に対応するため」、「人件費を低く抑えるため」の割合が高くなっている。
- また、有期契約労働者の今後の活用方針としては、「現状を維持する」の割合が約5割となっている。

○有期契約労働者を雇用する理由及び今後の活用方針（有期／事業所・2020年4月時点）

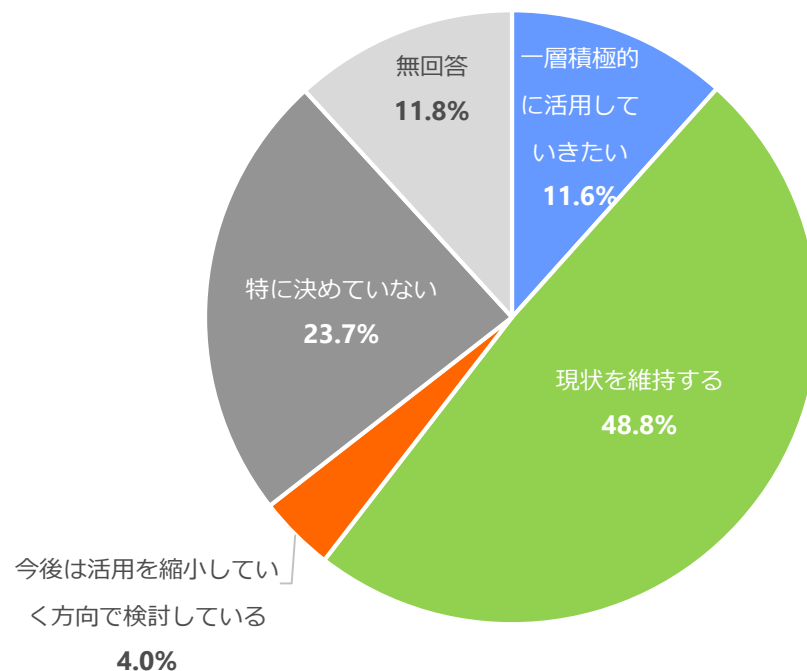
＜有期契約労働者（※）を期間を定めて雇用する理由＞

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％（複数回答・最大3つ）】



＜有期契約労働者の今後の活用方針＞

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％】



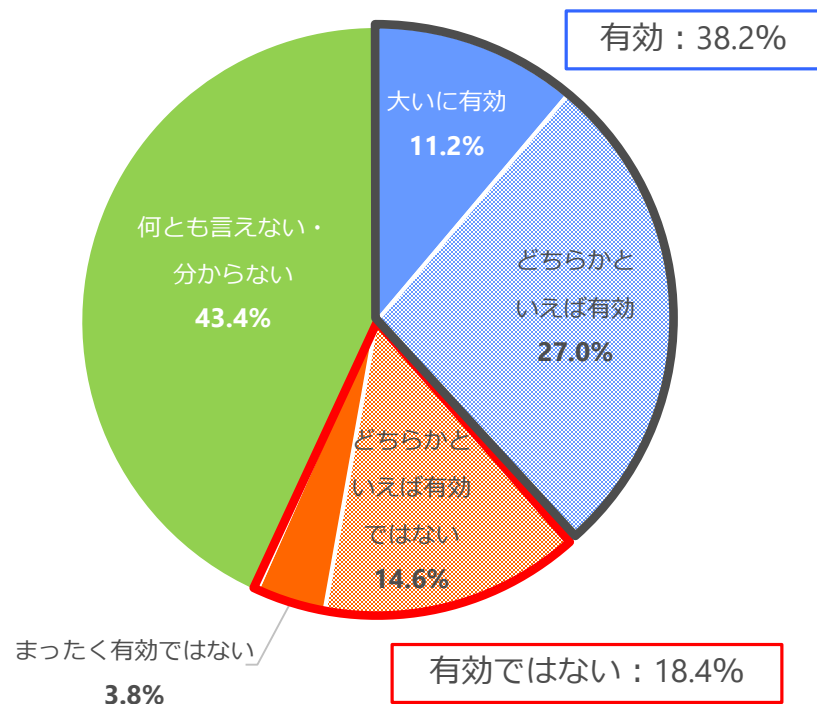
※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

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

○無期転換ルールに関する労働者の意見（多様化／個人・2021年1月時点）

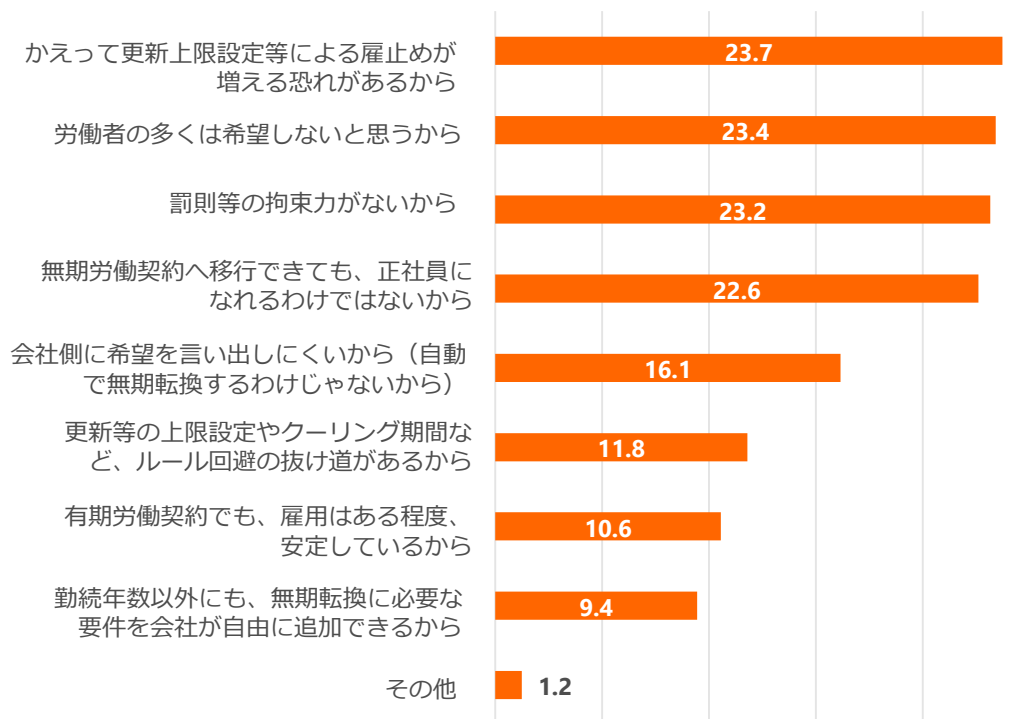
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【n=有期契約労働者又は無期転換社員、単位：％】



＜有効ではないと考える理由＞

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



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

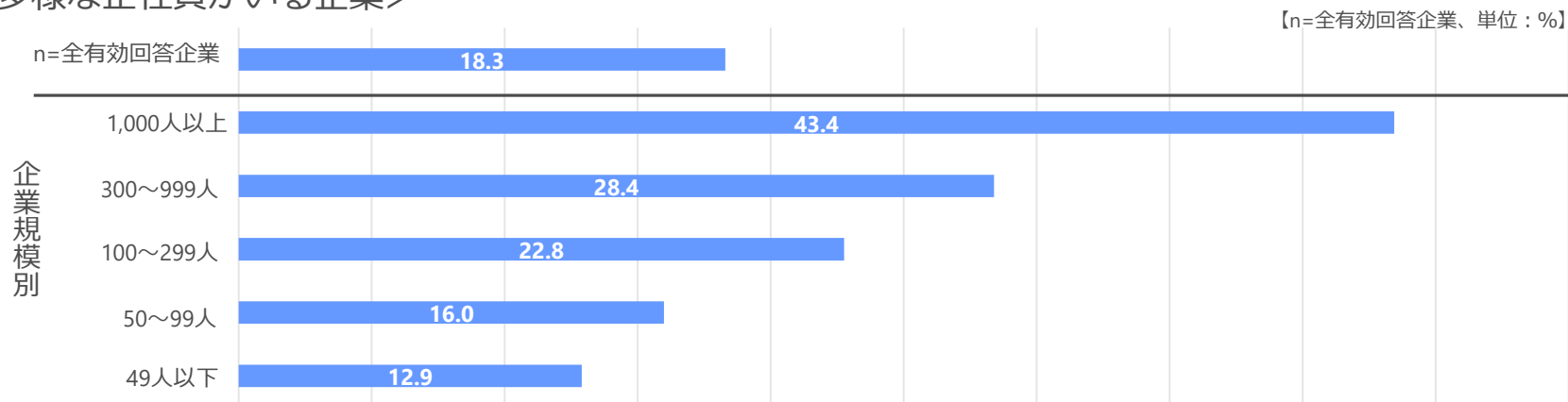
Ⅲ 多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

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

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

＜多様な正社員がいる企業＞

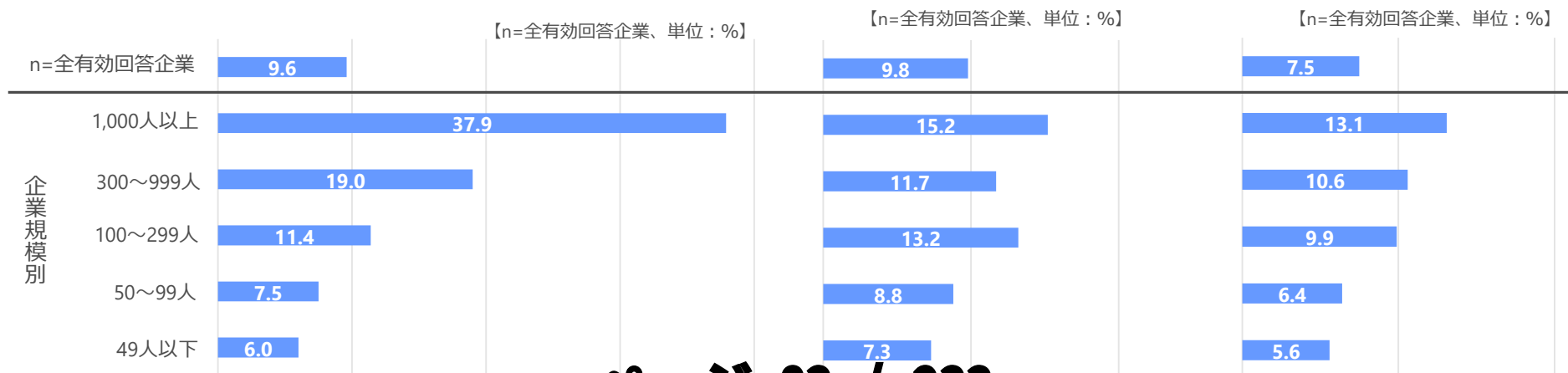


＜限定内容別＞ ※1 勤務地、職務、勤務時間のうち2つ以上の項目が限定された正社員がいる場合には、そのうち最も主要な限定項目が限定された社員区分に分類

勤務地限定正社員がいる企業

職務限定正社員がいる企業

勤務時間限定正社員がいる企業



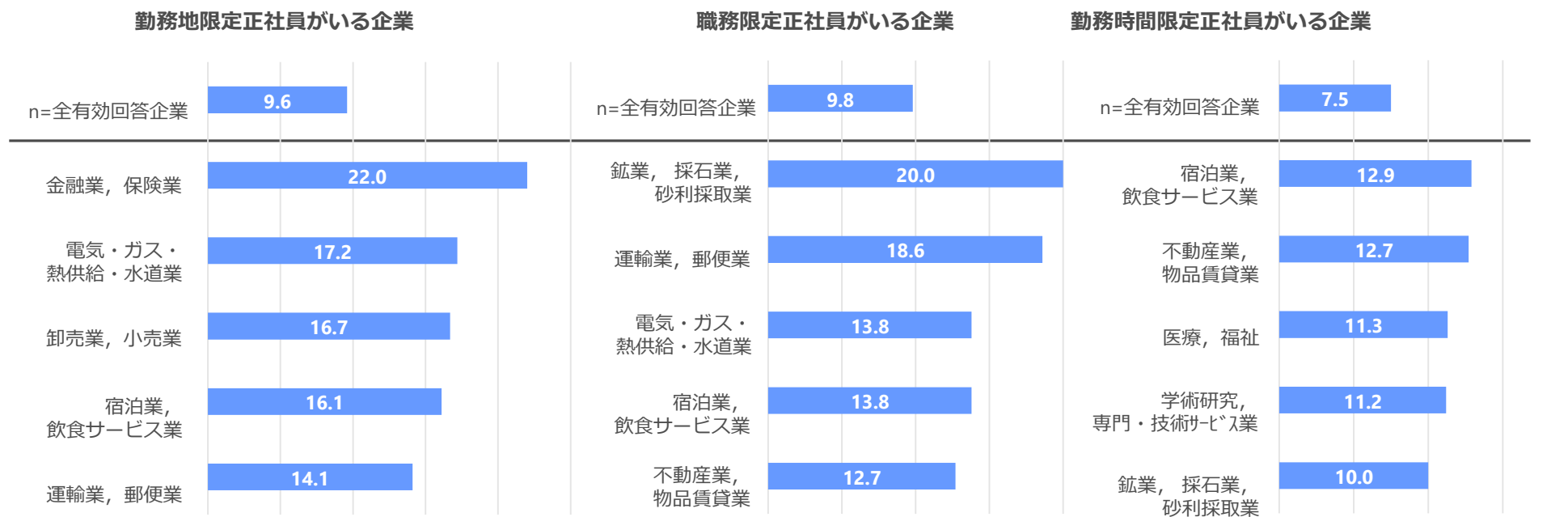
多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

○ 限定内容別に多様な正社員がいる企業の上位を見てみると、「勤務地限定正社員がいる企業」は「金融業、保険業」が最も割合が高く、「職務限定正社員がいる企業」は「鉱業、採石業、砂利採取業」が最も割合が高く、「勤務時間限定正社員がいる企業」は「宿泊業、飲食サービス業」が最も割合が高い。

○業種・限定内容別・多様な正社員がいる企業の状況（多様化／企業・2021年1月時点）

※1 割合の高い上位5つを記載

【n=全有効回答企業、単位：％】



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

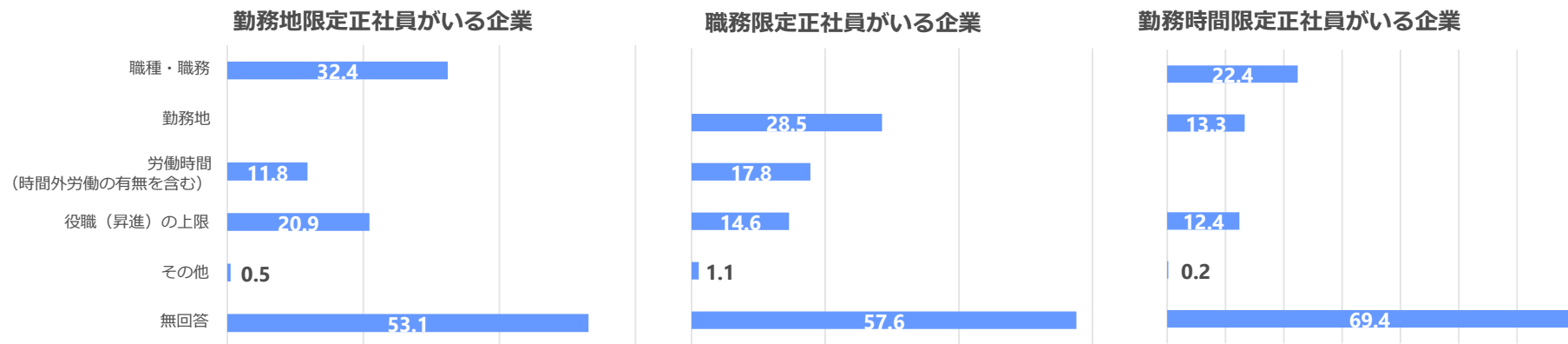
※3 各種用語は8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

○ 多様な正社員の限定されているもの以外も含めた労働条件等については以下のデータのとおりである。

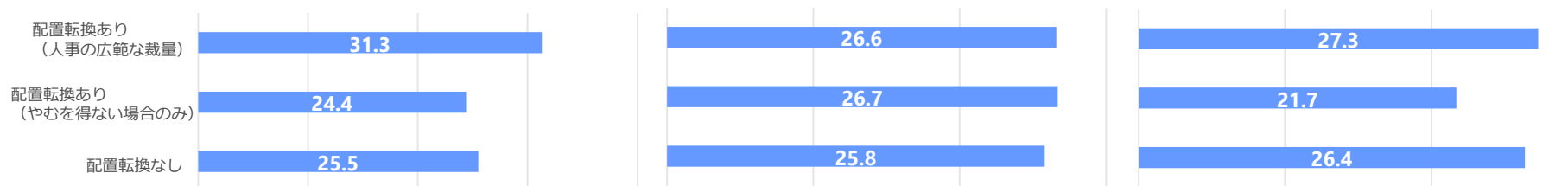
○企業における多様な正社員の状況（多様化／企業・2021年1月時点）

<無限定正社員に比べて限定されている労働条件（主たる限定内容以外）> 【n=各多様な正社員がいる企業、単位：％（複数回答）】



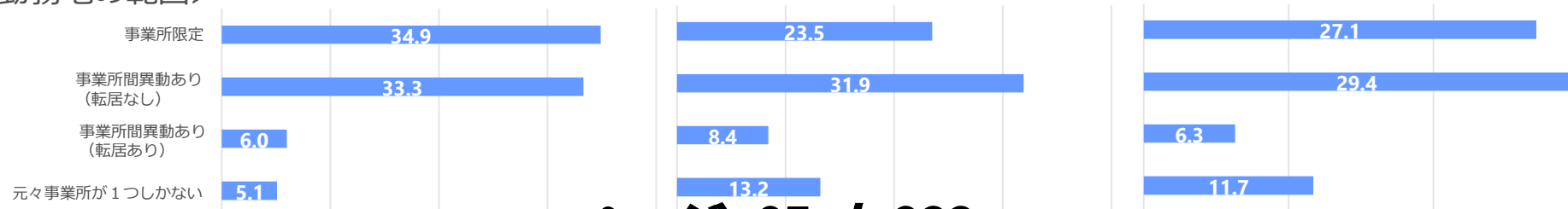
<配置転換（異動）の有無>

【n=各多様な正社員がいる企業、単位：％】



<勤務地の範囲>

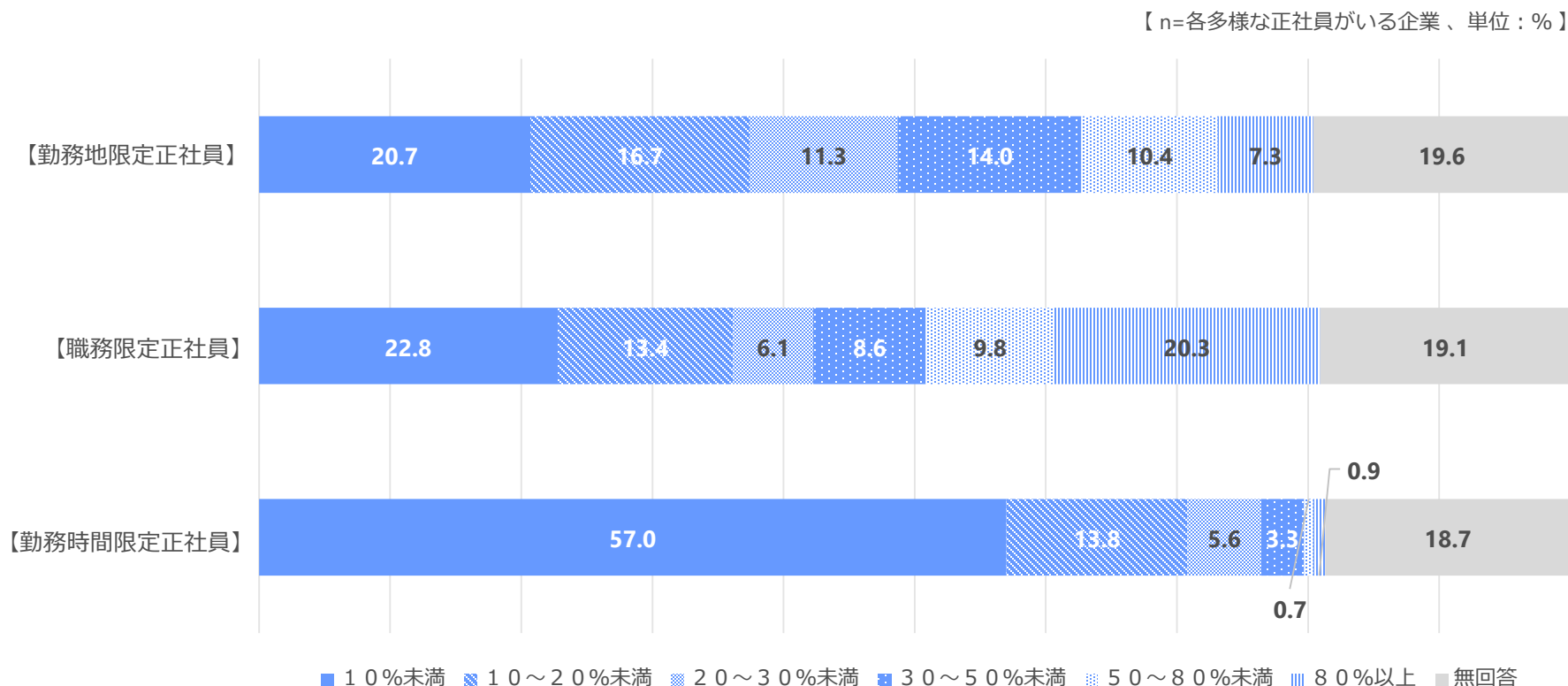
【n=各多様な正社員がいる企業、単位：％】



多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

- 限定内容別に正社員全体に多様な正社員が占める割合を見てみると、「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」は正社員全体に対して「10%未満」「10～20%未満」を占めるという企業の割合が高くなっており、「勤務時間限定正社員」は正社員全体に対して「10%未満」を占めるという企業の割合が高い。

○企業における正社員全体に多様な正社員が占める割合（多様化／企業・2021年1月時点）



※1 小数点以下は切り上げ

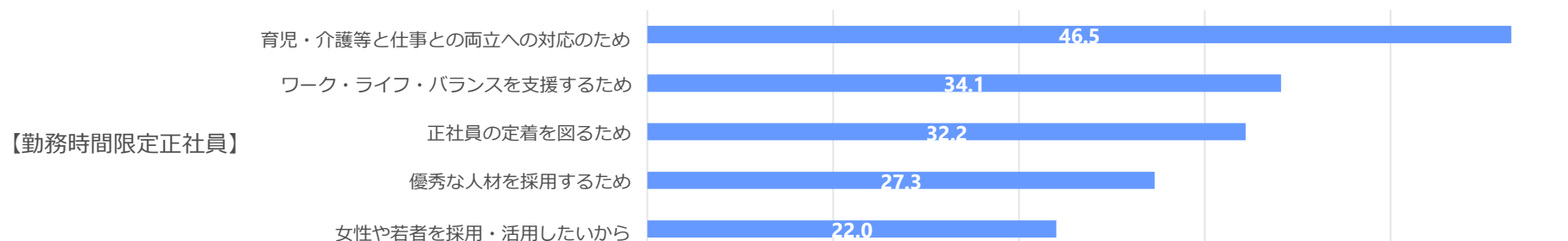
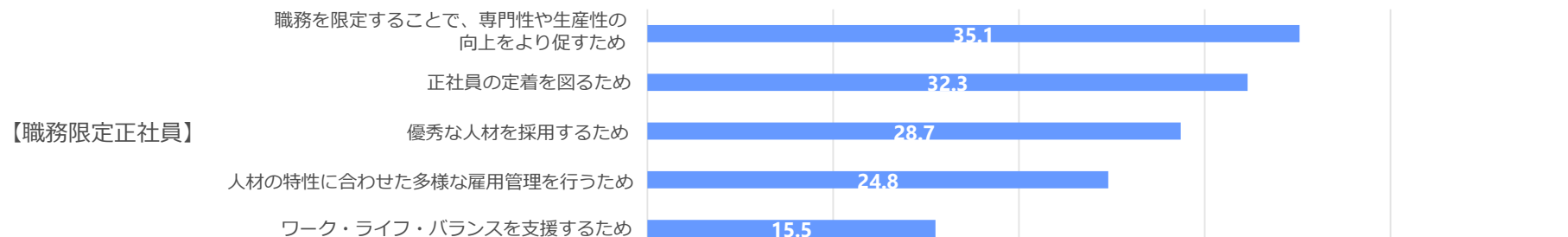
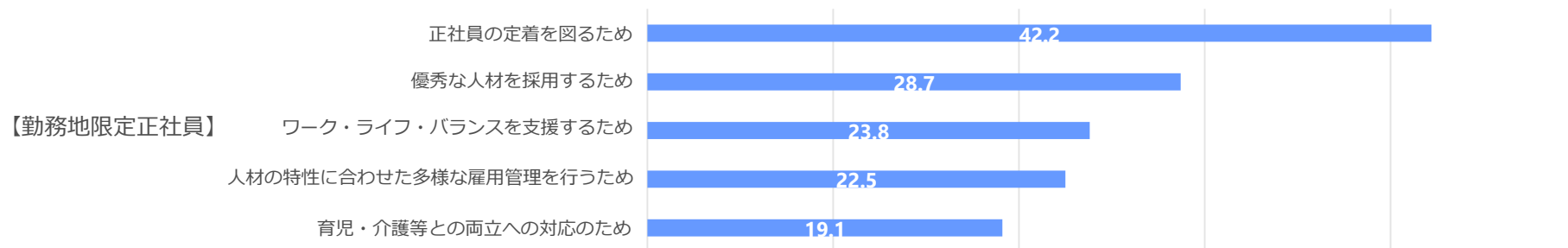
※2 各種用語は8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

- 限定内容別に企業が多様な正社員を導入した理由を見てみると、「勤務地限定正社員」では「正社員の定着を図るため」が、「職務限定正社員」は「職務を限定することで専門性や生産性の向上をより促すため」が、「勤務時間限定正社員」は「育児・介護等と仕事との両立への対応のため」の割合が最も高く、限定内容に応じた導入理由となっている。

○企業における多様な正社員を導入した理由（上位5つ）（多様化／企業・2021年1月時点）

【n=各多様な正社員がいる企業、単位：%（複数回答）】



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

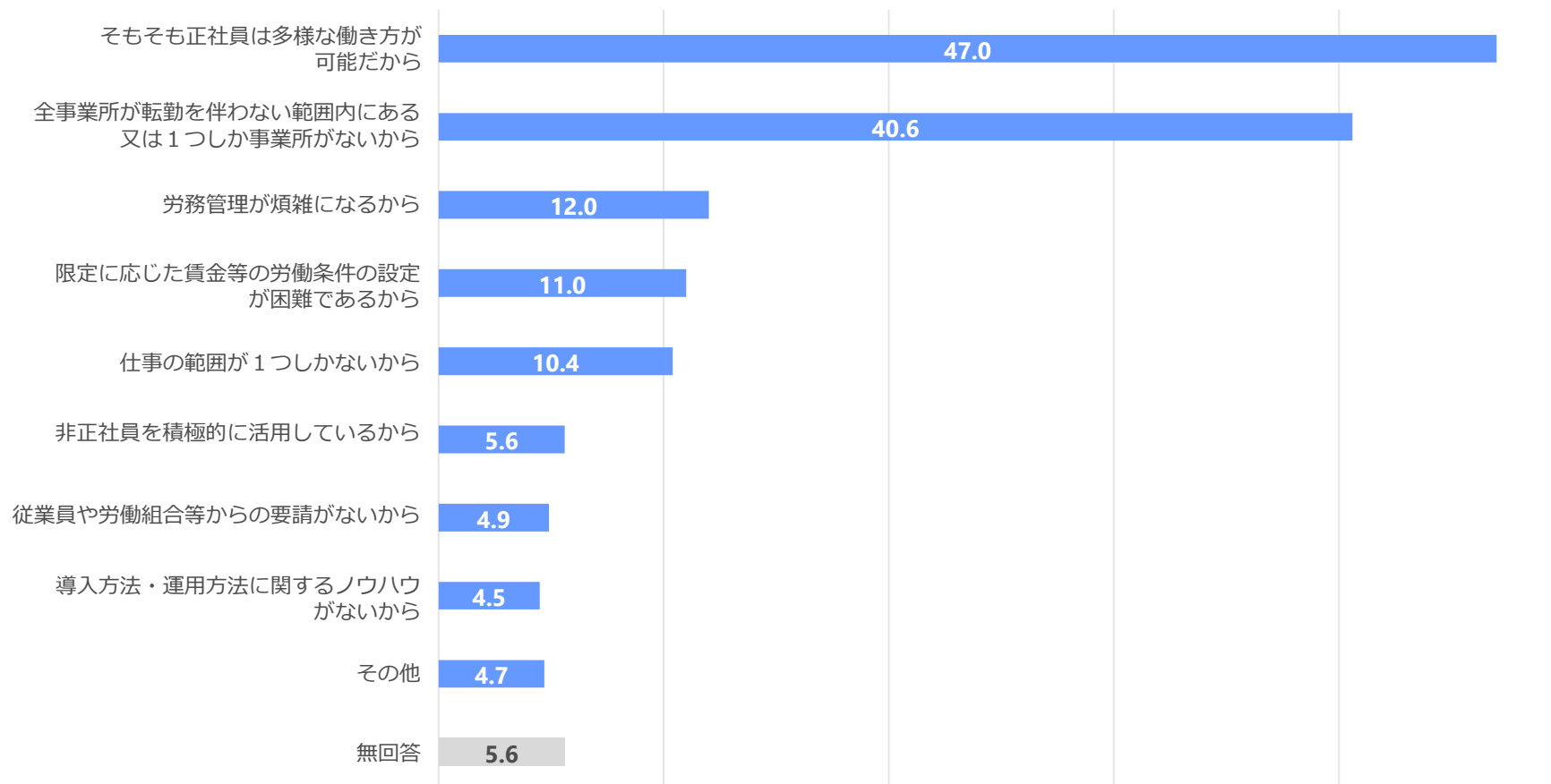
資料出所) 「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（2021年1月1日調査時点）【速報値】を基に作成。

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

○ 多様な正社員がいない理由としては、「そもそも正社員は多様な働き方が可能だから」と「全事業所が転勤を伴わない範囲内にある又は1つしか事業所がないから」の割合が高くなっている。

○企業における多様な正社員がいない理由（多様化／企業・2021年1月時点）

【n=多様な正社員区分がない（正社員には、いわゆる正社員（無限定正社員）しかいない）企業、単位：％（複数回答）】



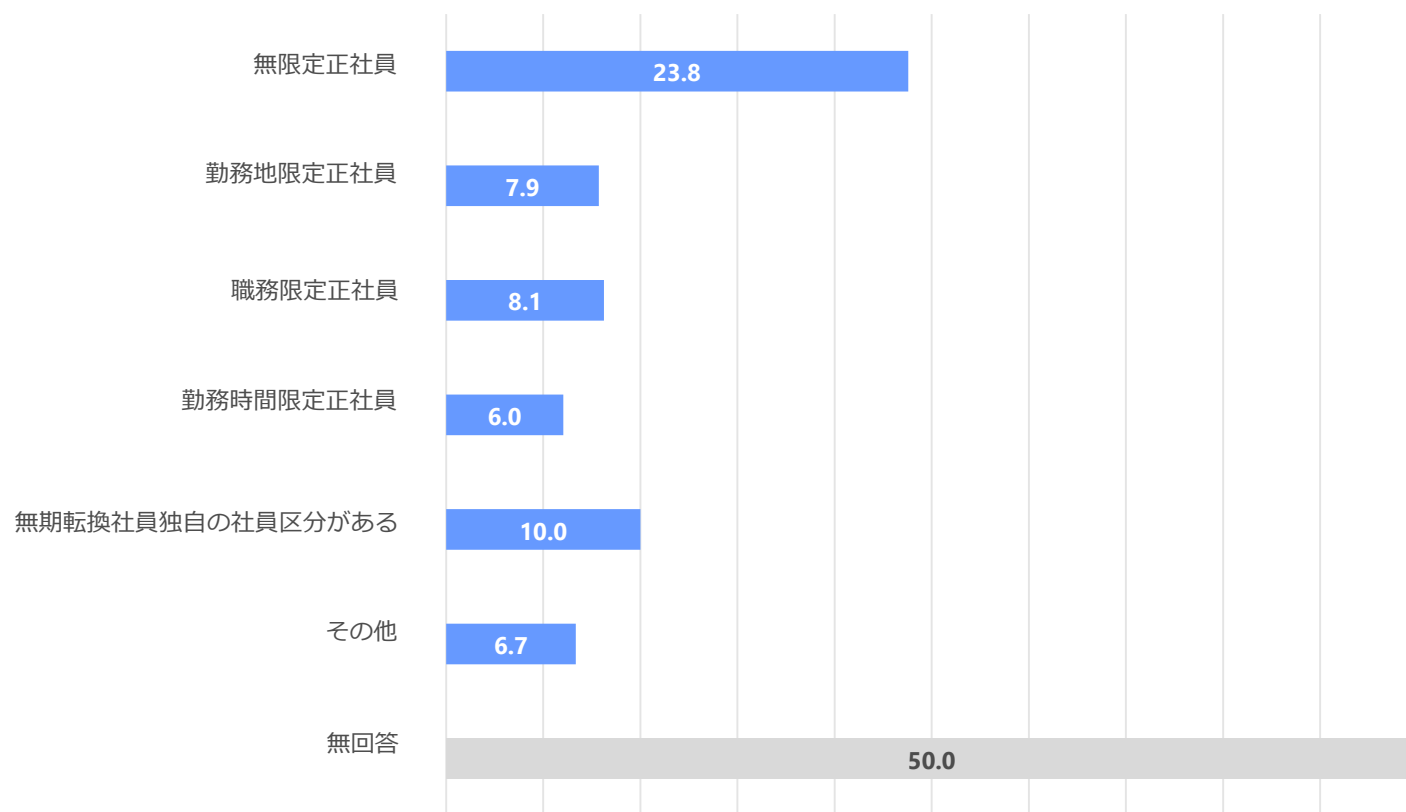
※ 各種用語は8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

- 無期転換社員がいずれかの社員区分であるかについては、無限定正社員であると回答した企業の割合は2割超、各多様な正社員区分であると回答した企業は1割未満、無期転換社員独自の社員区分があると回答した企業は1割となっている。

○無期転換社員の社員区分（多様化／企業・2021年1月時点）

【n=無期転換社員がいる企業、単位：％（複数回答）】



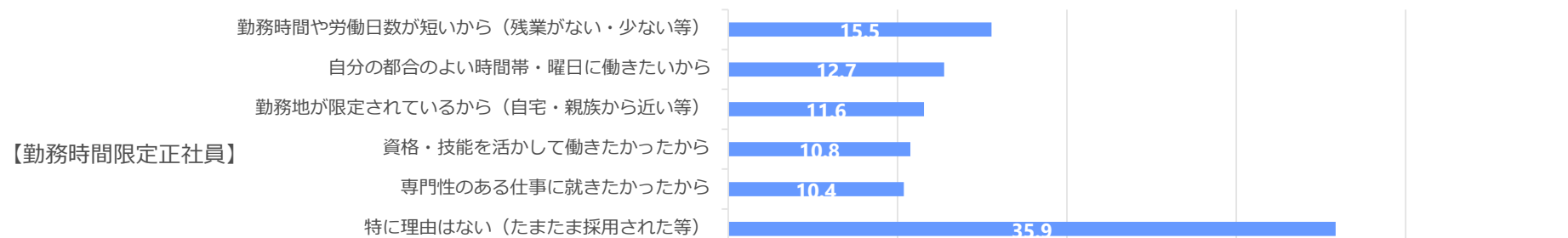
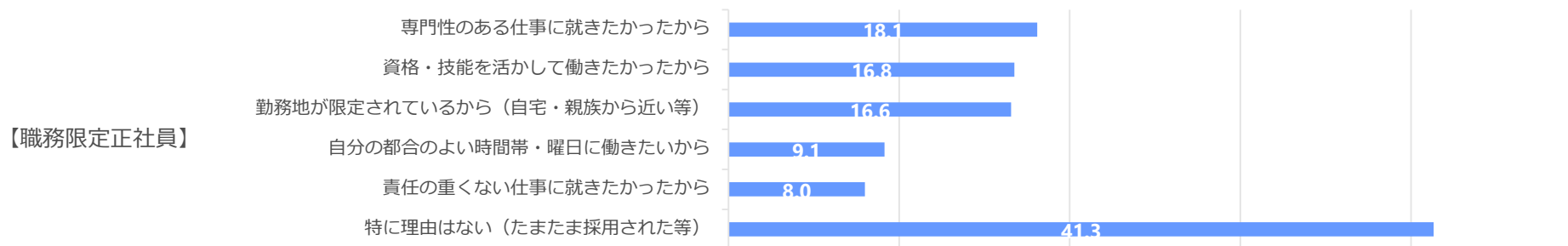
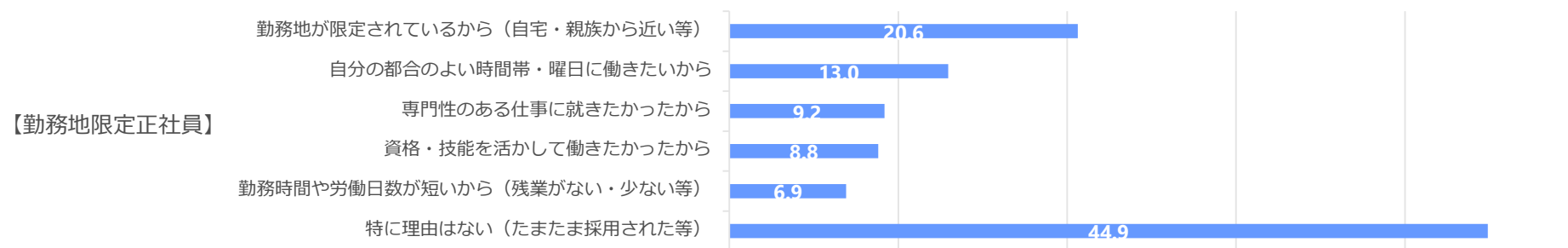
※ 各種用語は8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 – 労働者における多様な正社員の状況 –

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

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

【n=限定内容別の多様な正社員、単位：％（複数回答）】

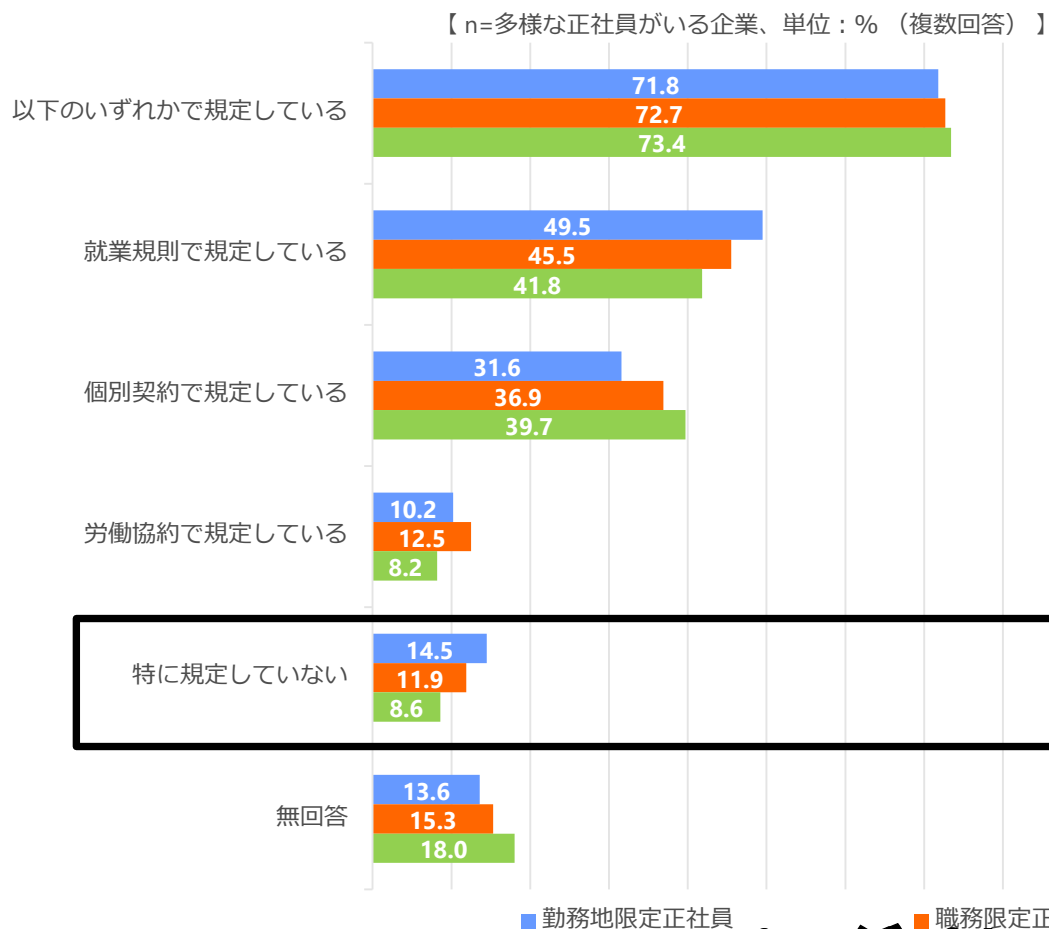


多様な正社員に関する現状 – 企業における限定した労働条件の規定 –

- 多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれかの方法で規定している企業の割合が7割超となっている。
- 規定方法については、「就業規則で規定している」「個別契約で規定している」企業の割合が高くなっている。
- 「特に規定していない」理由について、「従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「限定内容が明瞭でないから」の割合が高くなっている。

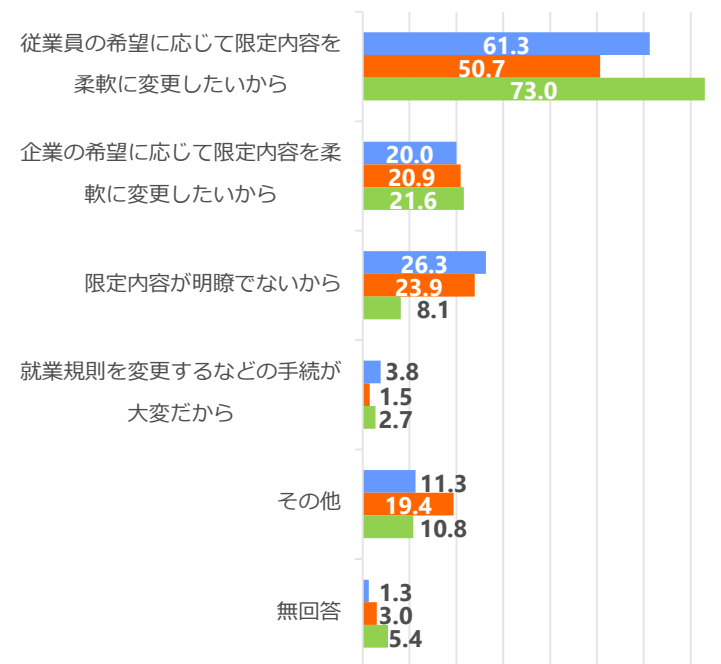
○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の規定（多様化／企業・2021年1月）

<多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法>



<多様な正社員の労働条件の限定内容を規定していない理由>

【n=多様な正社員がいるが、限定内容を規定していないと回答した企業、単位：％（複数回答）】

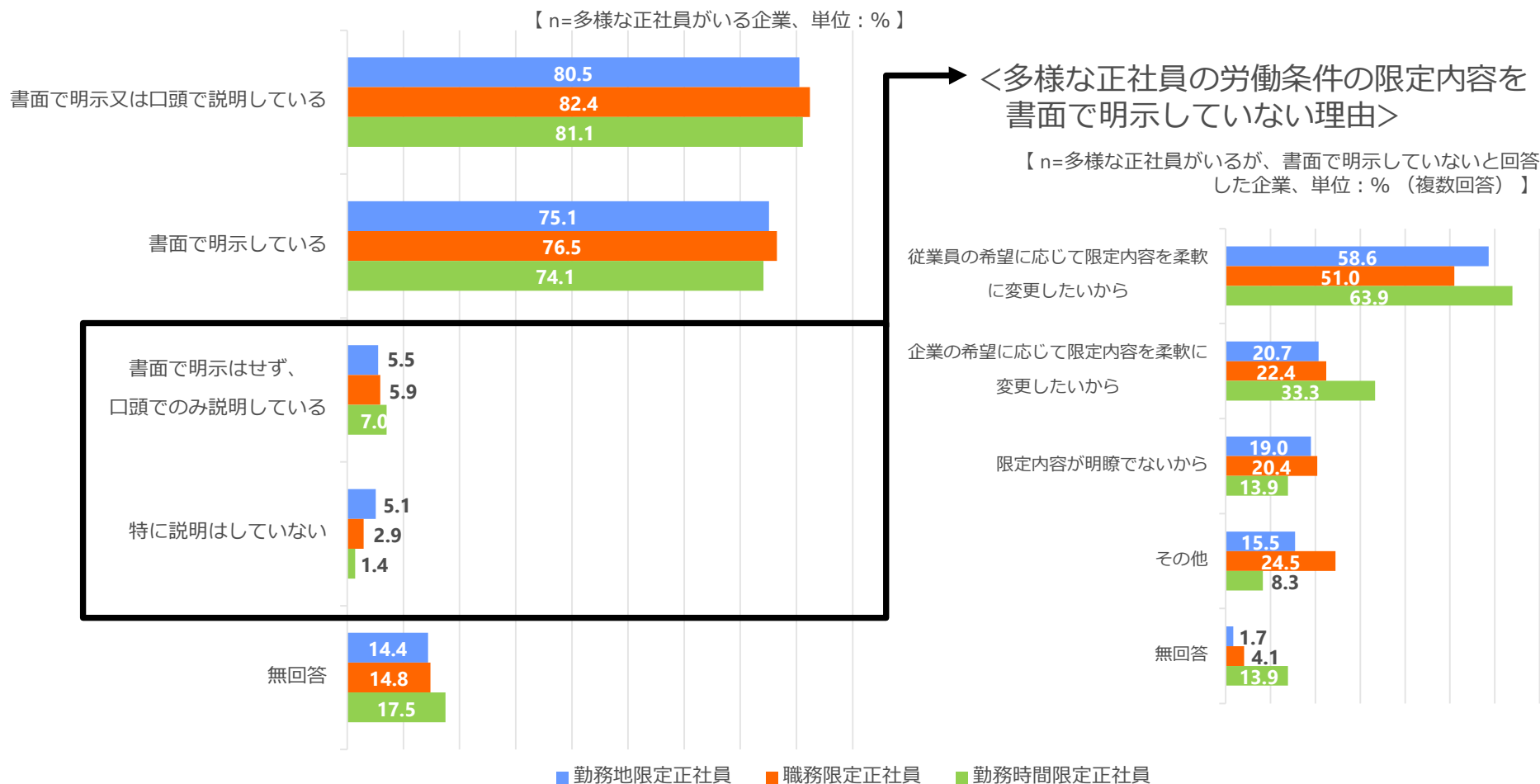


多様な正社員に関する現状 – 企業における限定した労働条件の説明 –

- 多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が8割超となっている。「書面で明示していない」理由について、「従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「企業の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」「限定内容が明瞭でないから」の割合が高くなっている。

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

<多様な正社員の労働条件の説明方法>



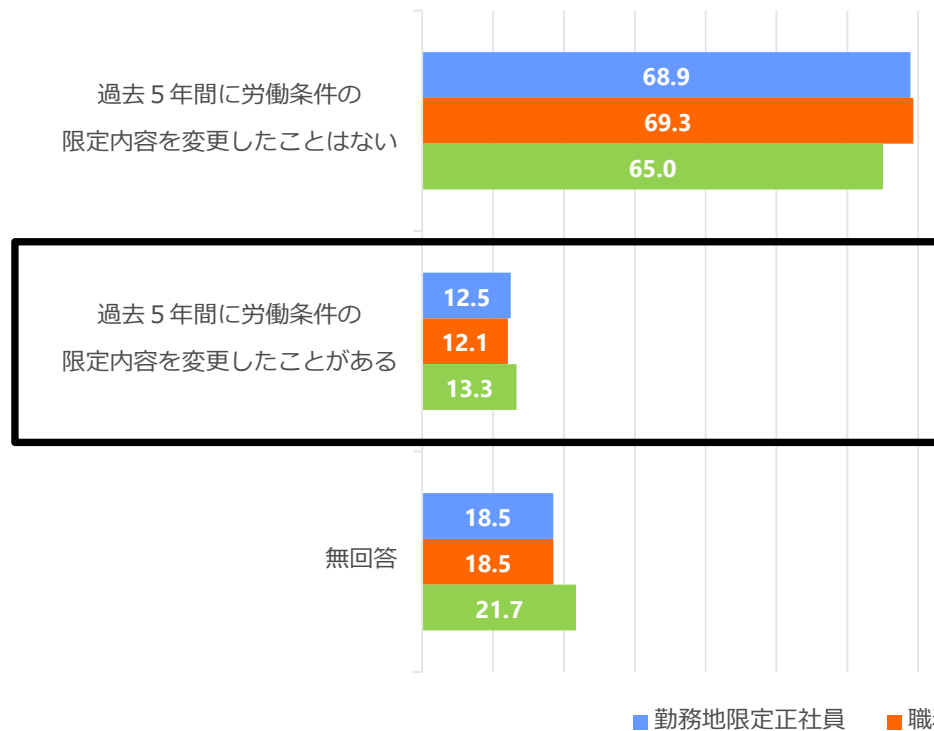
多様な正社員に関する現状 – 企業における限定した労働条件の変更 –

- 過去5年間に於いて多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれも1割超の企業が変更したことがあると回答した。その変更した限定内容は、勤務地限定正社員は「勤務地の変更（転勤）」、職務限定正社員は「他職務（職種）への配転」、勤務時間限定正社員は「所定勤務時間の変更」の割合が最も高かった。

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

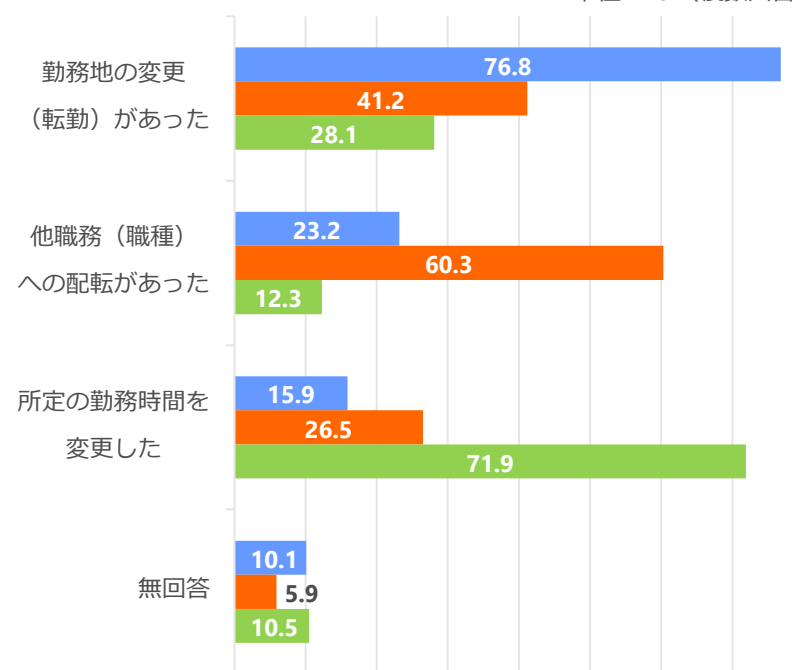
＜過去5年間に於ける多様な正社員の限定した労働条件の変更の有無＞

【n=各多様な正社員がいる企業、単位：％】



＜多様な正社員の限定した労働条件の変更内容＞

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



■ 勤務地限定正社員 ■ 職務限定正社員 ■ 勤務時間限定正社員

※1 多様な正社員の限定内容の変更とは、例えば、職務限定正社員の他職務への転換や、地域限定正社員の転勤の実施等をいう。

※2 各種用語は8頁の用語解説参照

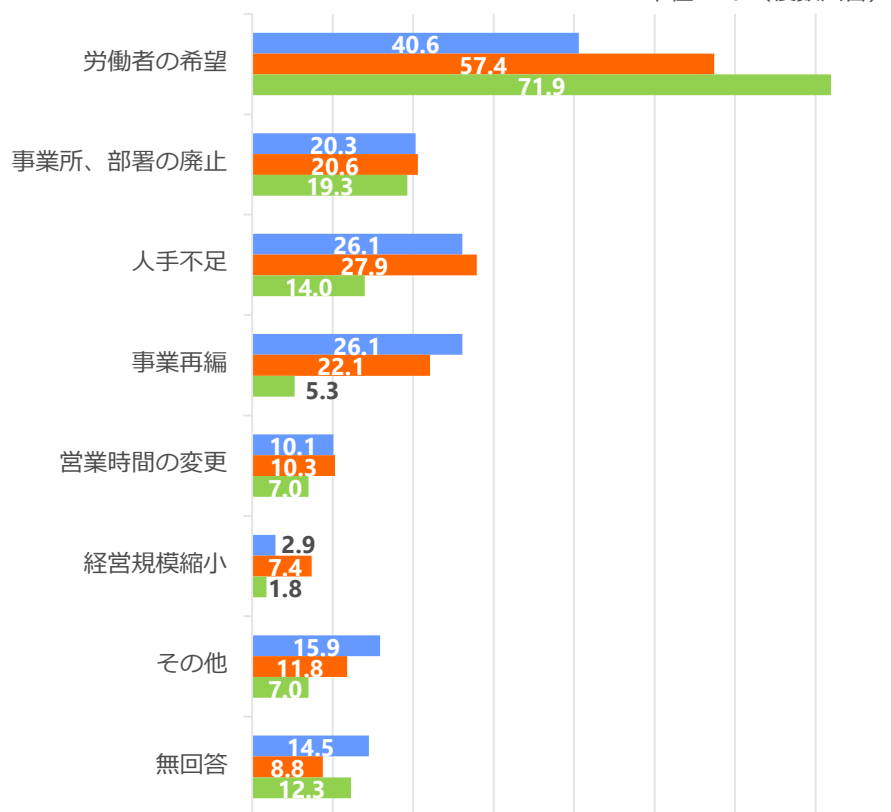
多様な正社員に関する現状 – 企業における限定した労働条件の変更 –

- 多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した理由としては、「労働者の希望」と回答した企業の割合が最も高くなっており、ほかに「事業所、部署の廃止」「人手不足」「事業再編」などがある。
- 変更時の特別な配慮としては、勤務地限定正社員に対しては「居住地を踏まえた勤務地配慮をした」の割合が最も高く、職務限定正社員は「職務（職種）に配慮をした」の割合が最も高くなっていて、勤務時間限定正社員は「特段配慮はない」が最も高い。

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

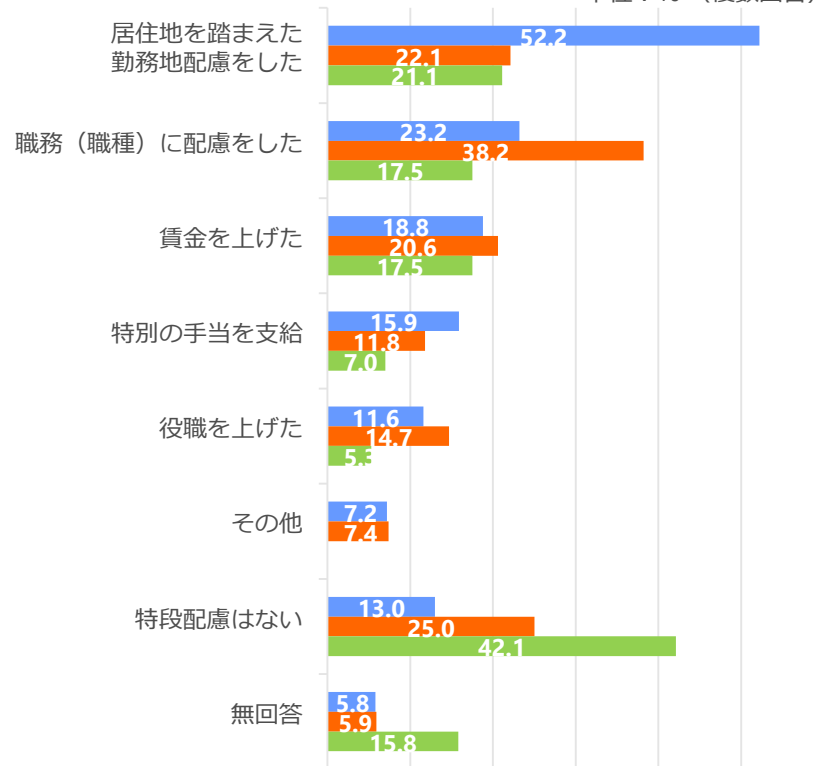
<多様な正社員の限定した労働条件を変更した理由>

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



<多様な正社員の限定した労働条件を変更したときの特別な配慮>

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



■ 勤務地限定正社員 ■ 職務限定正社員 ■ 勤務時間限定正社員

※ 各種用語は8頁の用語解説参照

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

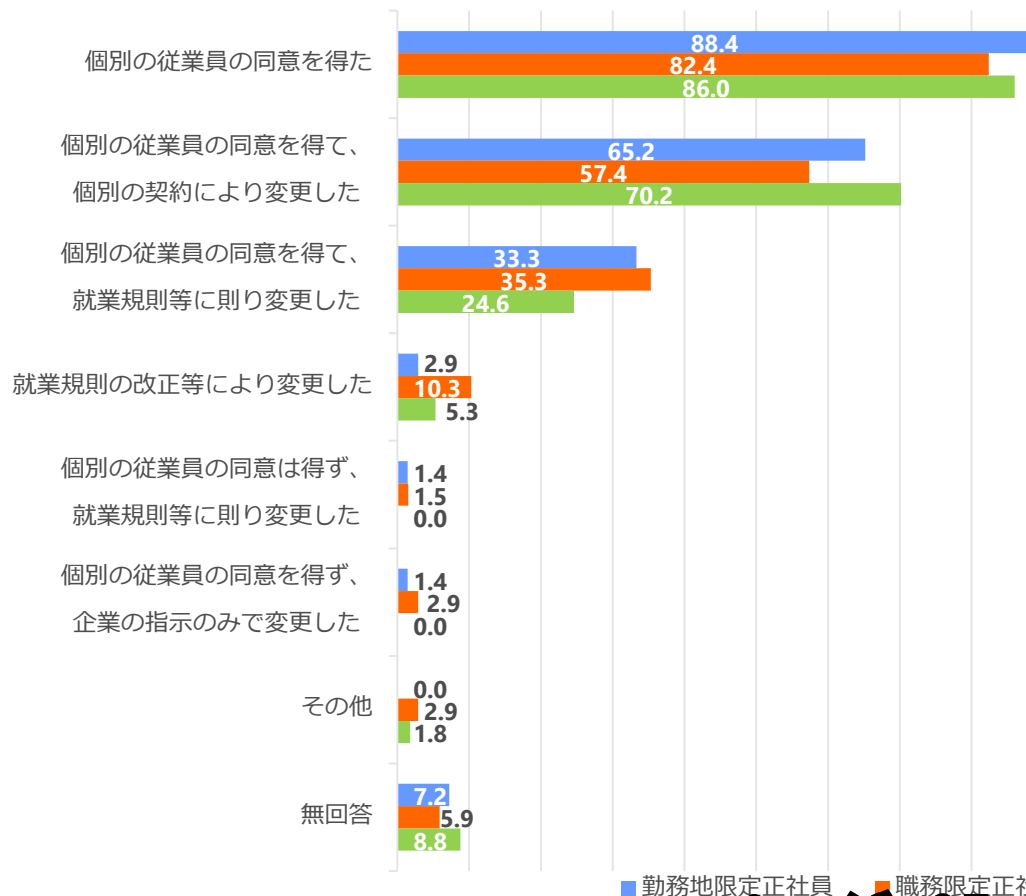
多様な正社員に関する現状 – 企業における限定した労働条件の変更 –

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

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

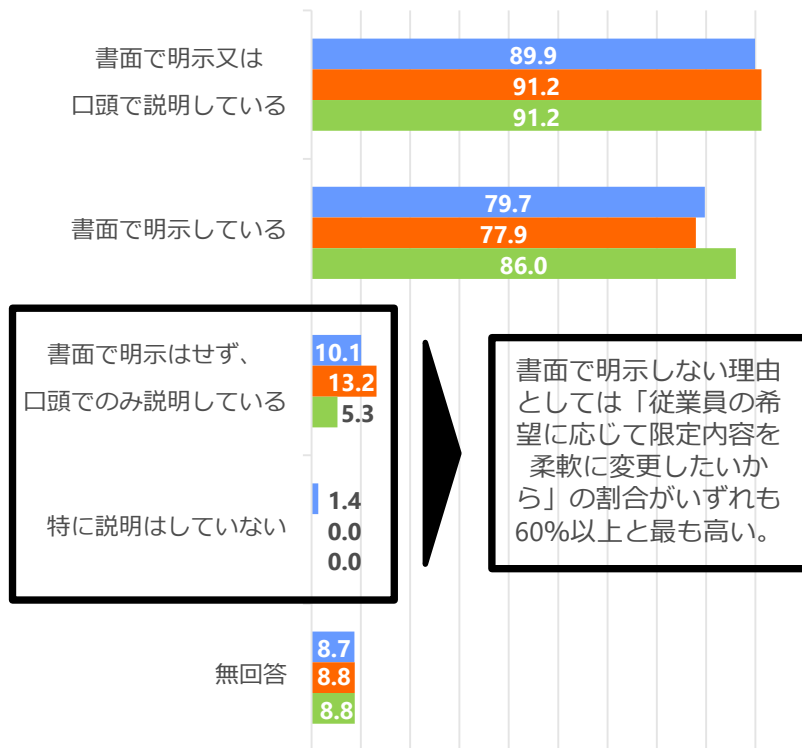
<多様な正社員の限定した労働条件の変更時の手続き>

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



<多様な正社員の限定した労働条件の変更時の説明方法>

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



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

※ 各種用語は8頁の用語解説参照

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

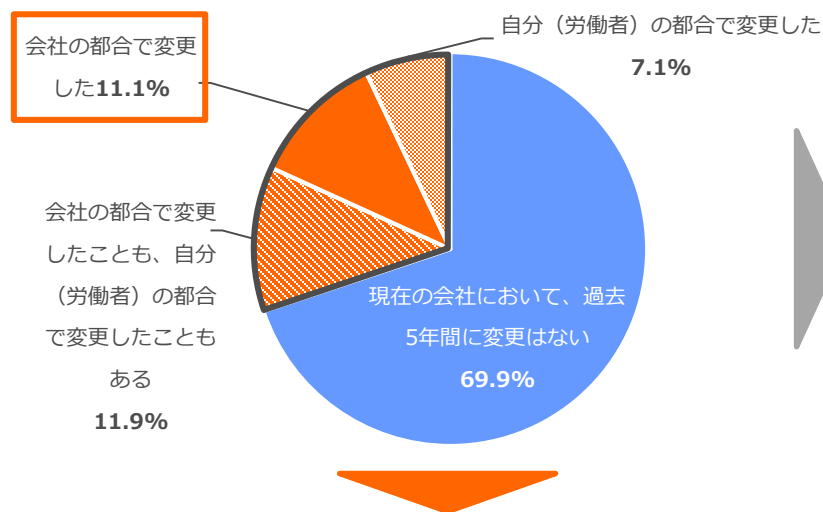
多様な正社員に関する現状 – 労働者における限定した労働条件の変更 –

- 限定した労働条件について、会社都合で変更したことがある多様な正社員の割合が23.0%であった。変更した労働条件の内容について、勤務地の変更があったもののうち、転居転勤が合った勤務地限定正社員の割合は3割であった。
- 労働条件に関する会社側の説明方法や会社から説明がなかったことにより、限定内容について変更を命じられるのではないかと「不安に思ったことがある」多様な正社員の割合は28.9%となっている。

○多様な正社員の限定した労働条件の変更（多様化／個人・2021年1月）

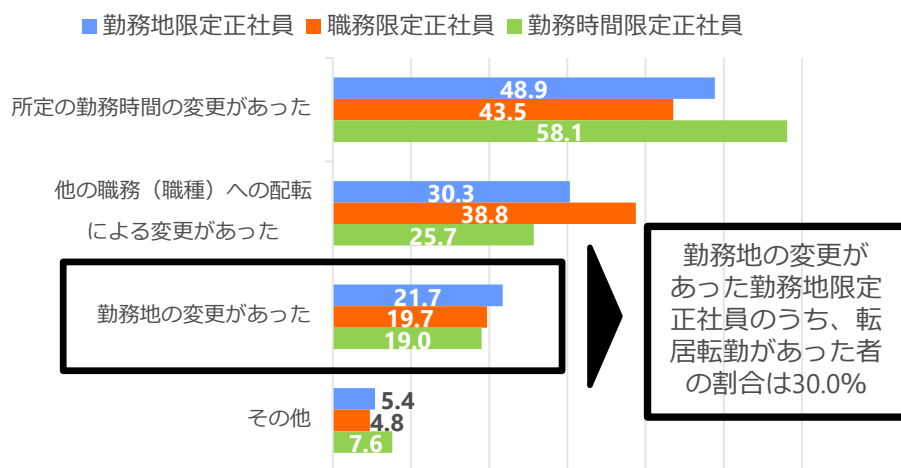
<過去5年間にける限定した労働条件の変更の有無>

【n=多様な正社員、単位：％】

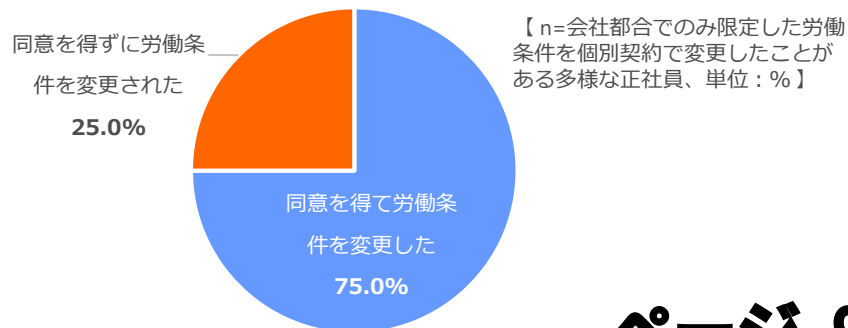


<変更した労働条件の限定内容>

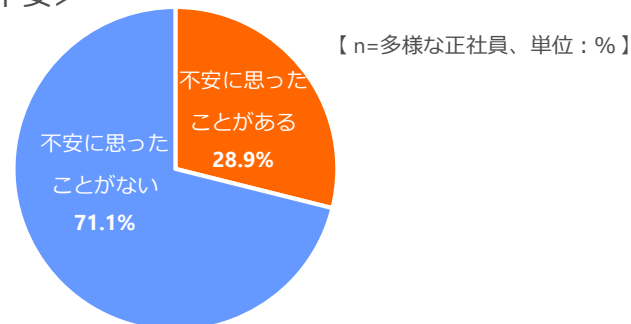
【n=限定した労働条件を変更したことがある多様な正社員、単位：％】



<個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無>



<説明方法や説明がなかったことによる限定内容を変更されることへの不安>

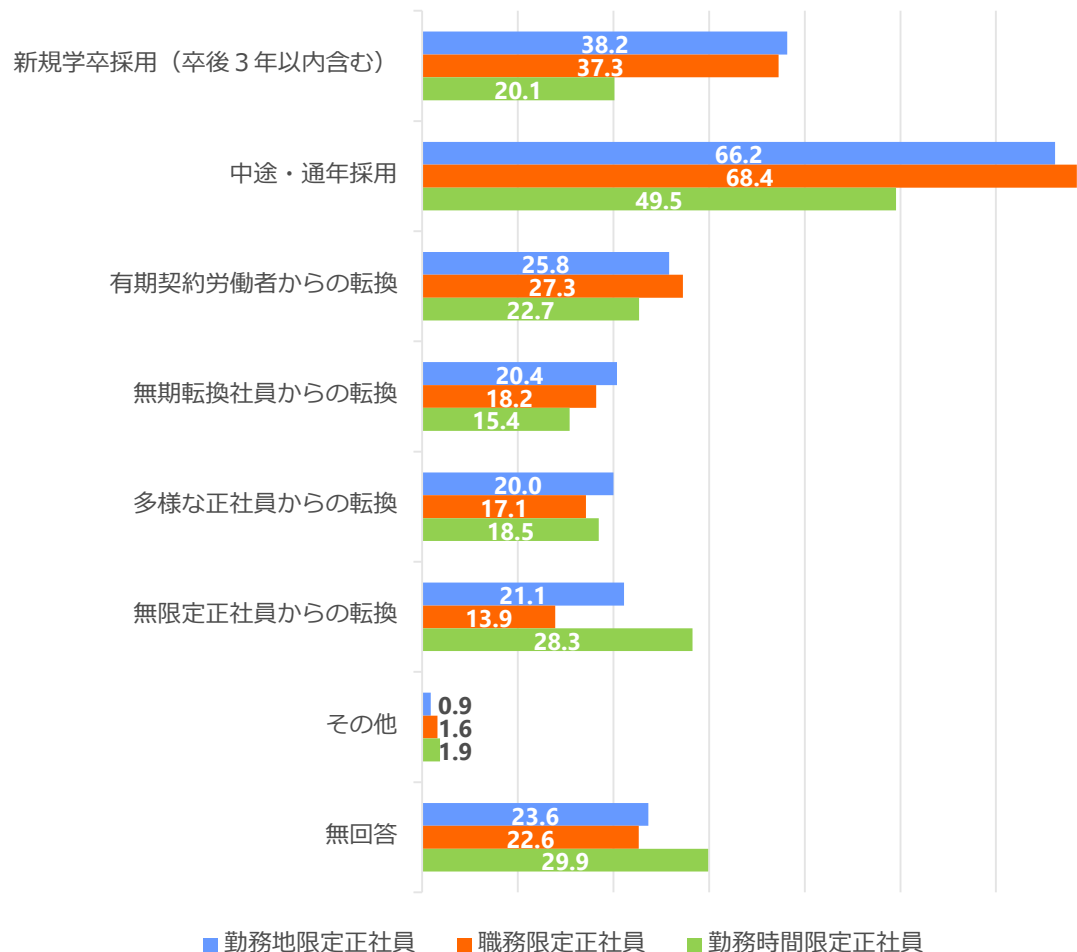


多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の採用・補充 –

- 多様な正社員の採用・補充方法では「中途・通年採用」である企業の割合が最も多い。
- 「有期契約労働者からの転換」や「無期転換者からの転換」により多様な正社員を補充している企業の割合も約2割となっている。

○企業における多様な正社員の採用・補充方法（多様化／企業・2021年1月）

【n=多様な正社員いる企業、単位：％（複数回答）】



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

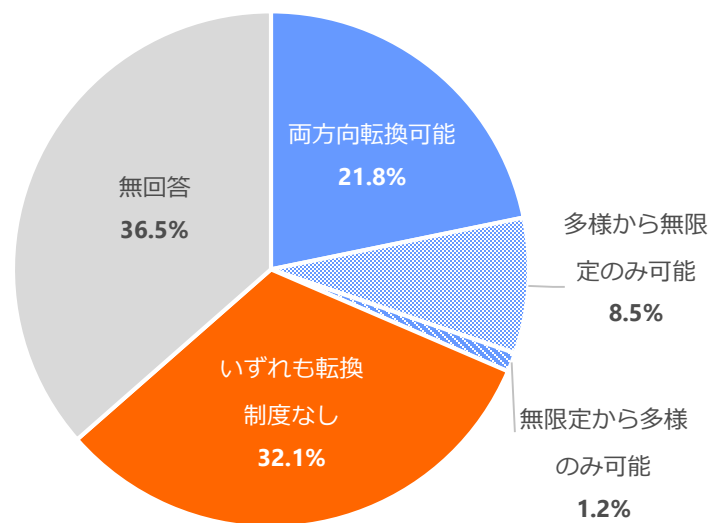
多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の転換 –

- 企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度について、「多様な正社員等から無限定正社員への転換」及び「無限定正社員から多様な正社員等への転換」の両方の制度があると回答した企業が約2割であった。
- 転換制度がある企業のうち、多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員がいる企業も、無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員がいる企業も約5割であった。

○企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度及び転換実績（多様化／企業・2021年1月）

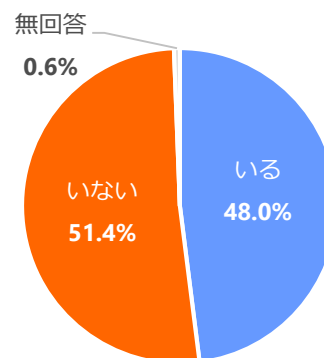
<無限定正社員と多様な正社員等の転換制度>

【n=多様な正社員又は無期転換社員のいる企業、単位：%】



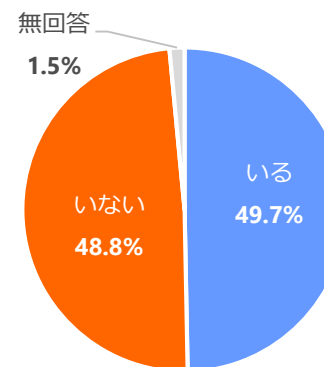
<過去5年間に多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員の有無>

【n=多様な正社員等から無限定正社員への転換制度がある企業、単位：%】



<過去5年間に無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員の有無>

【n=無限定正社員から多様な正社員等への転換制度がある企業、単位：%】



※1 「無限定正社員から多様な正社員等への転換制度の有無」と「多様な正社員等から無限定正社員への転換制度の有無」について尋ねた問から集計したため、いずれかの転換制度があると回答したものの、もう一方の転換制度について無回答の場合は、集計の際に無回答に含めている。

※2 多様な正社員等には無期転換社員も含む

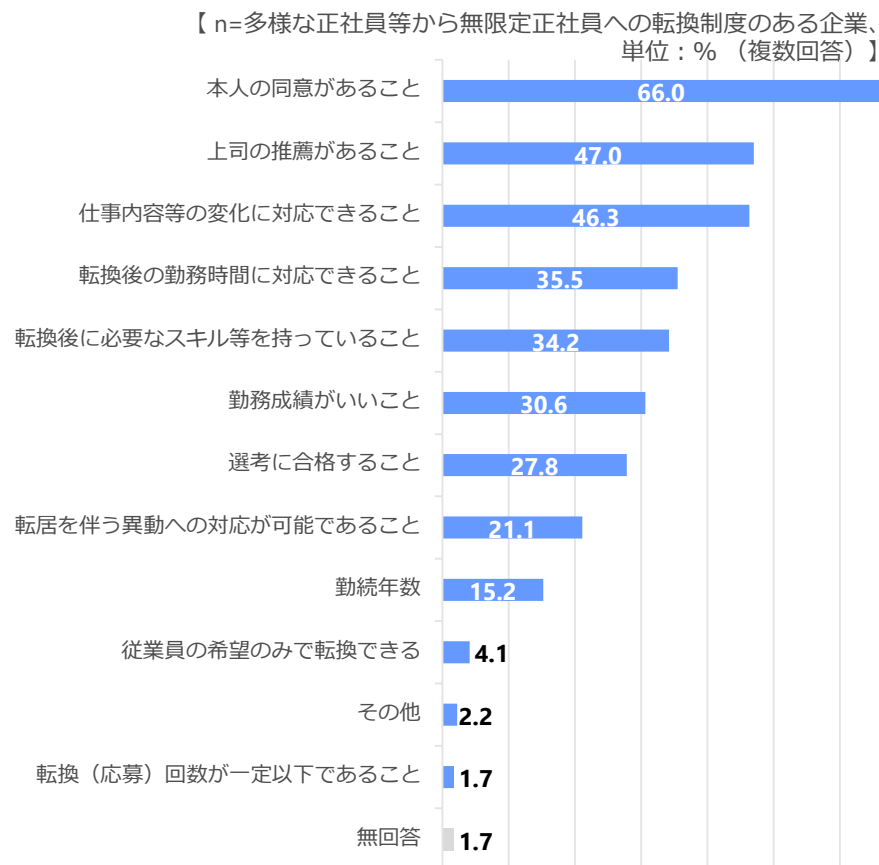
※3 各種用語は8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の転換 –

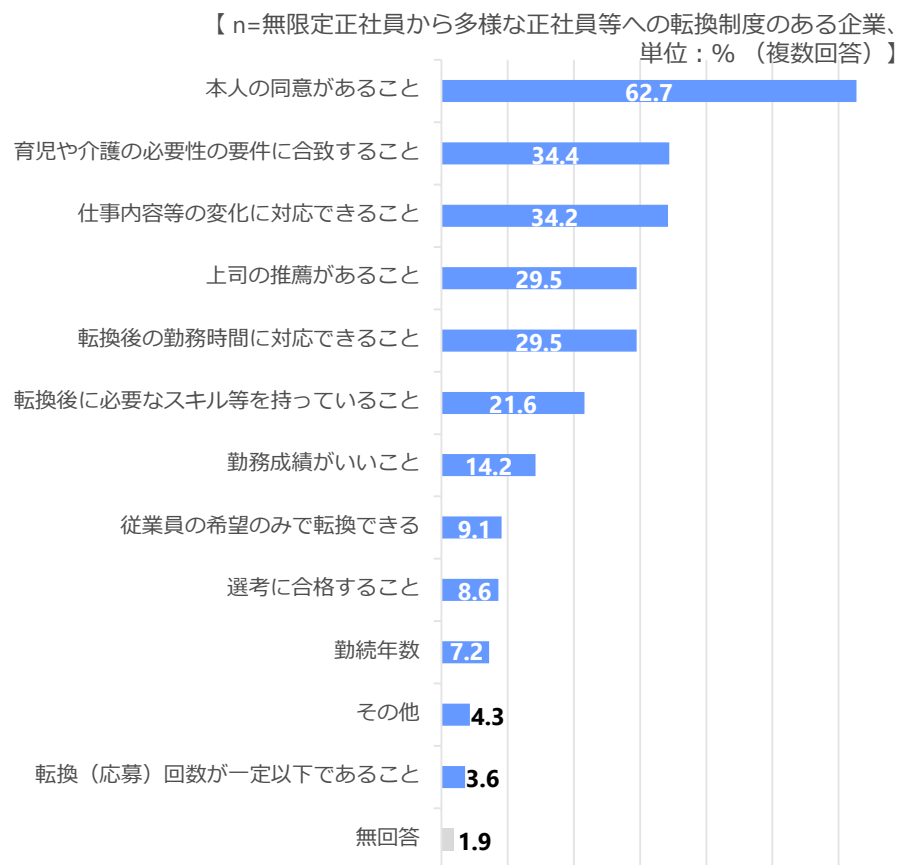
- 多様な正社員から無限定正社員への転換の際の条件については「本人の同意があること」が最も多く、「上司の推薦があること」「仕事内容等の変化に対応できること」の順に割合が多い。
- 一方、無限定正社員から多様な正社員への転換の際の条件について、「本人の同意があること」が最も多く、「育児や介護の必要性の要件に合致すること」「仕事内容等の変化に対応できること」の順に割合が多い。

○企業における多様な正社員と無限定正社員の転換条件（多様化／企業・2021年1月）

<多様な正社員等から無限定正社員への転換条件>



<無限定正社員から多様な正社員等への転換条件>



※ 1 多様な正社員等には無期転換社員も含む

※ 2 各種用語は8頁の用語解説を参照

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

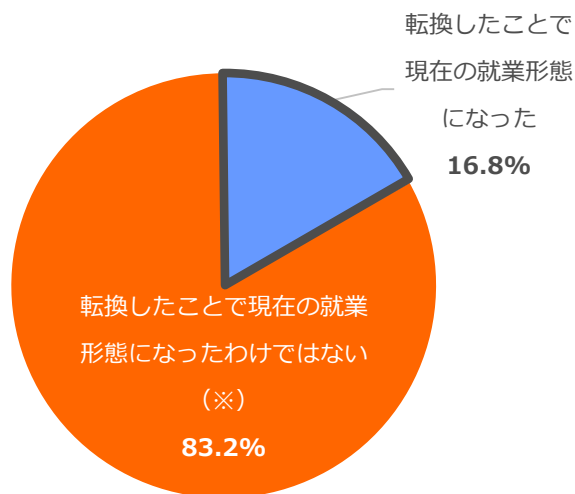
多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員の転換状況 –

- 現在の就業形態になった経緯について、他の就業形態から転換した多様な正社員の割合が16.8%であった。
- 転換して多様な正社員になった者の、転換前の就業形態としては「いわゆる正社員」の割合が最も高い。

○多様な正社員になった経緯・転換前の職業形態（多様化／個人・2021年1月）

<多様な正社員になった経緯（転換の有無）>

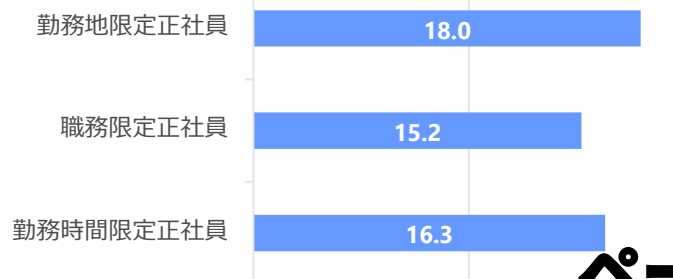
【n=多様な正社員、単位：%】



※1 新規採用や中途採用、求人応募などで現在の就業形態になった。

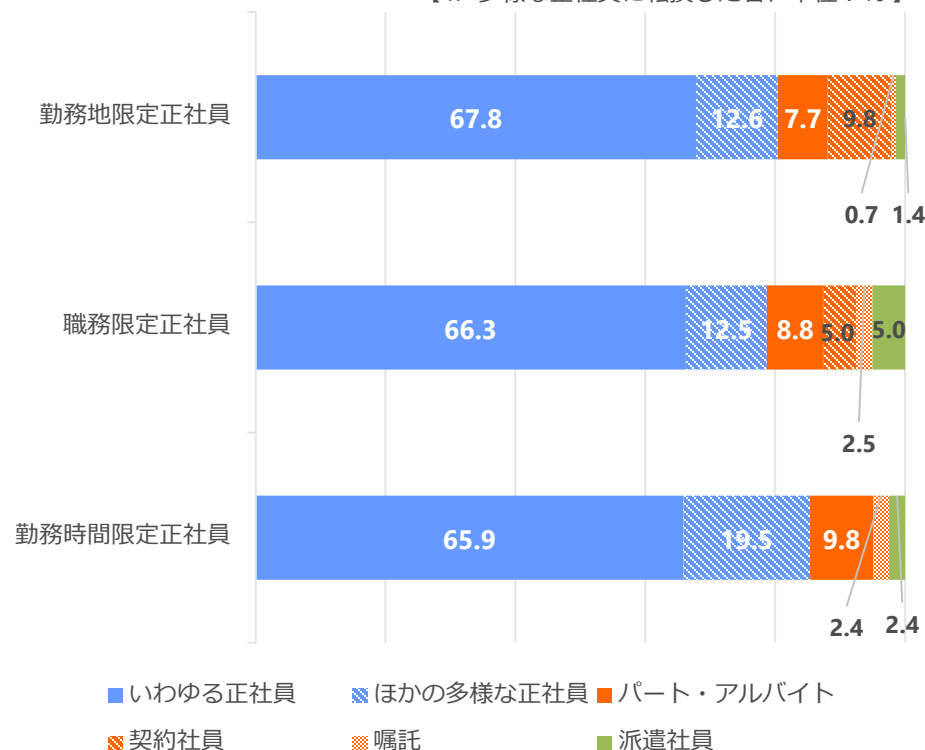
<転換したことで多様な正社員になった割合>

【n=各多様な正社員、単位：%】



<多様な正社員に転換する前の職業形態>

【n=多様な正社員に転換した者、単位：%】



※2 各種用語は8頁の用語解説参照

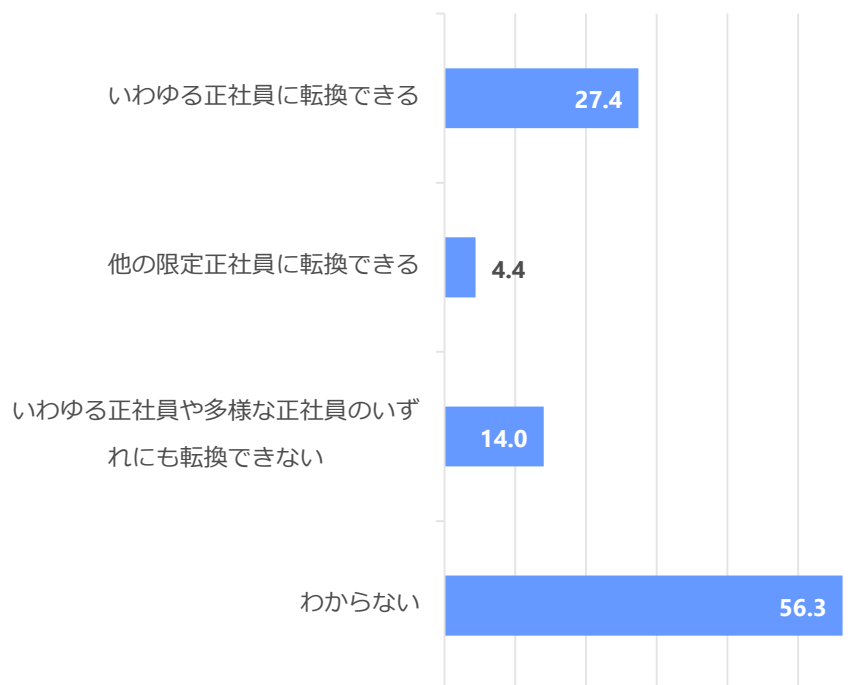
多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員の転換状況 –

- 多様な正社員や無限定正社員に他の就業形態に転換することができるか聞いたところ、いずれも「わからない」と回答した割合が最も高い。
- 多様な正社員からいわゆる正社員への転換ができると回答した多様な正社員は27.4%であった。

○多様な正社員と無限定正社員の転換（多様化／個人・2021年1月）

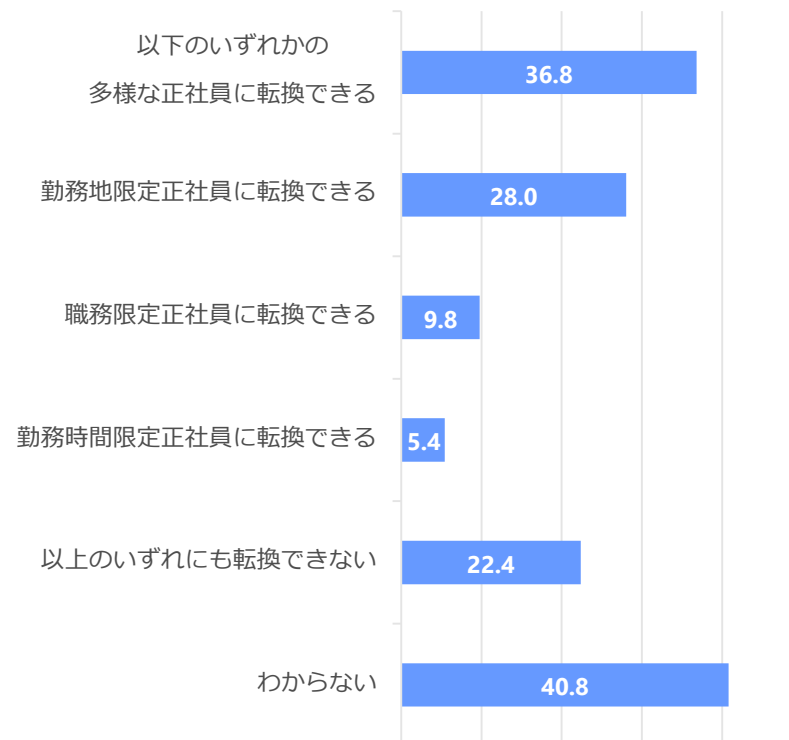
<多様な正社員からの転換>

【n=多様な正社員、単位：％（複数回答）】



<無限定正社員からの転換>

【n=多様な正社員いる企業で働く無限定正社員、単位：％（複数回答）】



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

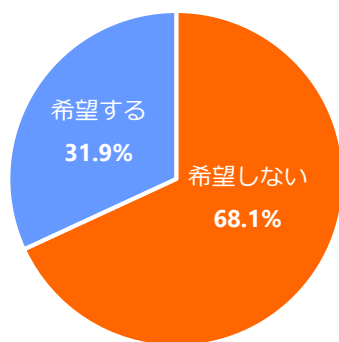
多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員の転換状況 –

- いわゆる正社員への転換希望について、「希望する」多様な正社員の割合が約3割、「希望しない」割合が約7割であった。
- いわゆる正社員への転換を希望する理由としては、「賃金が上昇するから」の割合が最も高く、「希望しない」理由としては、「自分の都合の良い時間で働けなくなる」の割合が最も高い。

○多様な正社員のいわゆる正社員への転換希望（多様化／個人・2021年1月）

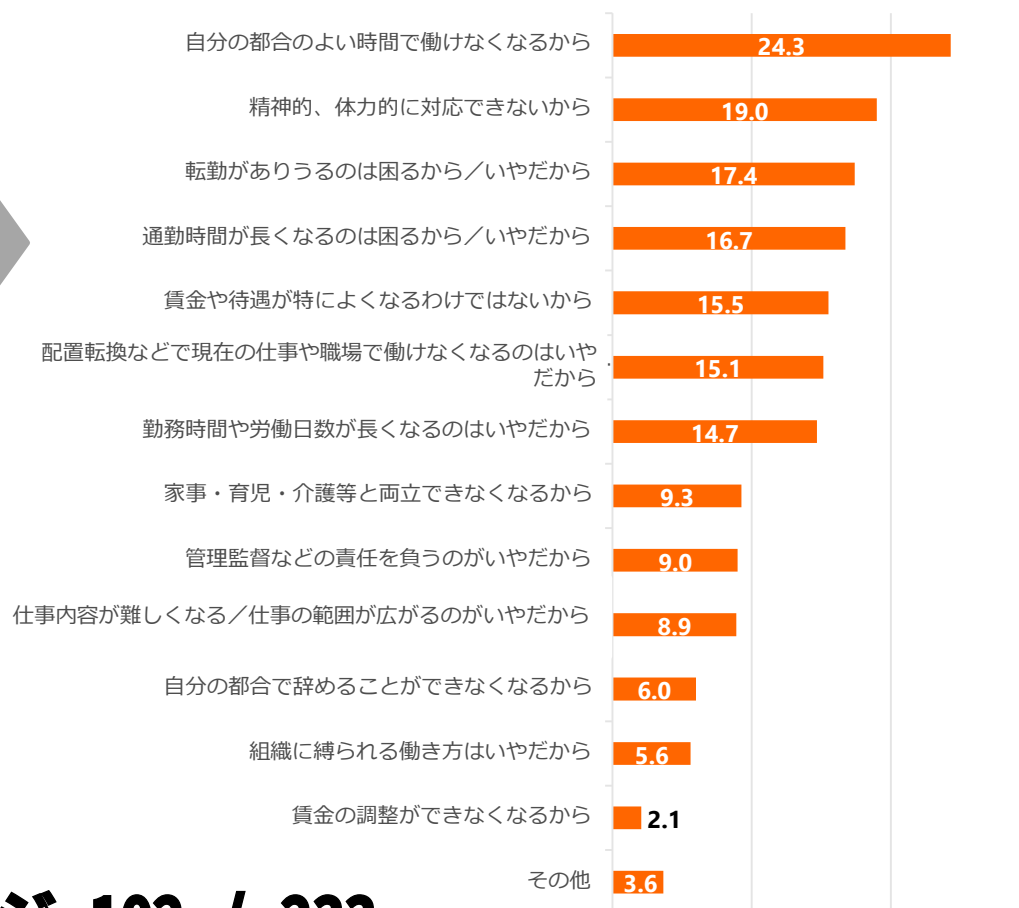
<いわゆる正社員への転換希望>

【n=多様な正社員、単位：％】



<正社員に転換を希望しない理由>

【n=いわゆる正社員への転換を希望しない多様な正社員、単位：％（複数回答）】



<正社員に転換を希望する理由>

【n=いわゆる正社員への転換を希望する多様な正社員、単位：％（複数回答）】

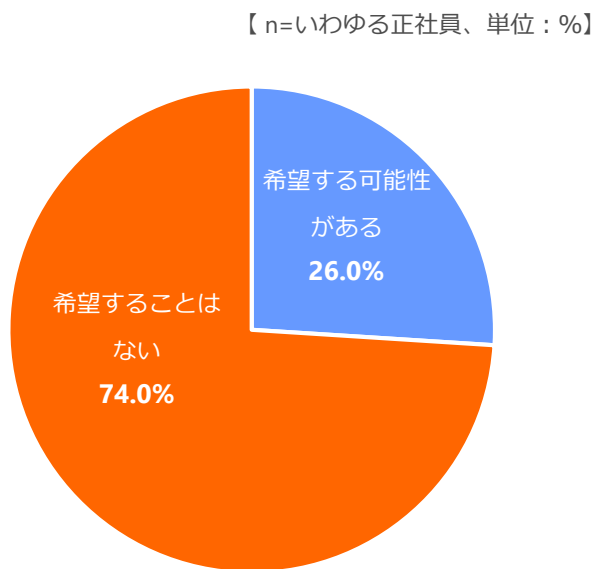
正社員に転換を希望する理由	
賃金が上昇するから	75.2
職務や権限の範囲が拡大するから	35.5
昇進が早くなるから	13.2
その他	2.8

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

○いわゆる正社員が多様な正社員として働くことを希望する可能性等

(多様化／個人・2021年1月)

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



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

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

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

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

※1 いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が会社にある前提で回答。

※2 各種用語は8頁の用語解説参照

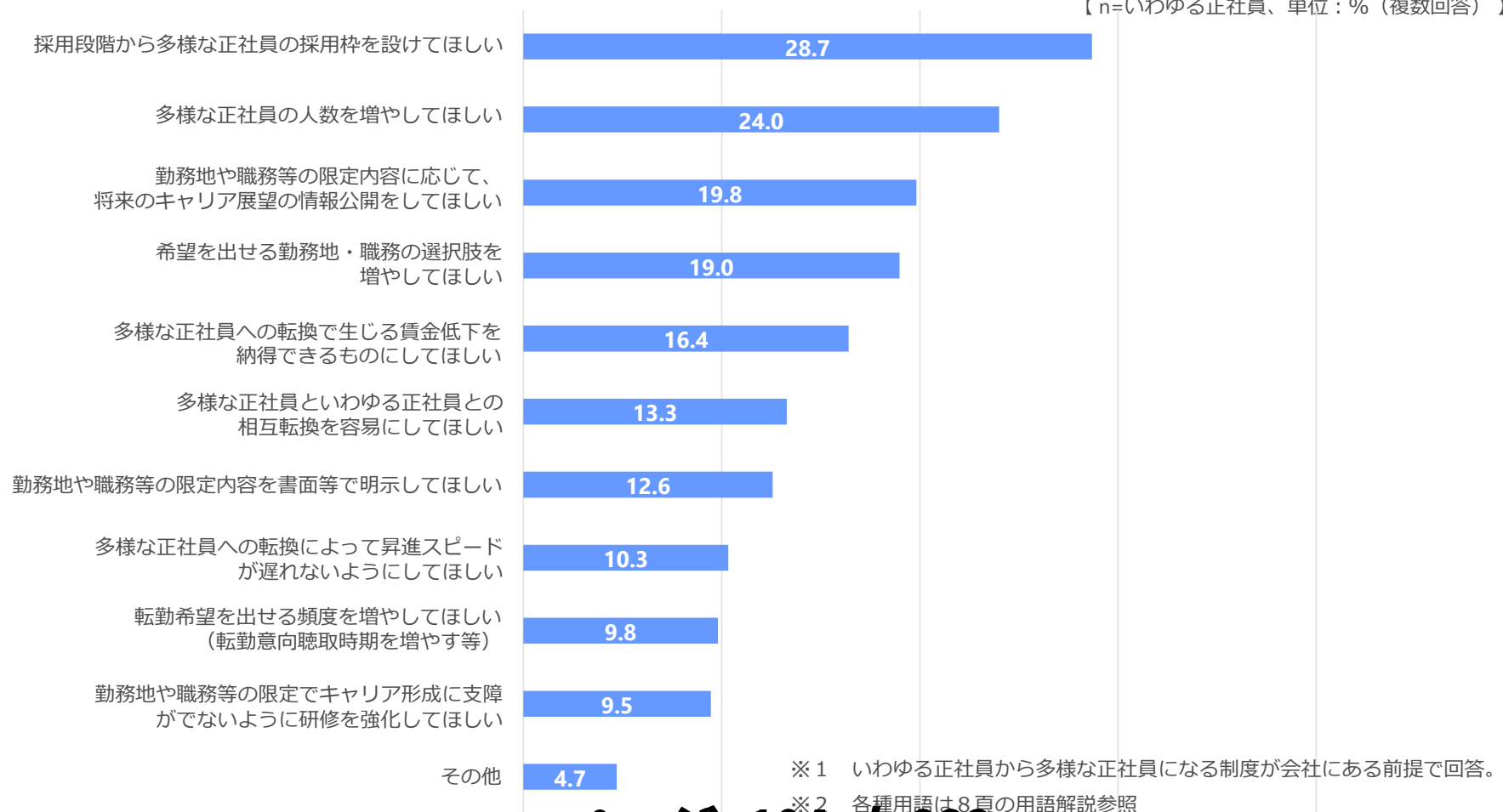
多様な正社員に関する現状 – 正社員における多様な正社員の認識 –

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

○多様な正社員制度利用に必要なだといわゆる正社員が考える支援や配慮

(多様化／個人・2021年1月時点)

【n=いわゆる正社員、単位：％（複数回答）】



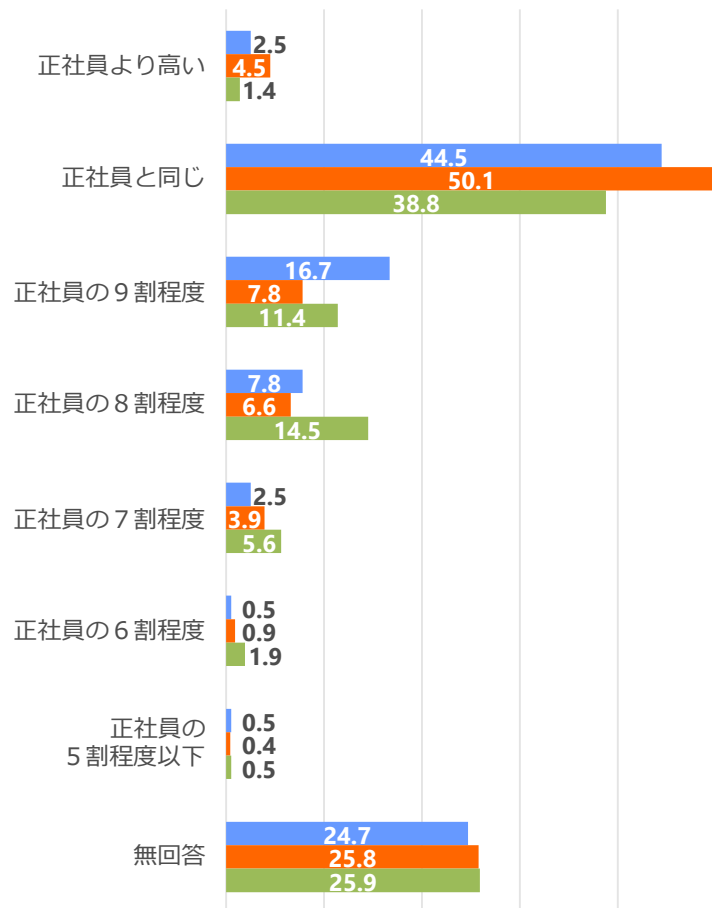
多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の処遇 –

- 多様な正社員の無限定正社員と比較した基本賃金の水準としては、「正社員と同じ」の割合が最も高い。
- その他の諸手当については、無限定正社員に適用がある場合はいずれにおいても8割超の多様な正社員にも適用がある。

○無限定正社員と比較した多様な正社員の処遇（多様化／企業・2021年1月時点）

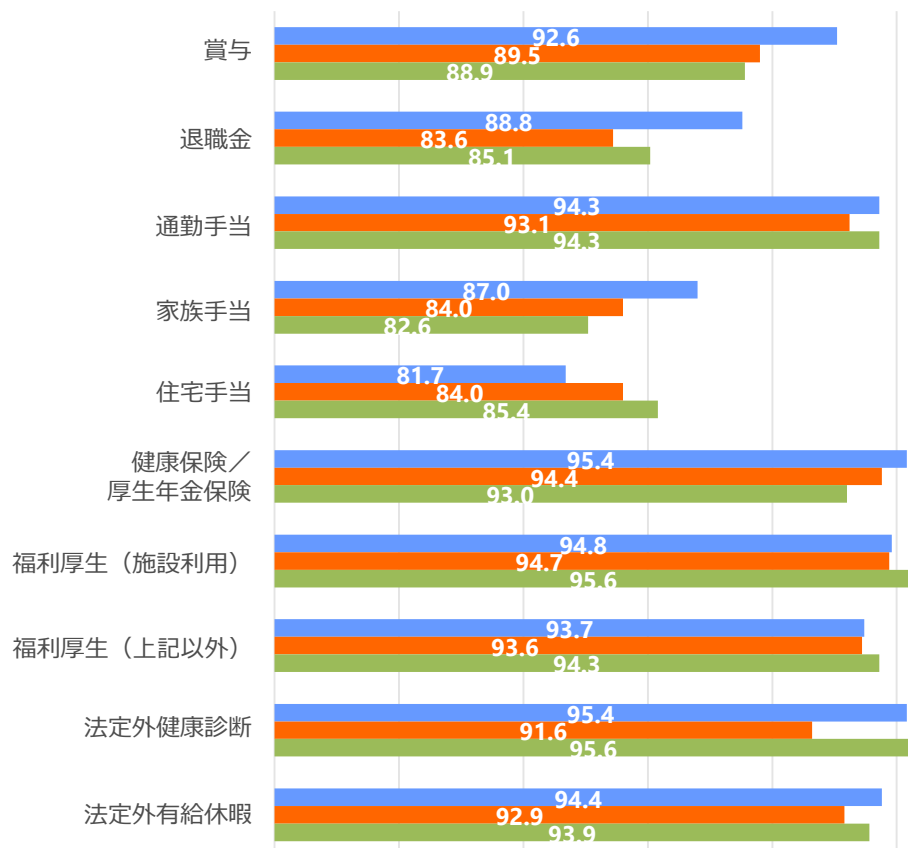
<多様な正社員の基本賃金の水準>

【n=各多様な正社員のいる企業、単位：％】



<同じ企業で働く無限定正社員に適用がある手当等の制度について多様な正社員への適用状況>

【n=各多様な正社員のいる企業、単位：％】



■ 勤務地限定正社員 ■ 職務限定正社員 ■ 勤務時間限定正社員

※ 各種用語は8頁の用語解説参照

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

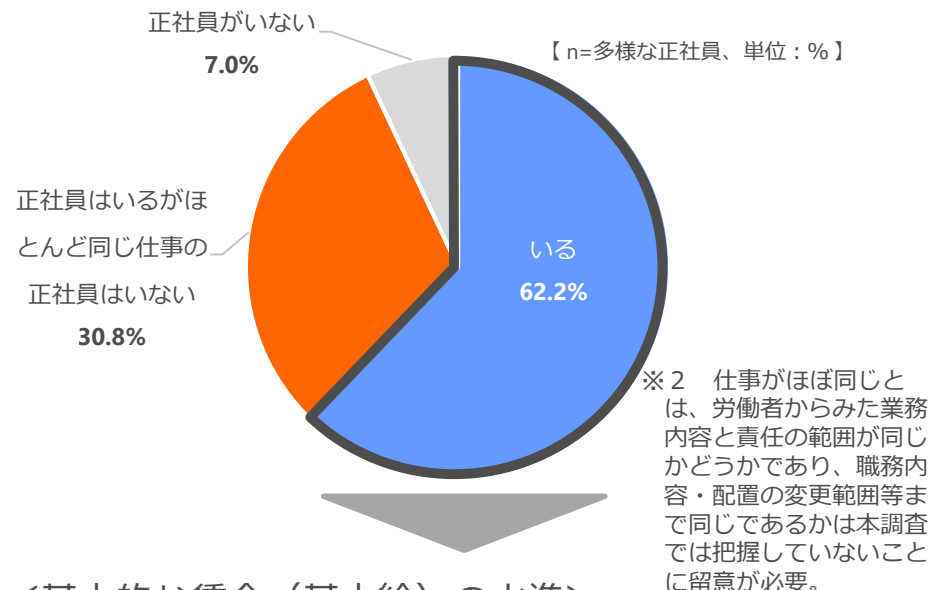
多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員の処遇 –

- 現在の会社にほとんど同じ仕事をしている正社員がいるという多様な正社員の割合は約6割。
- そのうち、そうした正社員より賃金水準が低いという多様な正社員の割合は17.9%。手当等の処遇にも差があると回答があった多様な正社員が一定の割合でいた。

○仕事はほぼ同じ正社員の待遇と比較した際の多様な正社員の処遇 ※1 各種用語は8頁の用語解説参照

(多様化／個人・2021年1月時点)

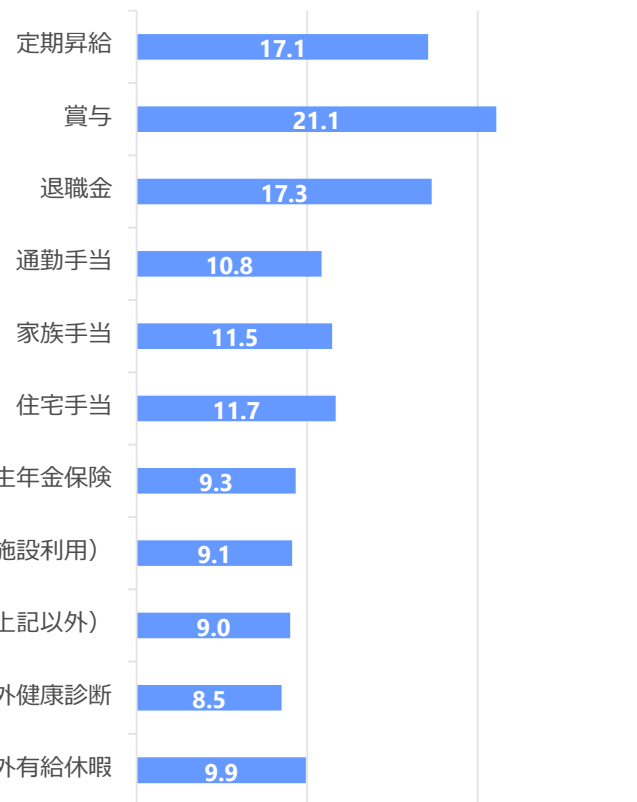
<仕事はほぼ同じ(※)いわゆる正社員の有無>



<いわゆる正社員との処遇の差の有無>

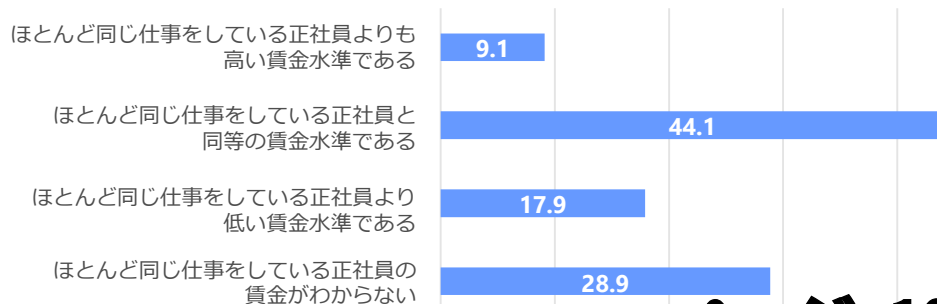
【n=仕事はほぼ同じ正社員がいる多様な正社員、単位：%】

※3 正社員にのみ適用がある、又は、適用はあるが待遇が低いと回答した割合を抽出。



<基本的な賃金（基本給）の水準>

【n=仕事はほぼ同じ正社員がいる多様な正社員、単位：%】



多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員の処遇 –

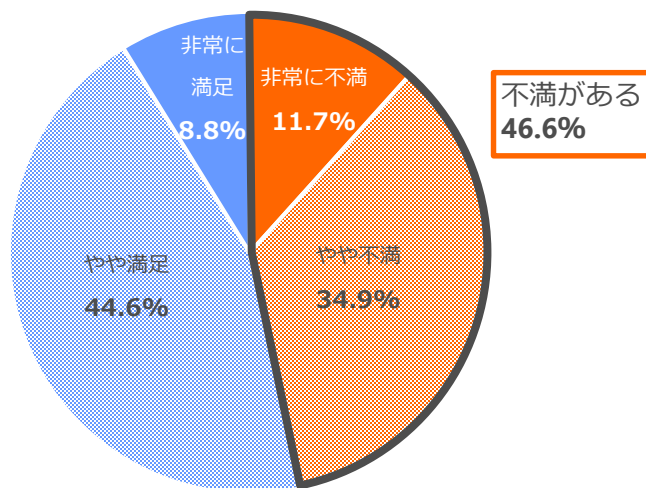
- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという多様な正社員の割合は46.6%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- また、正社員と比較した待遇差への説明について、説明があったという多様な正社員は15.7%、説明がなかったのは59.8%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等と比較した際の多様な正社員の満足度

＜仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等を比較した満足度＞

（多様化／個人・2021年1月時点）

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：％】



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

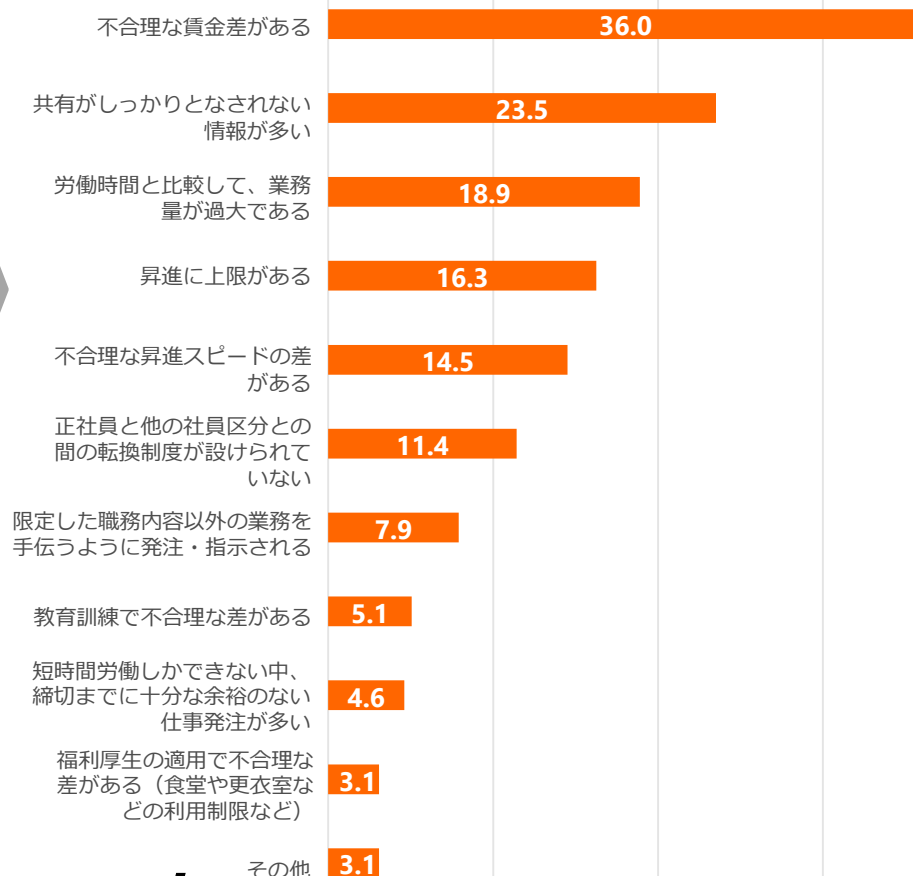
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：30.8%、必要ない：25.1%、分からない：44.2%

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる多様な正社員、単位：％】

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

＜不満を感じた具体的な事柄＞

【n=仕事がほぼ同じ正社員との待遇差に不満がある多様な正社員、単位：％】



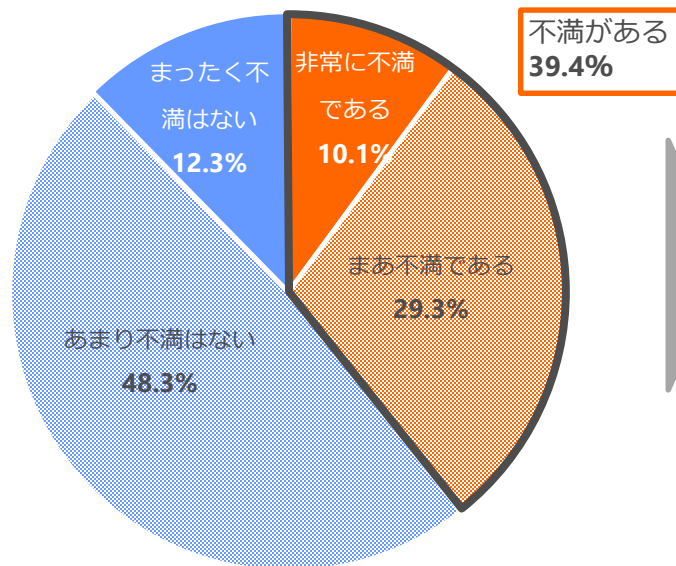
多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員の処遇 –

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

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

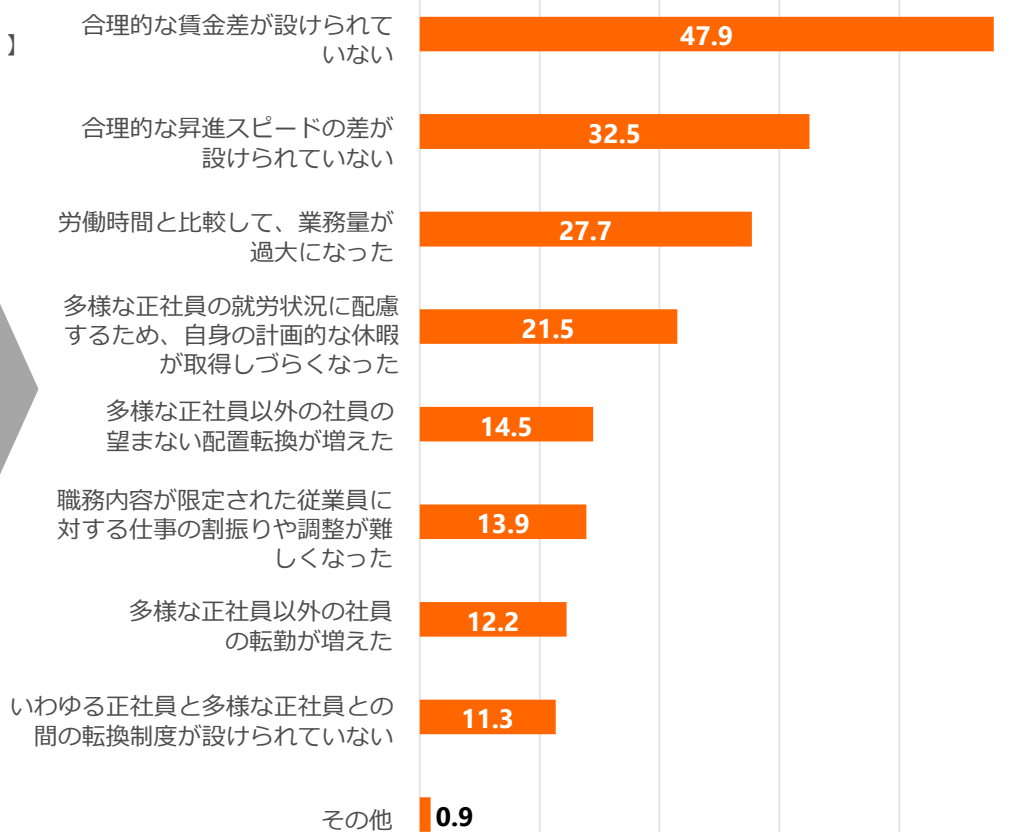
<多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際の不満>

【n=職場に多様な正社員がいるいわゆる正社員、単位：%】



<不満を感じた事柄>

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



※ 各種用語は8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の雇用対応方針 –

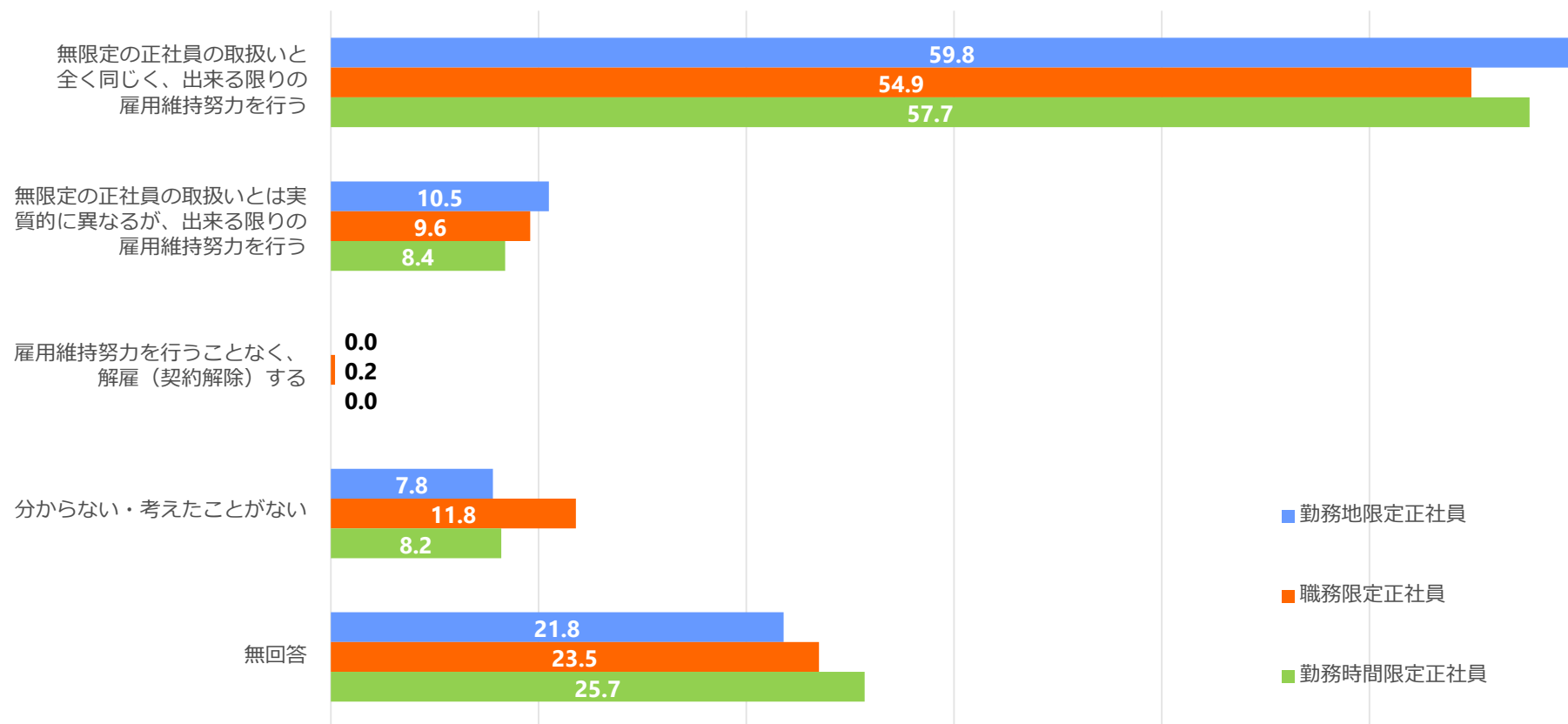
- 事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の多様な正社員の雇用の対応方針について、「無限定正社員の取扱いと全く同じく、できる限りの雇用維持努力を行う」と回答した企業の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員の事業所閉鎖等に直面した際の対応方針

(多様化／企業・2021年1月時点)

<多様な正社員の雇用維持方針>

【n=多様な正社員がいる企業、単位：％】



※1 事業所閉鎖等に直面した場合とは、例えば、勤務地限定正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定正社員で事業縮小等に伴い担当職務がなくなった場合を指す。

※2 各種用語は8頁の用語解説参照

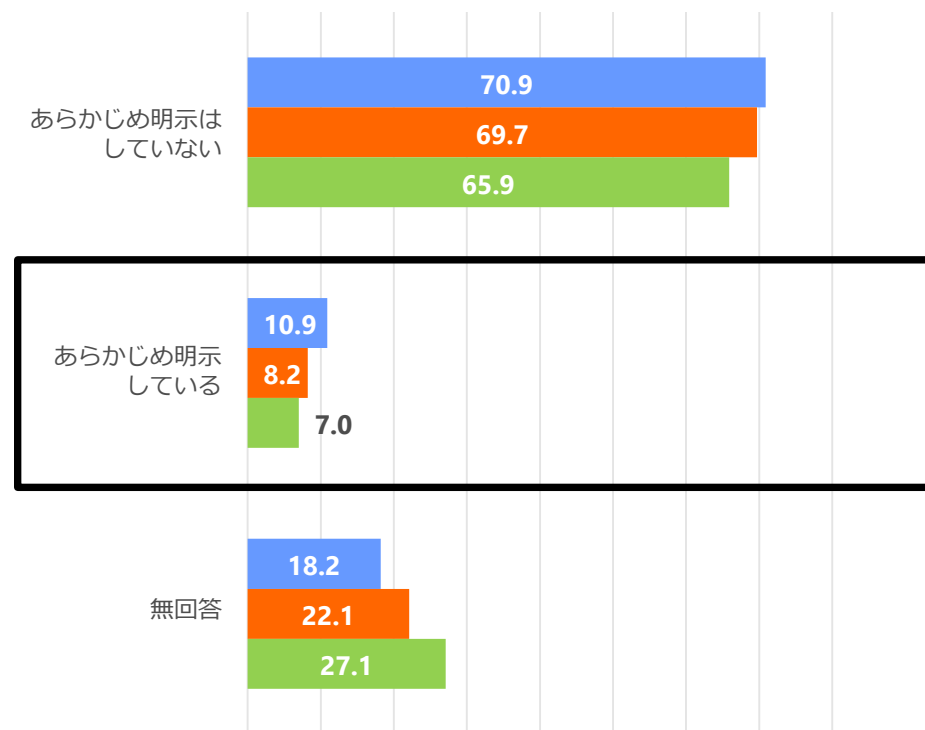
多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員の雇用対応方針 –

- 事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の雇用対応方針について、「あらかじめ明示している」企業の割合が約1割で、明示している内容としては「他の職務や勤務地に勤務させる」の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の変更（多様化／企業・2021年1月時点）

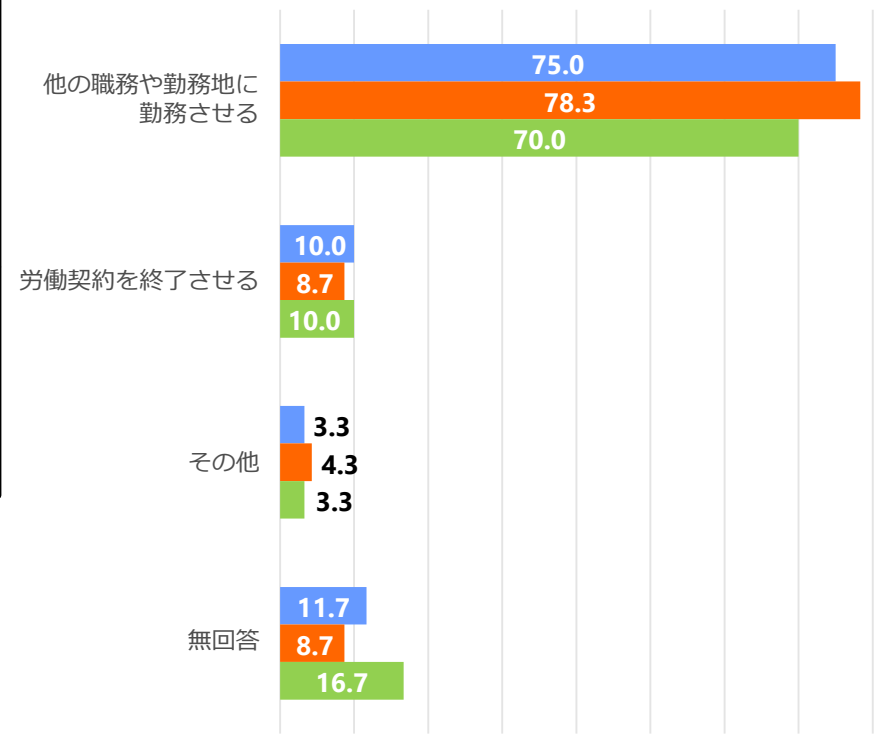
<事業所閉鎖等に直面した際の雇用対応方針の明示>

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%】



<明示している雇用対応方針>

【n=左図であらかじめ明示していると回答した多様な正社員がいる企業、単位：%】



■ 勤務地限定正社員 ■ 職務限定正社員 ■ 勤務時間限定正社員

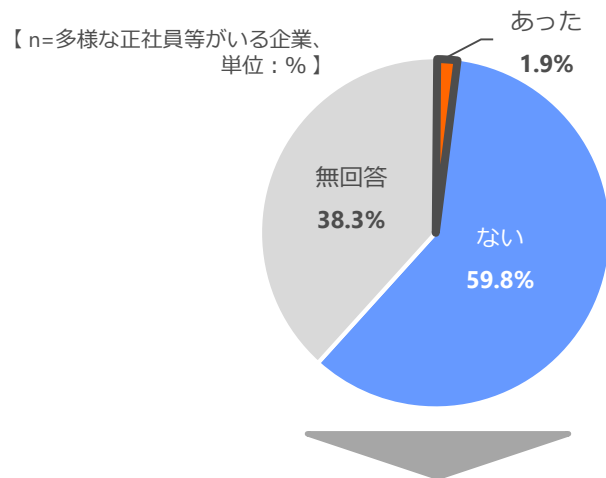
※ 各種用語は8頁の用語解説参照

多様な正社員に関する現状 – 企業における多様な正社員とのトラブルー

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

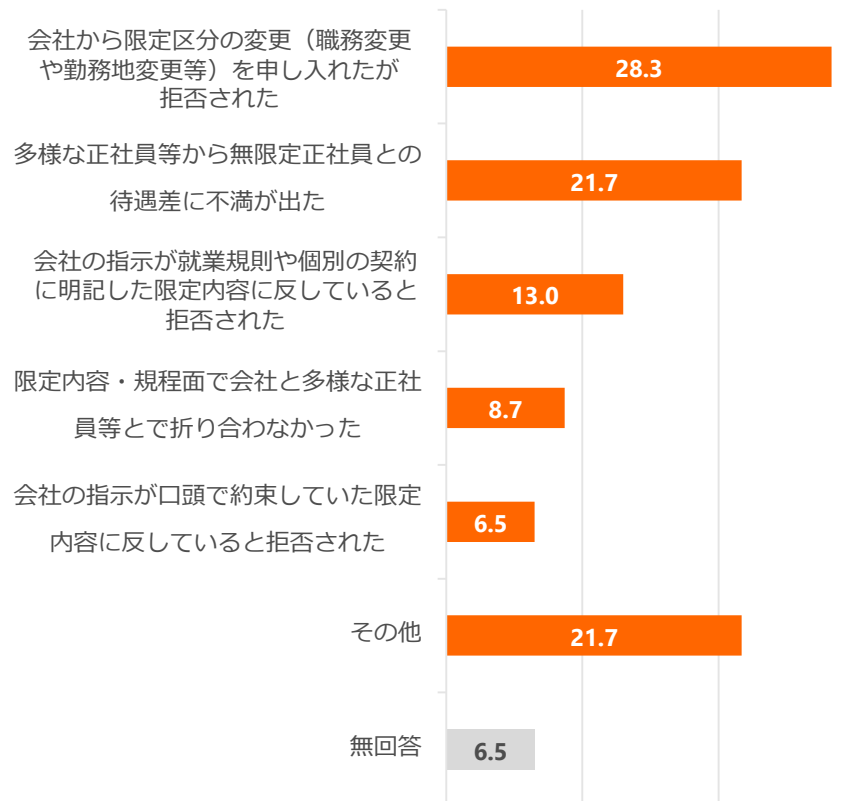
○企業における多様な正社員等とのトラブル（多様化／企業・2021年1月）

<過去5年間に於ける多様な正社員等とのトラブル>



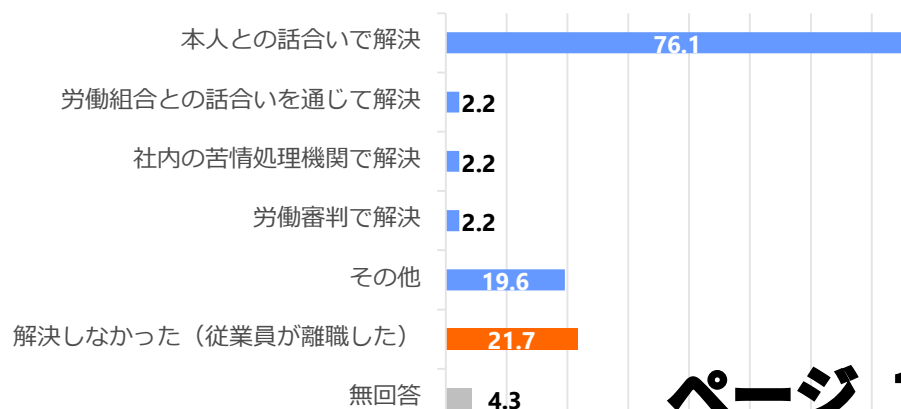
<トラブルの原因>

【n=トラブルがあった多様な正社員等がいる企業、単位：％（複数回答）】



<トラブルの解決方法>

【n=トラブルがあった多様な正社員等がいる企業、単位：％（複数回答）】



※1 多様な正社員等には無期転換社員も含む

※2 各種用語は8頁の用語解説参照

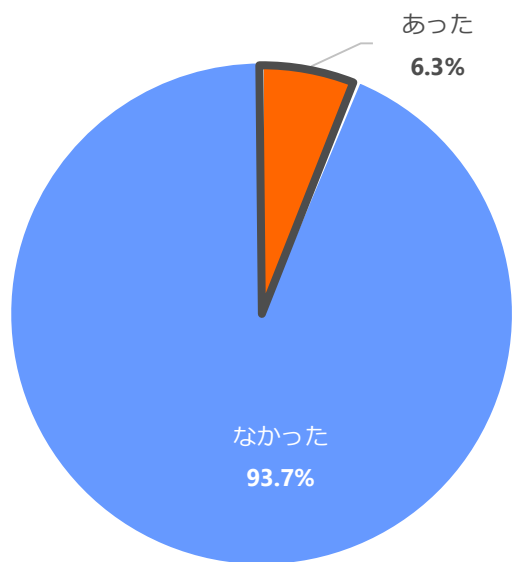
多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員における会社とのトラブルー

- 過去5年間における現在の会社とトラブルがあった多様な正社員等の割合は6.3%であった。
- 解決方法としては、「会社との話し合いで解決」が36.9%、「解決しなかった」が31.2%であった。

○多様な正社員等における企業とのトラブル（多様化／個人・2021年1月時点）

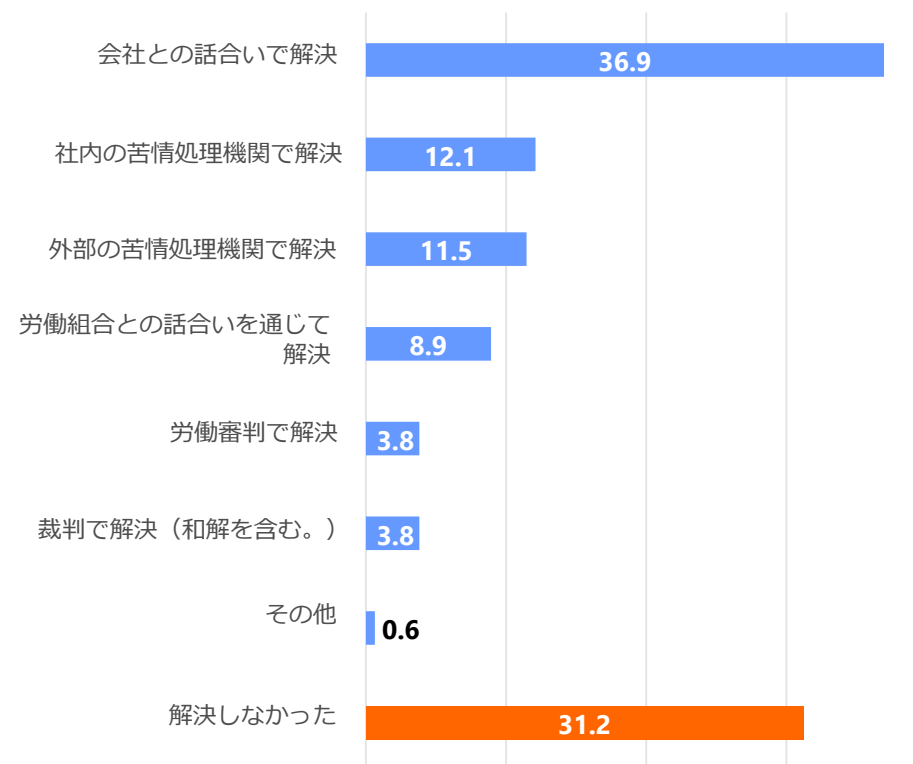
<過去5年間における現在の会社とのトラブル>

【n=多様な正社員等、単位：％】



<トラブルの解決方法>

【n=トラブルがあった多様な正社員等、単位：％（複数回答）】



※ 1 多様な正社員等には無期転換社員も含む

※ 2 各種用語は8頁の用語解説参照

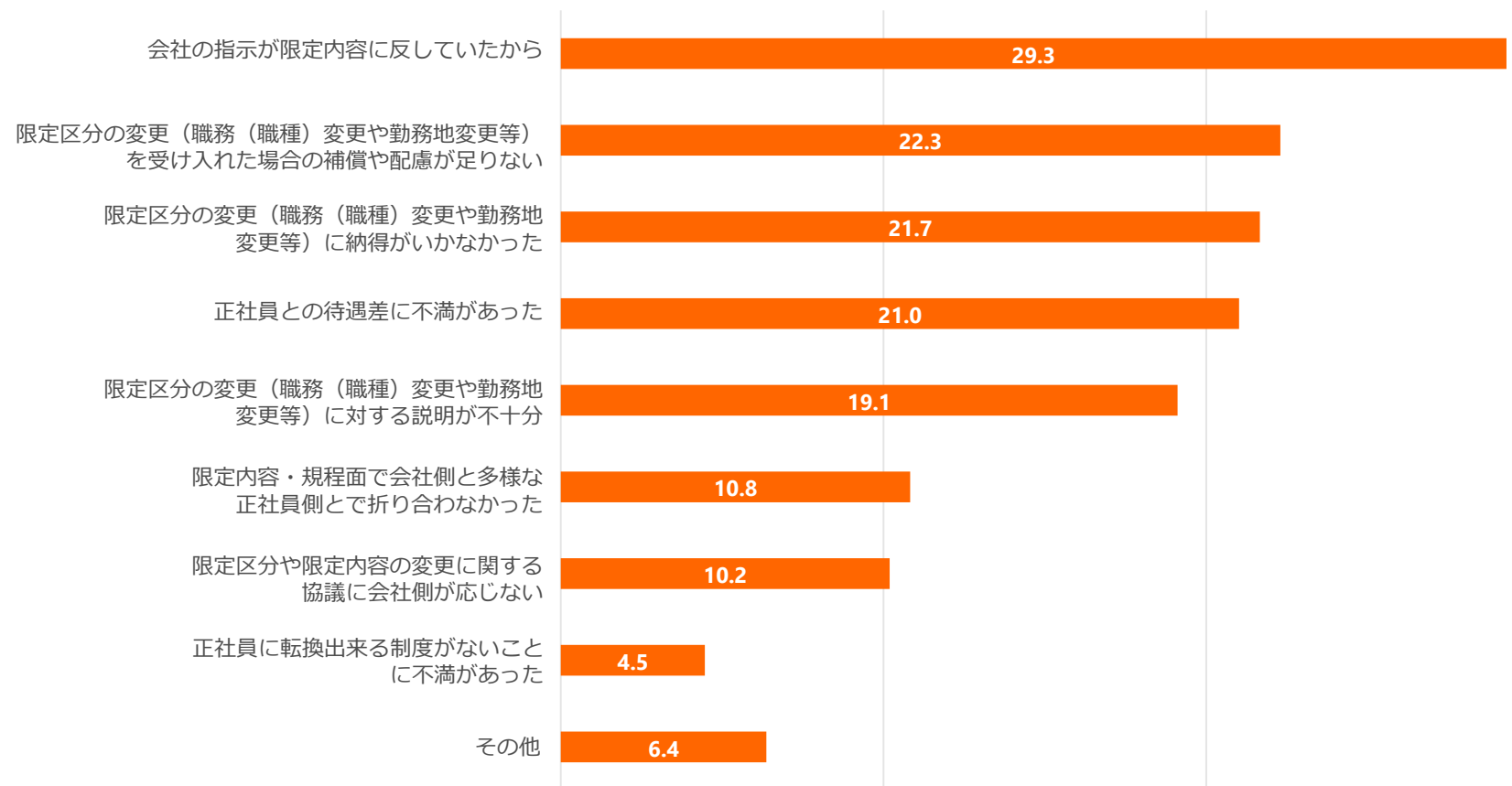
多様な正社員に関する現状 – 多様な正社員における会社とのトラブルー

- 多様な正社員等の会社とのトラブルの原因は、「会社の指示が限定内容に反していたから」の割合が最も高く、「限定区分の変更」に納得がいかなかった」「限定区分の変更に対する説明が不十分」「正社員との待遇差に不満があった」と続く。

○多様な正社員等における企業とのトラブル（多様化／個人・2021年1月時点）

＜トラブルの原因＞

【n=トラブルがあった多様な正社員、単位：％（複数回答）】



※ 1 多様な正社員等には無期転換社員も含む

※ 2 各種用語は8頁の用語解説参照

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
- 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

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

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

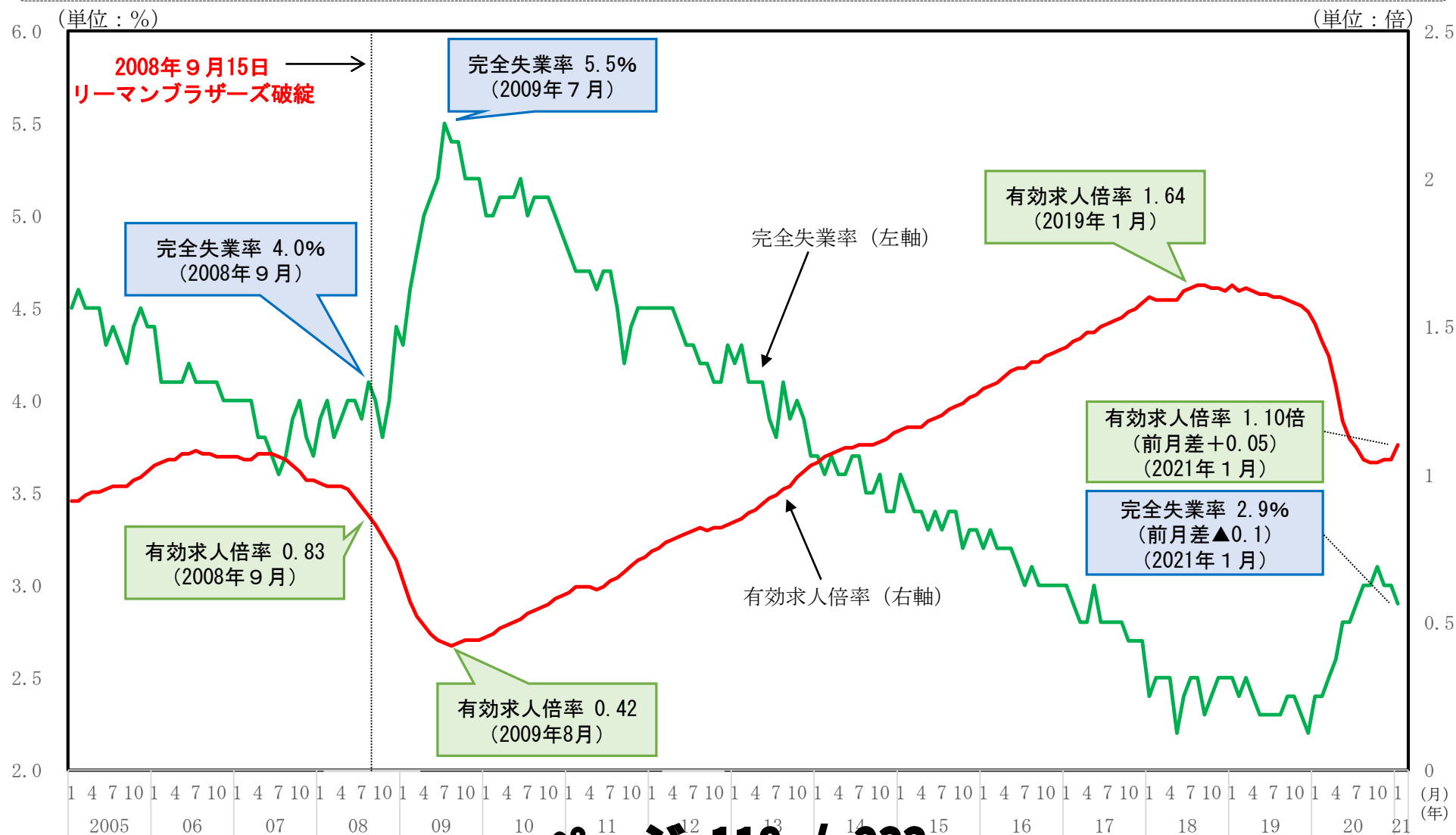
IV 多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

- 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

- 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。



(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。

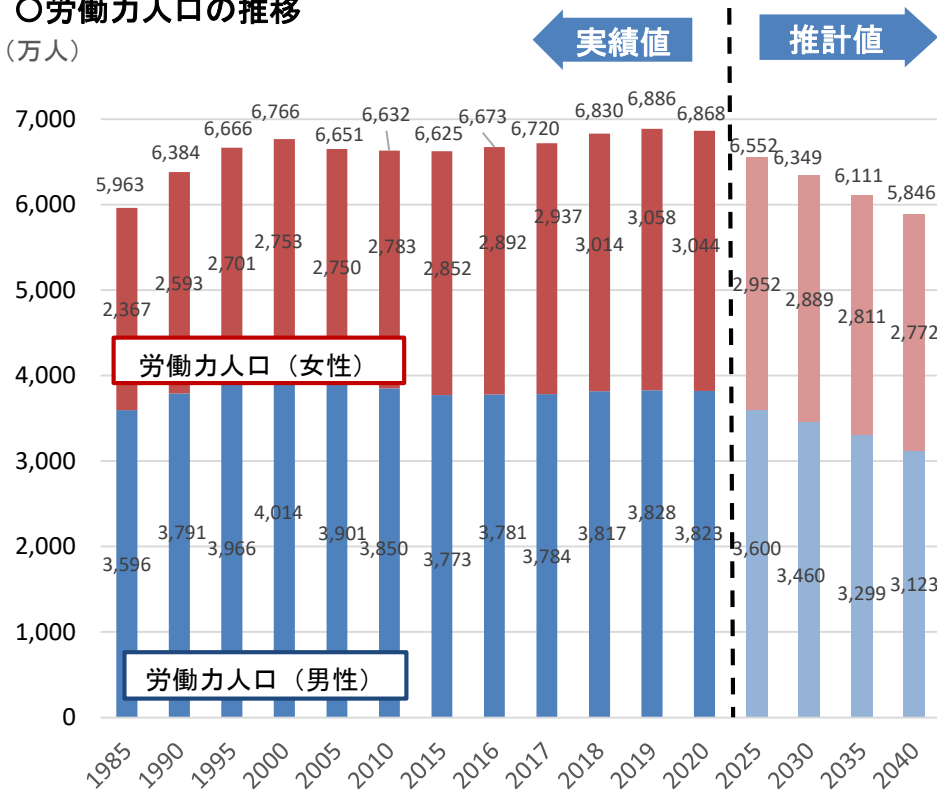
- 人口が減少する中であっても、2015年以降労働力人口は増加が続いている。他方、推計においては2020年以降減少する見込みであり、人手不足の傾向が継続するものと考えられる。
- 男女別の労働力人口比率（※）をみると、男女ともに全世代において、2020年における比率は1990年における比率を上回っているか、ほぼ同等となっている。

（※）労働力人口比率 = 労働力人口 ÷ 15歳以上人口

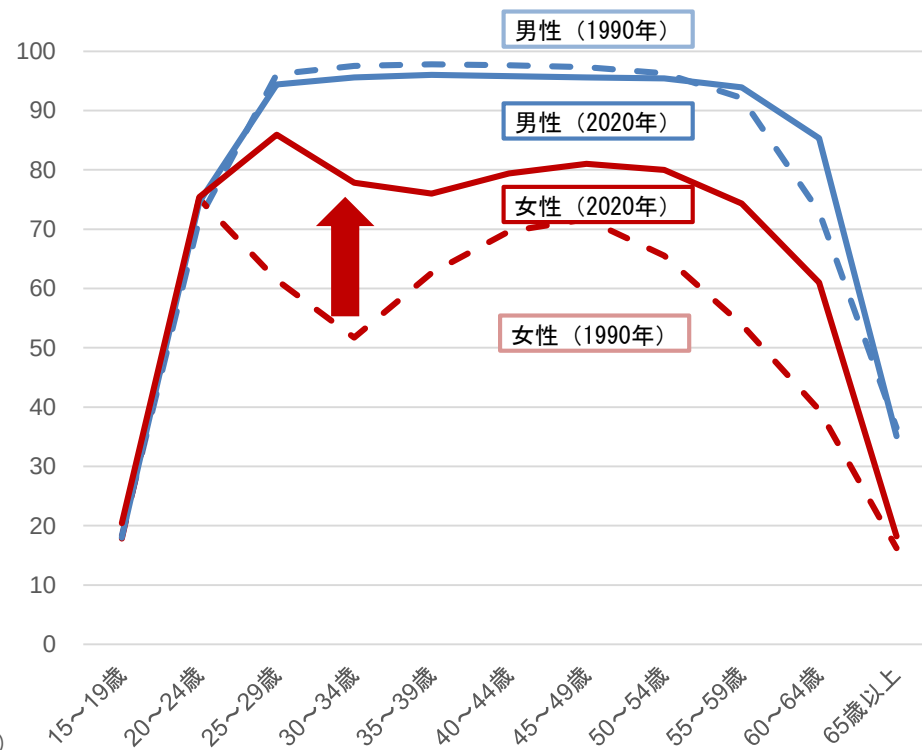
- 特に女性はいわゆるM字カーブといわれる、20代後半から30代にかけての労働力人口比率の落ち込みが大幅に解消されており、人口減少下の労働力人口増加に寄与している。

○労働力人口の推移

（万人）

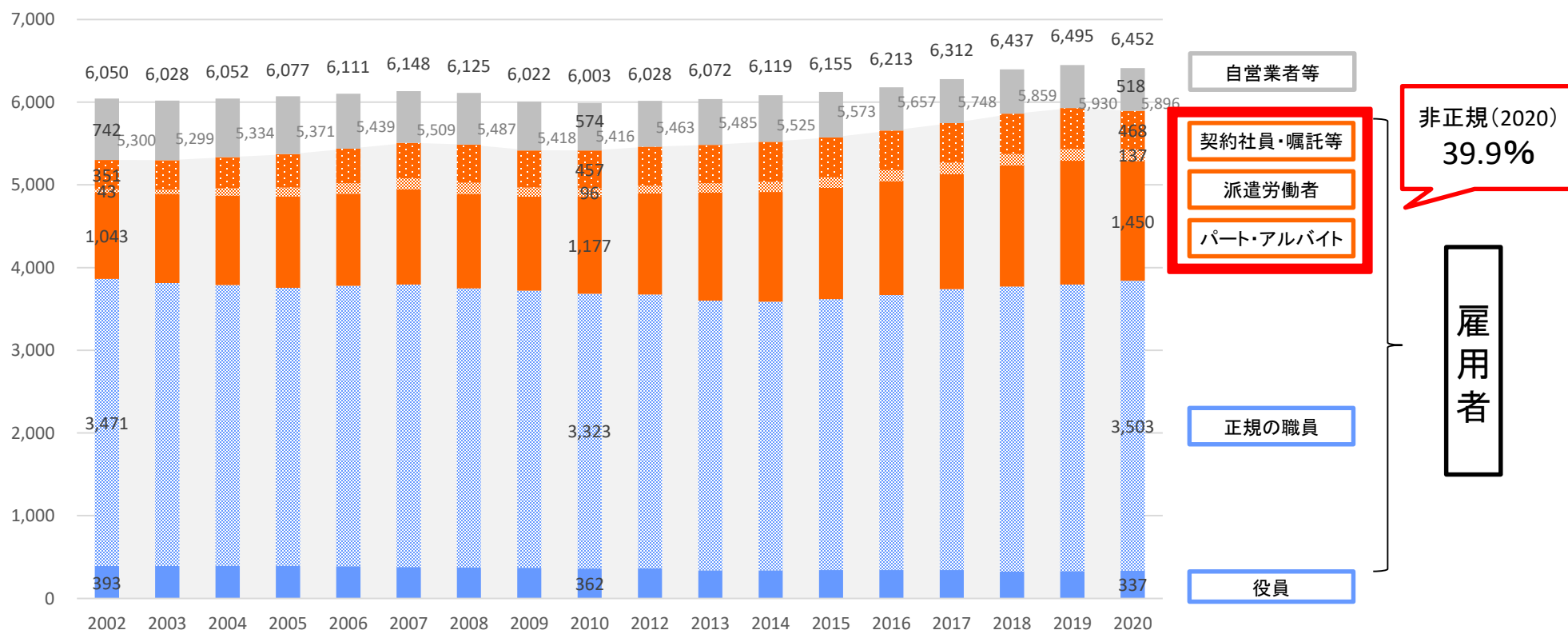


○労働力人口比率の推移



- 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）

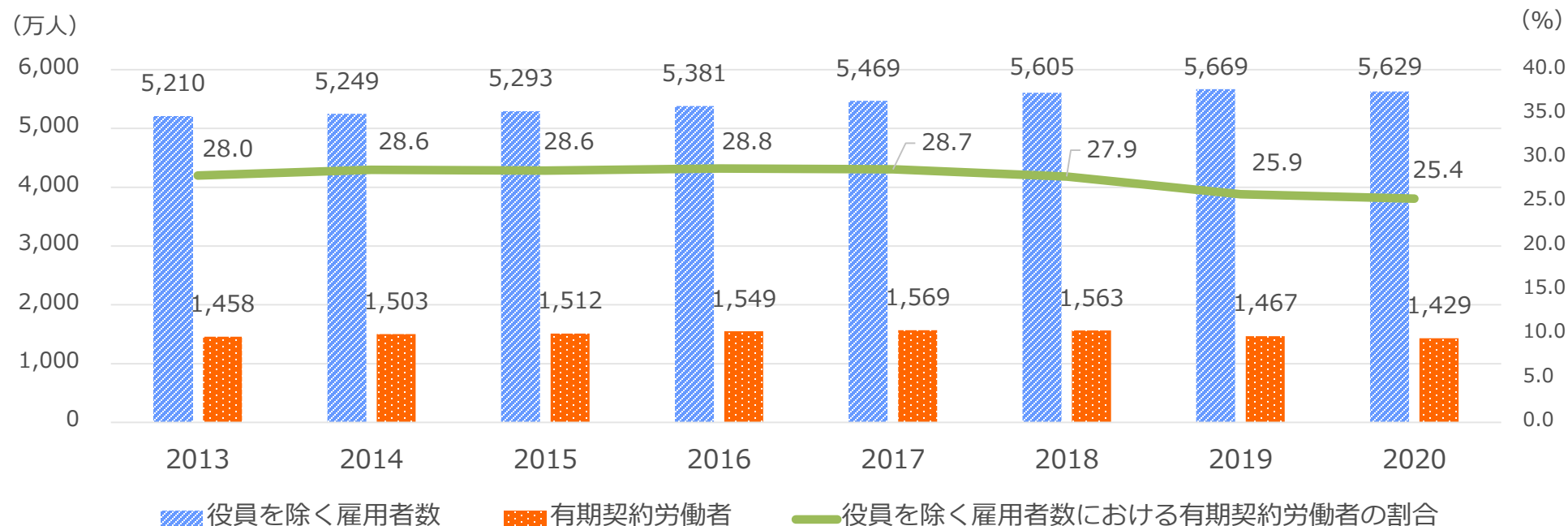
有期契約労働者
1,429万人

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。

有期契約労働者に関する現状 – 有期契約の労働者数及び割合の推移 –

○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。

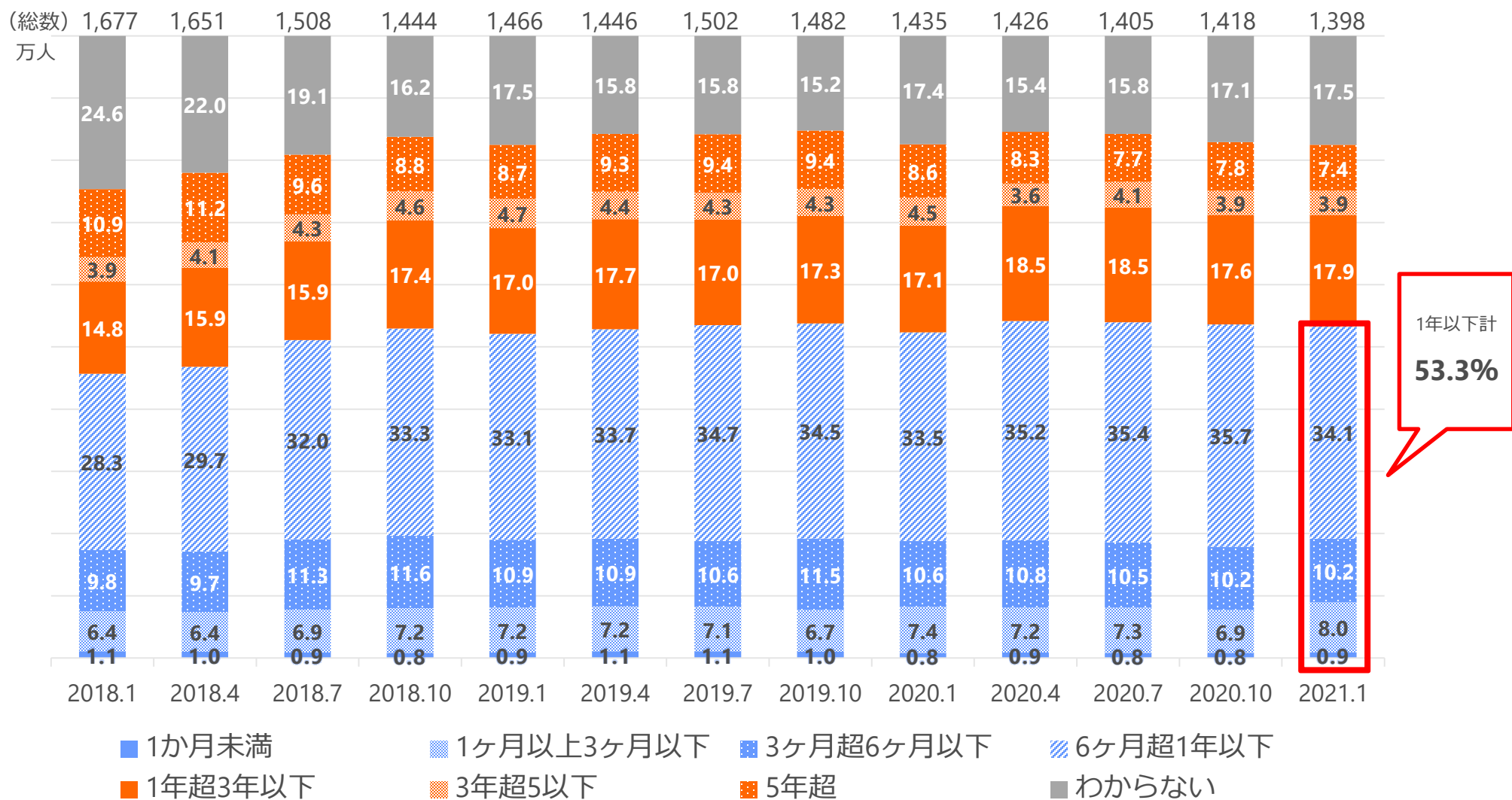
・2013年～2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。

・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

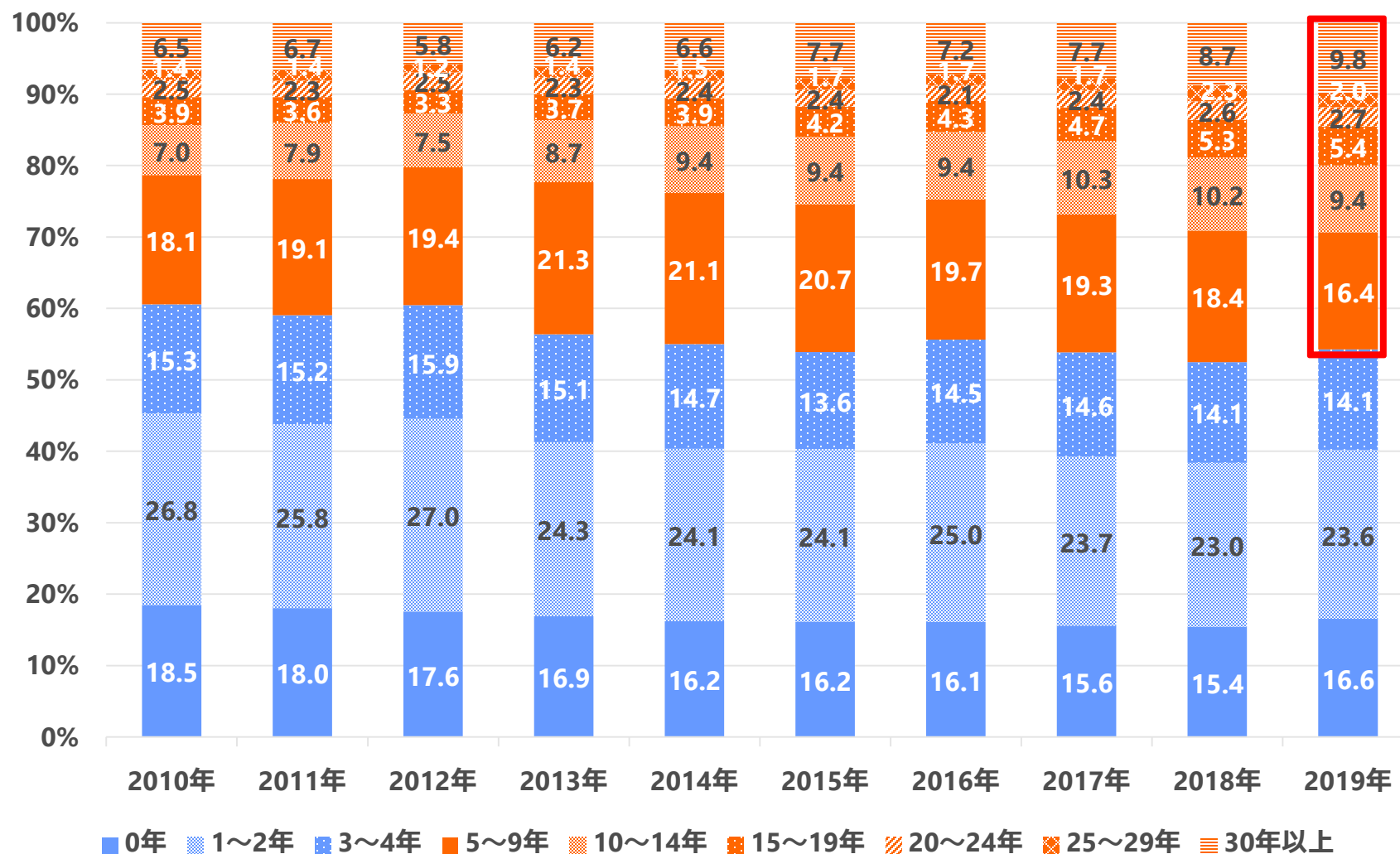
○ 1 回当たりの雇用契約期間別有期契約労働者の割合 ※単位：％



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：％

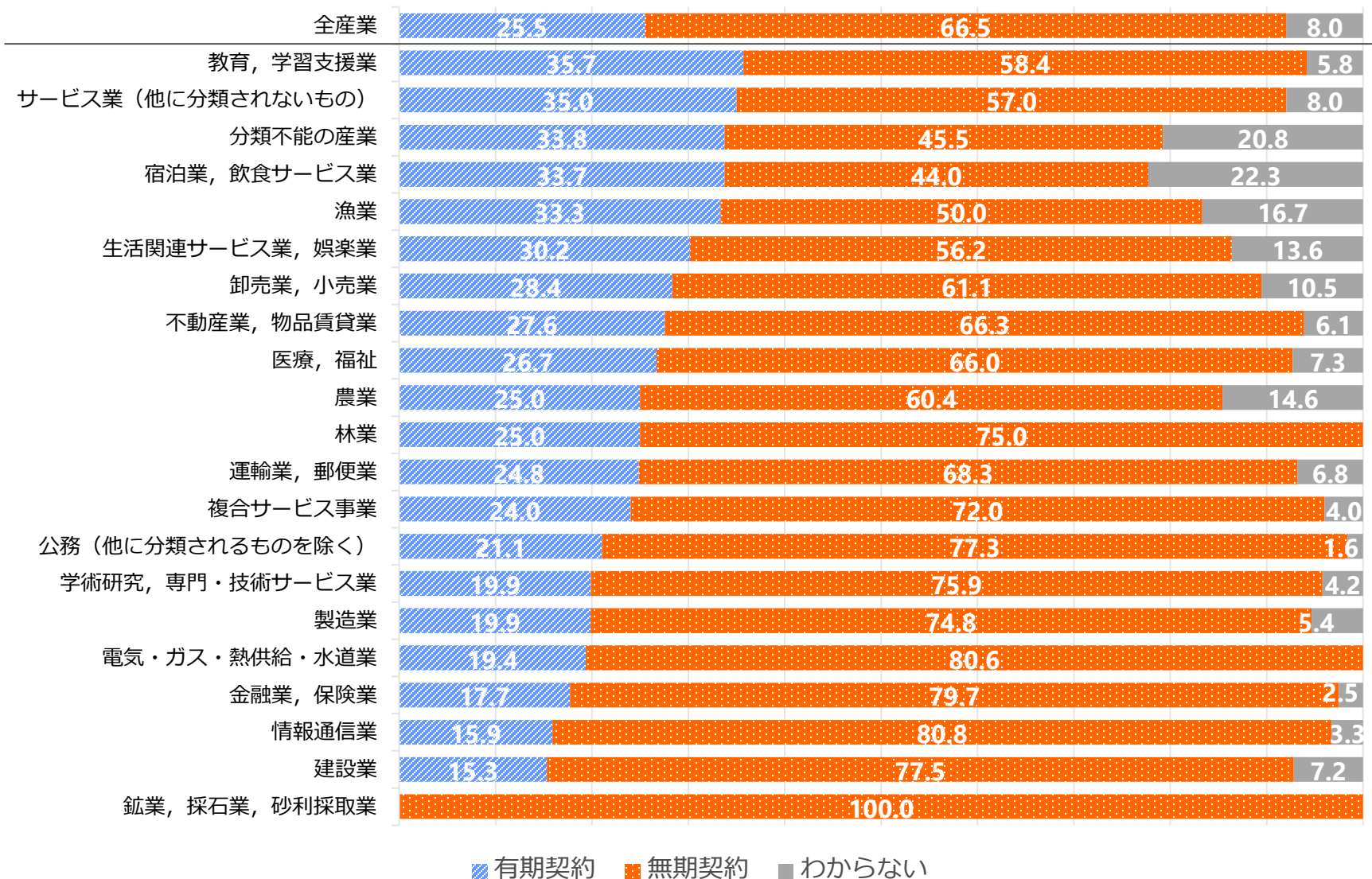


5年以上計

45.7%

※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：％



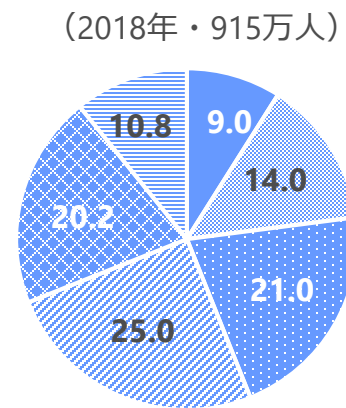
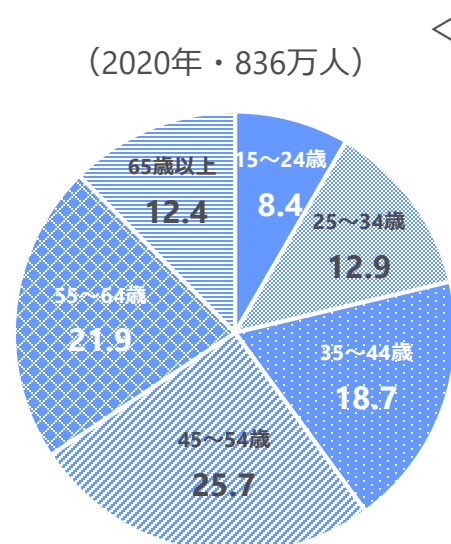
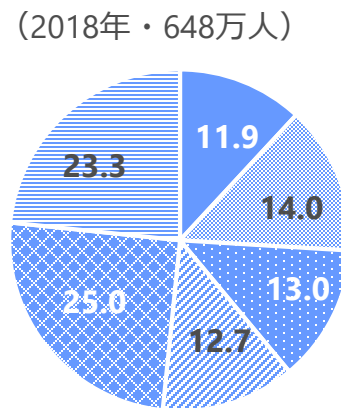
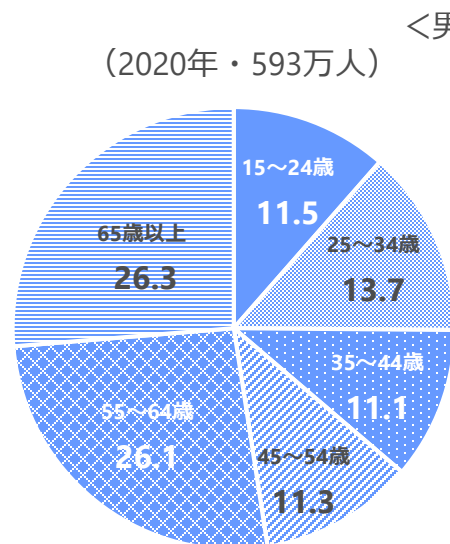
資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」年次結果（2020年）

※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、総計と内訳が一致しないことがあります。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。

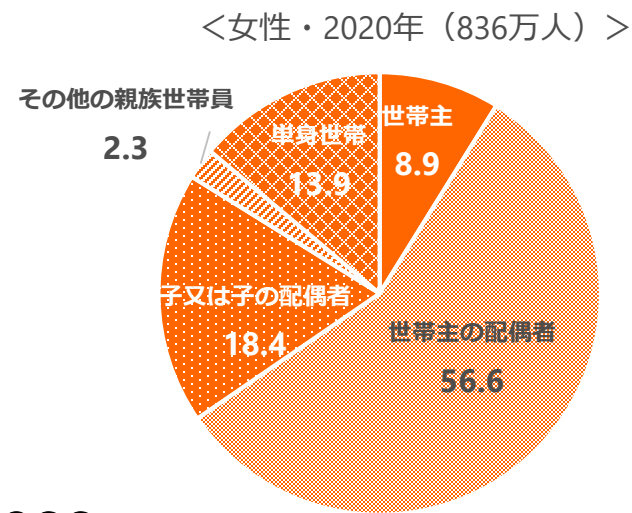
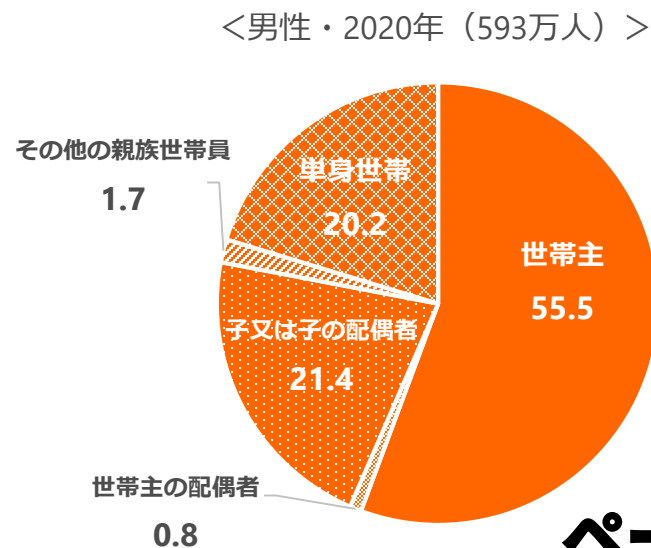
有期契約労働者に関する現状 – 有期契約労働者の属性 –

○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)

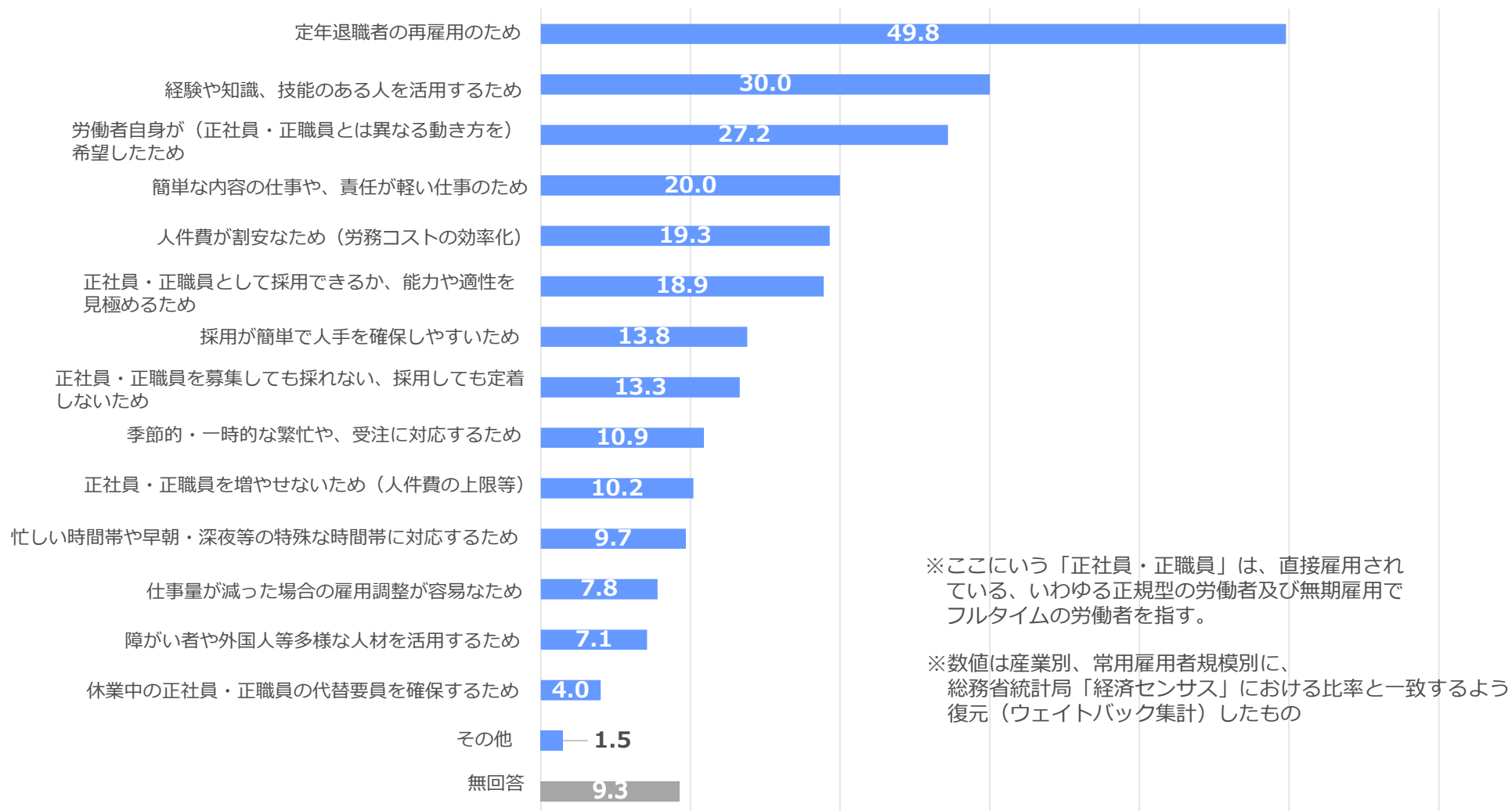


(世帯の状況別)



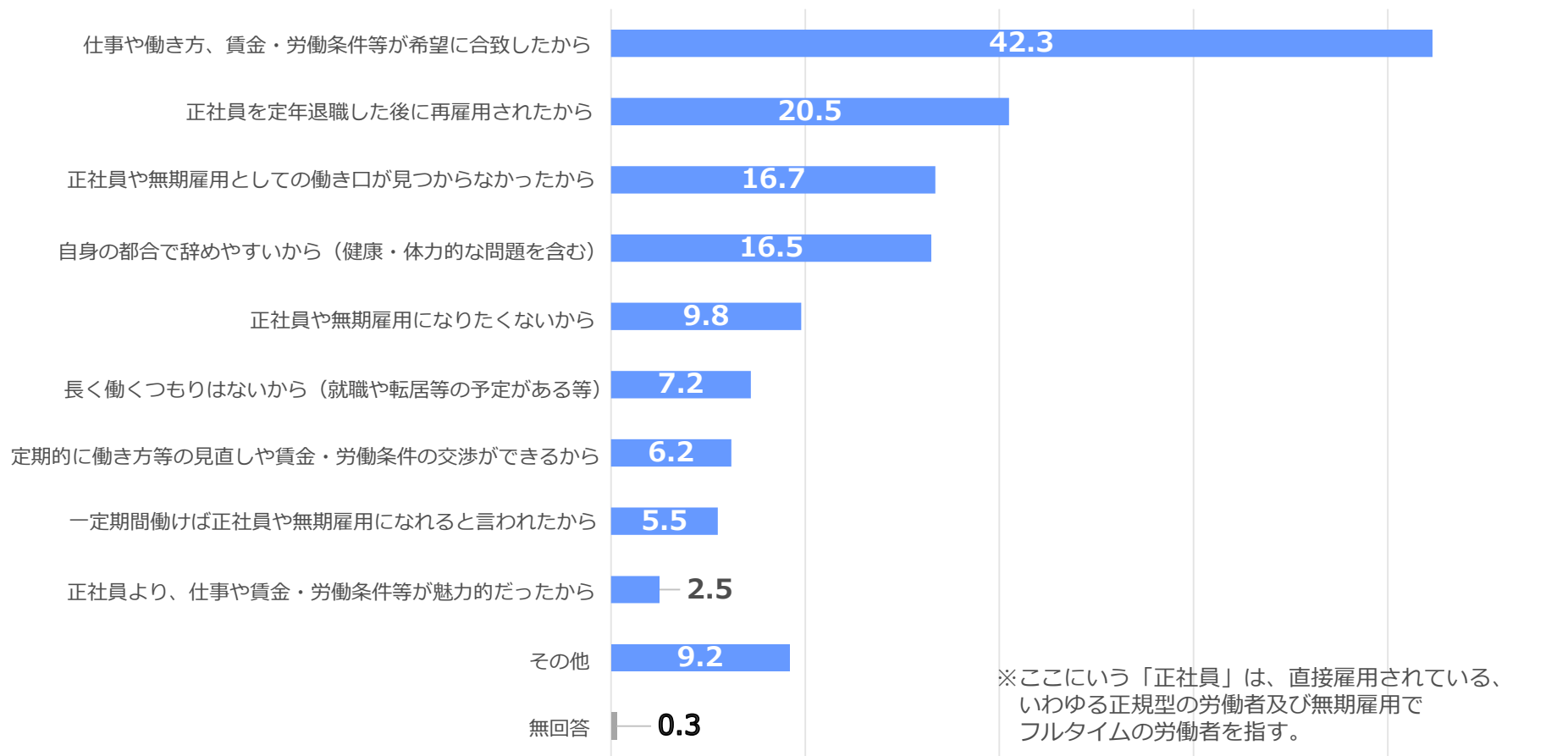
○有期労働契約で雇用している理由 (企業・2019年7月時点)

【n=有期雇用の労働者を雇用している企業】、単位：％（複数回答）】



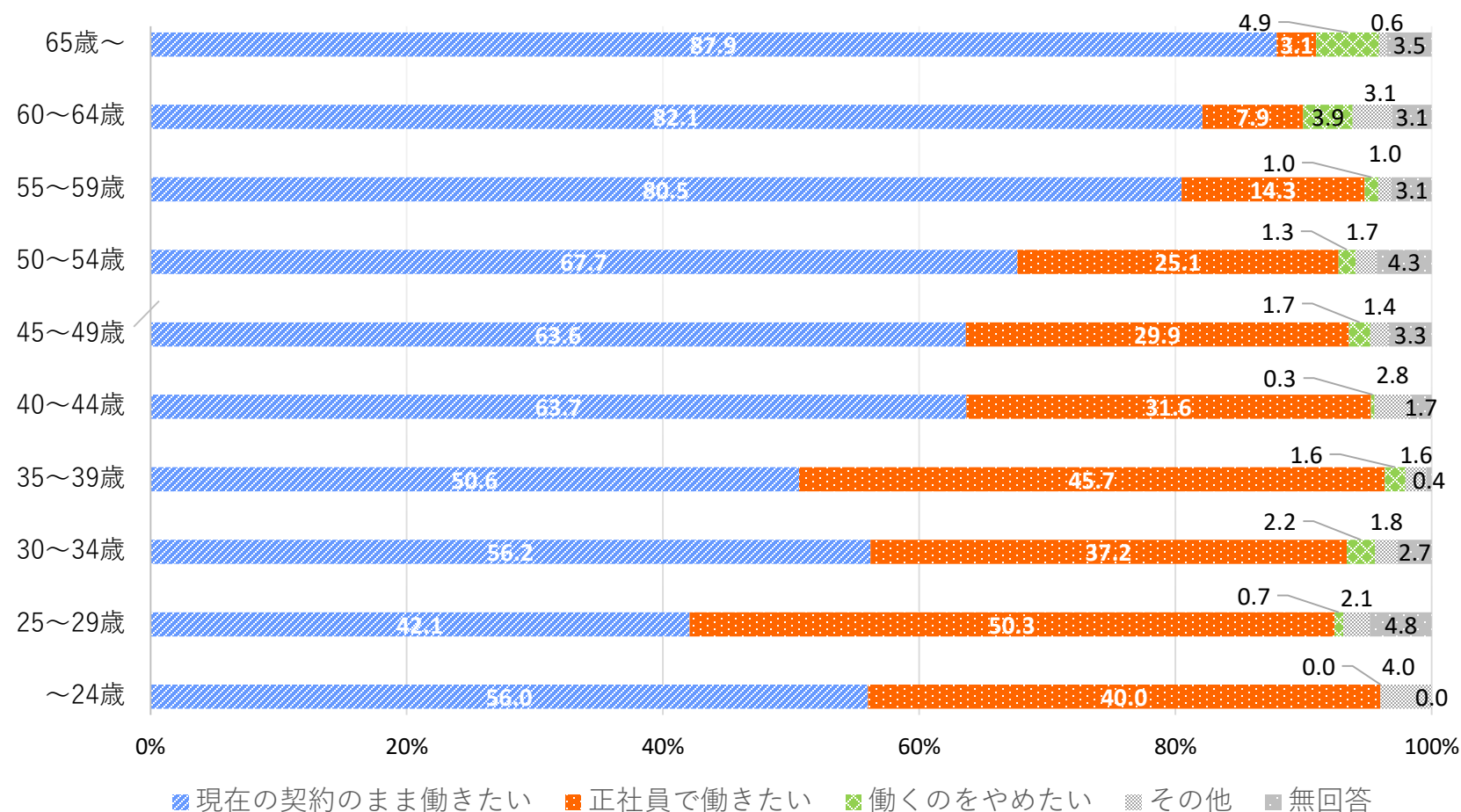
○有期雇用労働者が現在の働き方を選択した理由 (個人・2019年7月時点)

【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)

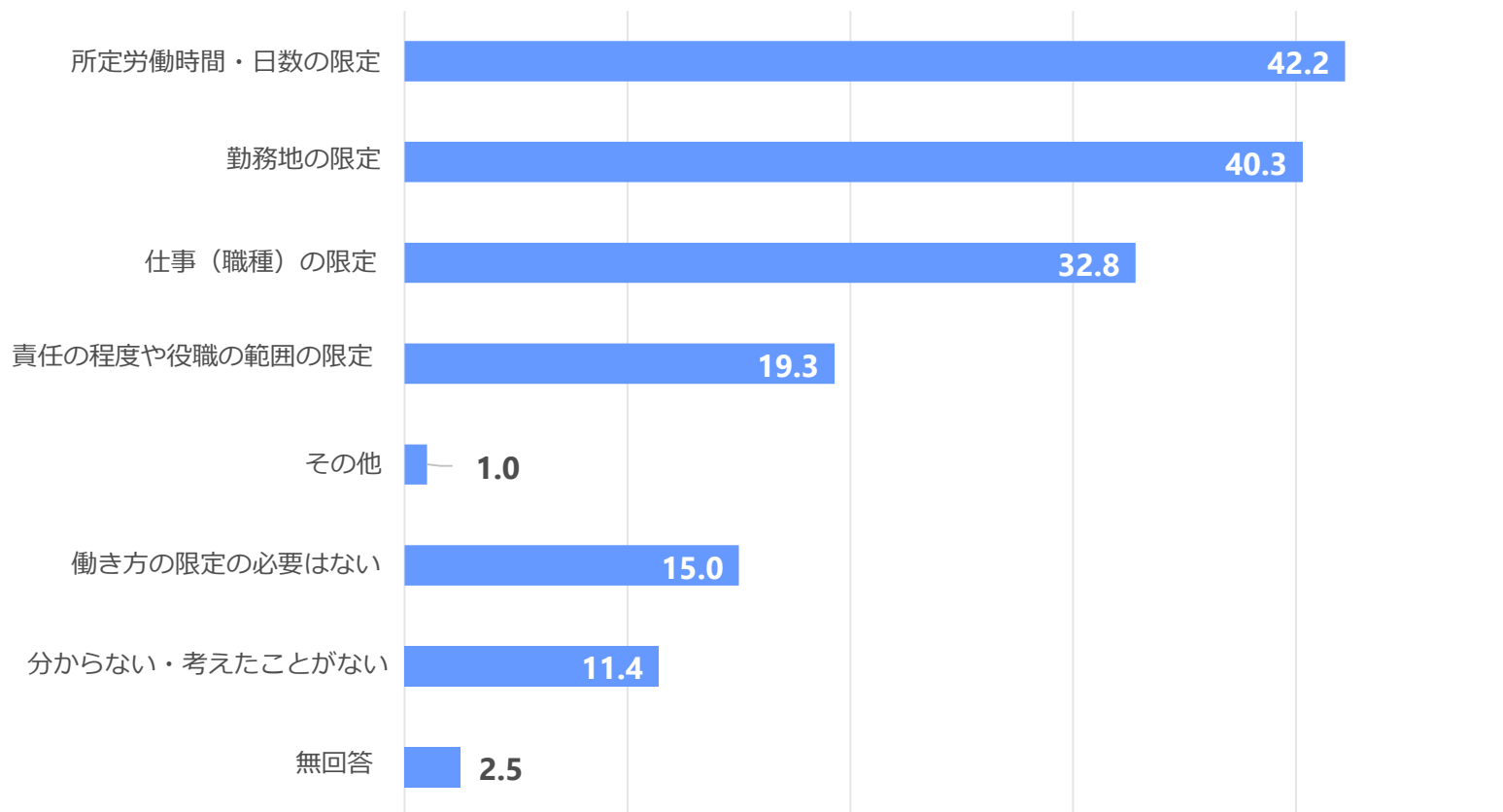
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある(有期契約)」と回答した者、単位：％】



※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)

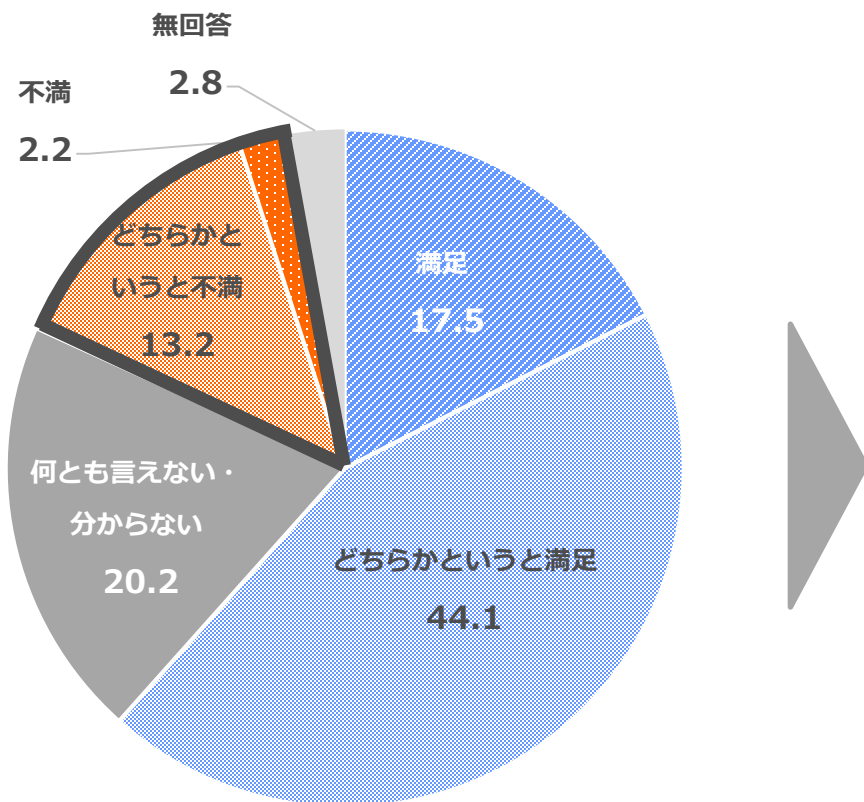
【n=現在の雇用契約に「期間の定めがある（有期契約）」と回答した者、単位：％（複数回答）】



※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
仕事がきつい、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、労働者がその生命、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））

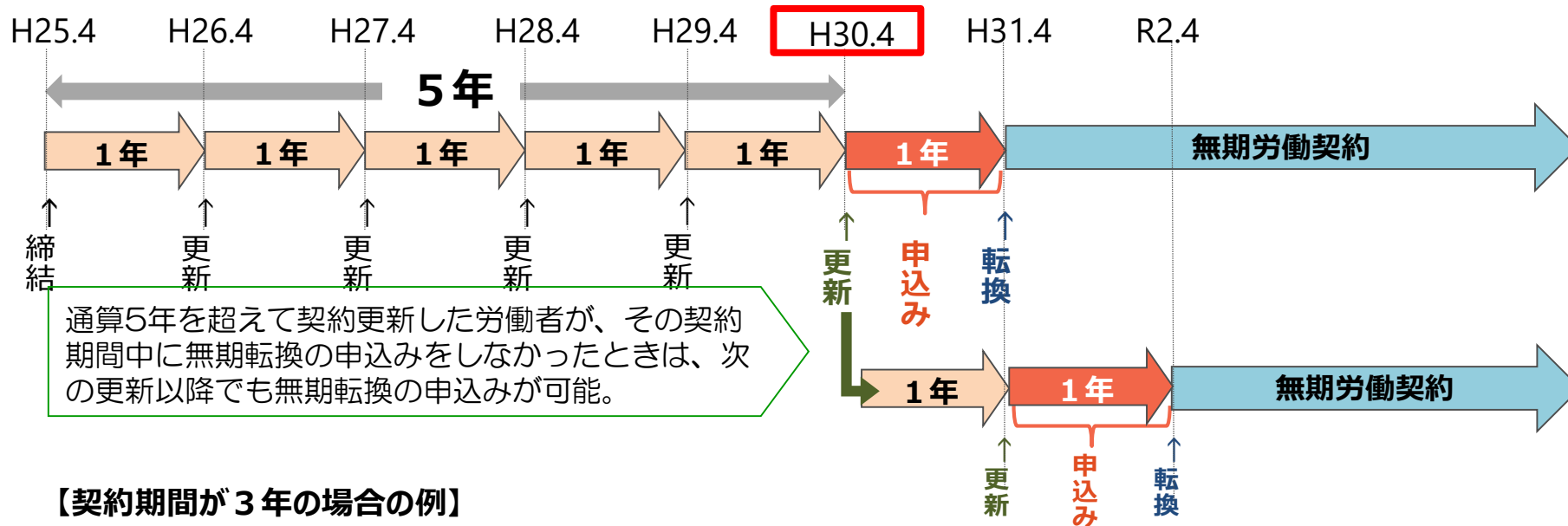
- 有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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】



【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。

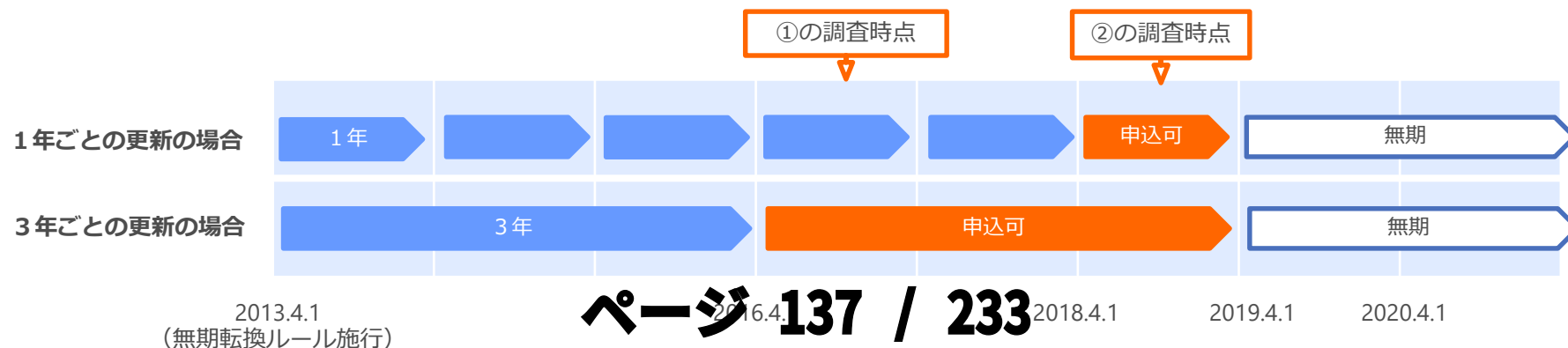
無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

○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



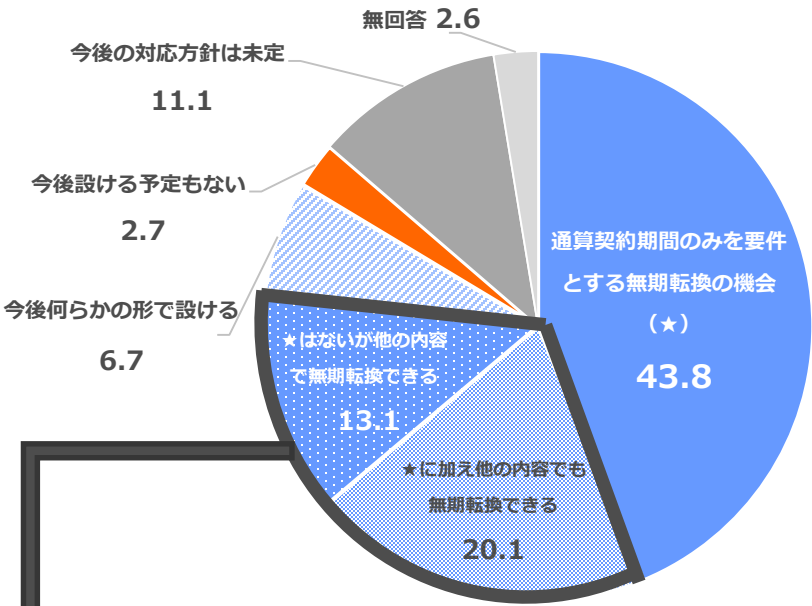
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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)

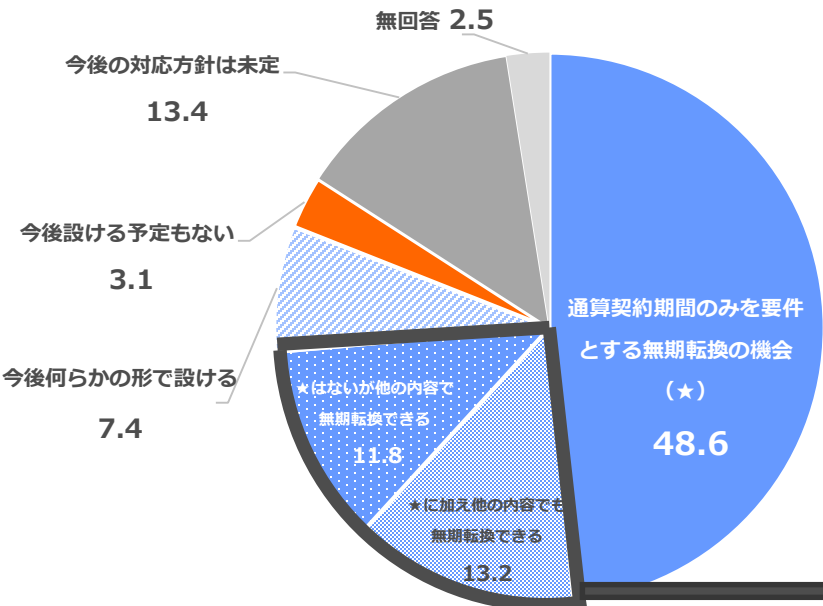
＜フルタイム有期契約労働者を雇用している企業＞

【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：％】

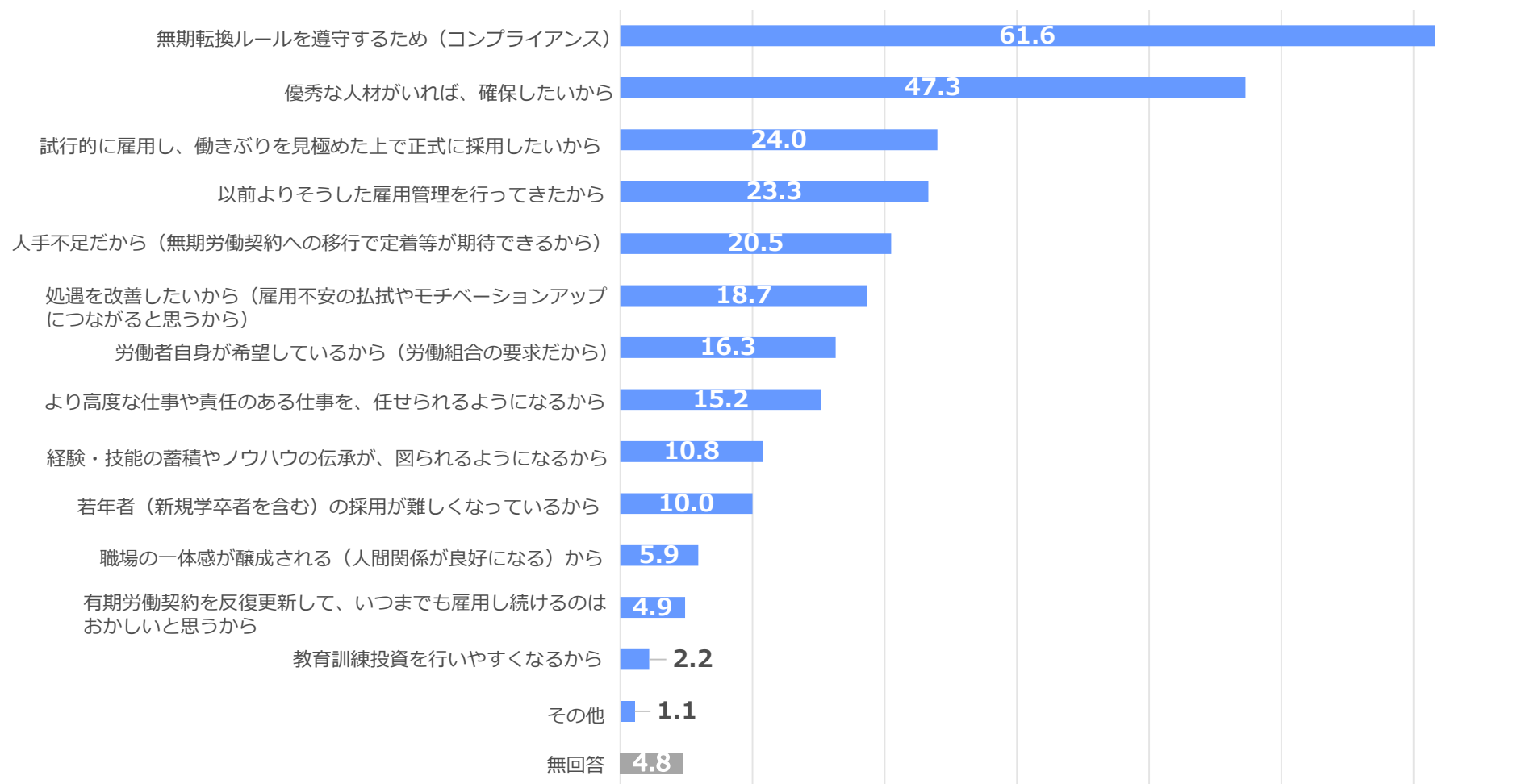
	通算勤続年数又は契約更新回数	申請書の提出	無期転換後の労働条件等への同意	上長や職場の推薦	試験での合格	一定以上の人事評価	一定以下の年齢	一定の資格・免許等の保有	その他
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	11.0	50.5	40.0	41.5	19.0	54.5	1.5	19.0	2.0
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等	9.1	58.8	45.5	39.0	15.5	49.2	2.1	17.1	1.1

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）】

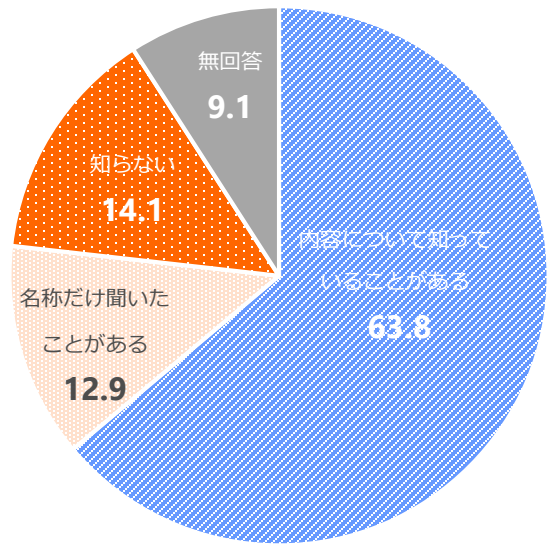


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

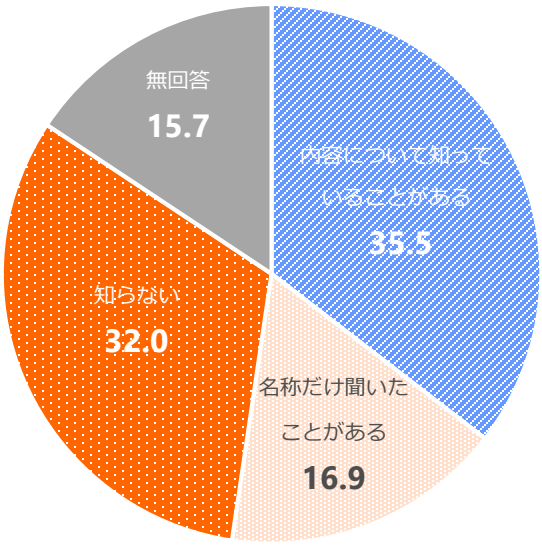
※「無期転換ルール」とは、労基法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○企業の認知度(企業・2018年11月時点) ○労働者の認知度(個人・2018年11月時点)

【n=全有効回答企業等、単位：％】



【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定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

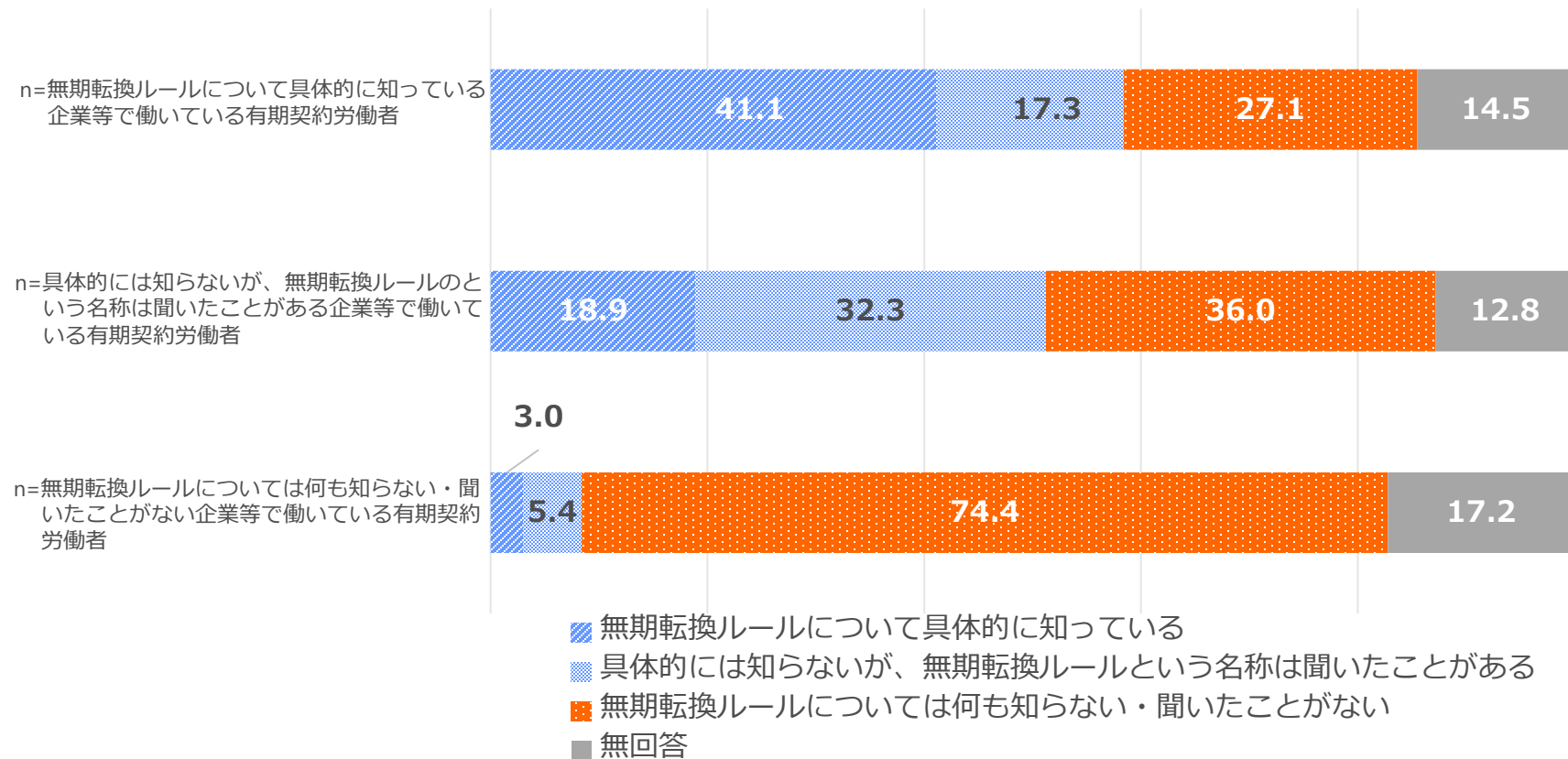
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

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：％】



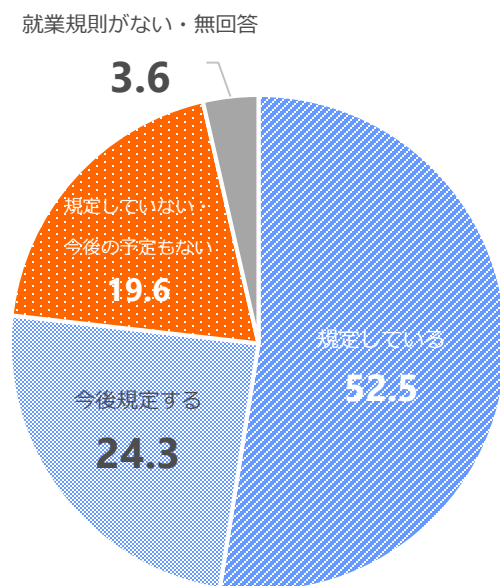
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

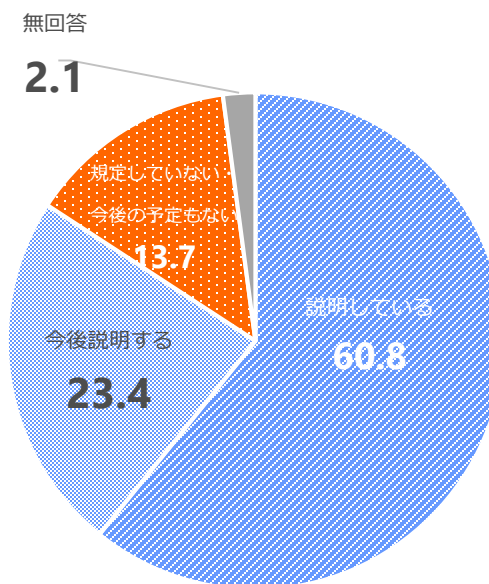
○無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況(企業・2018年11月時点)

【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：%】

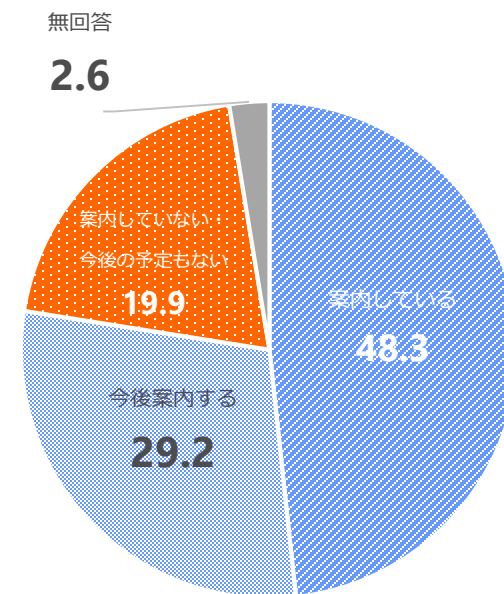
＜就業規則での規定＞



＜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＞

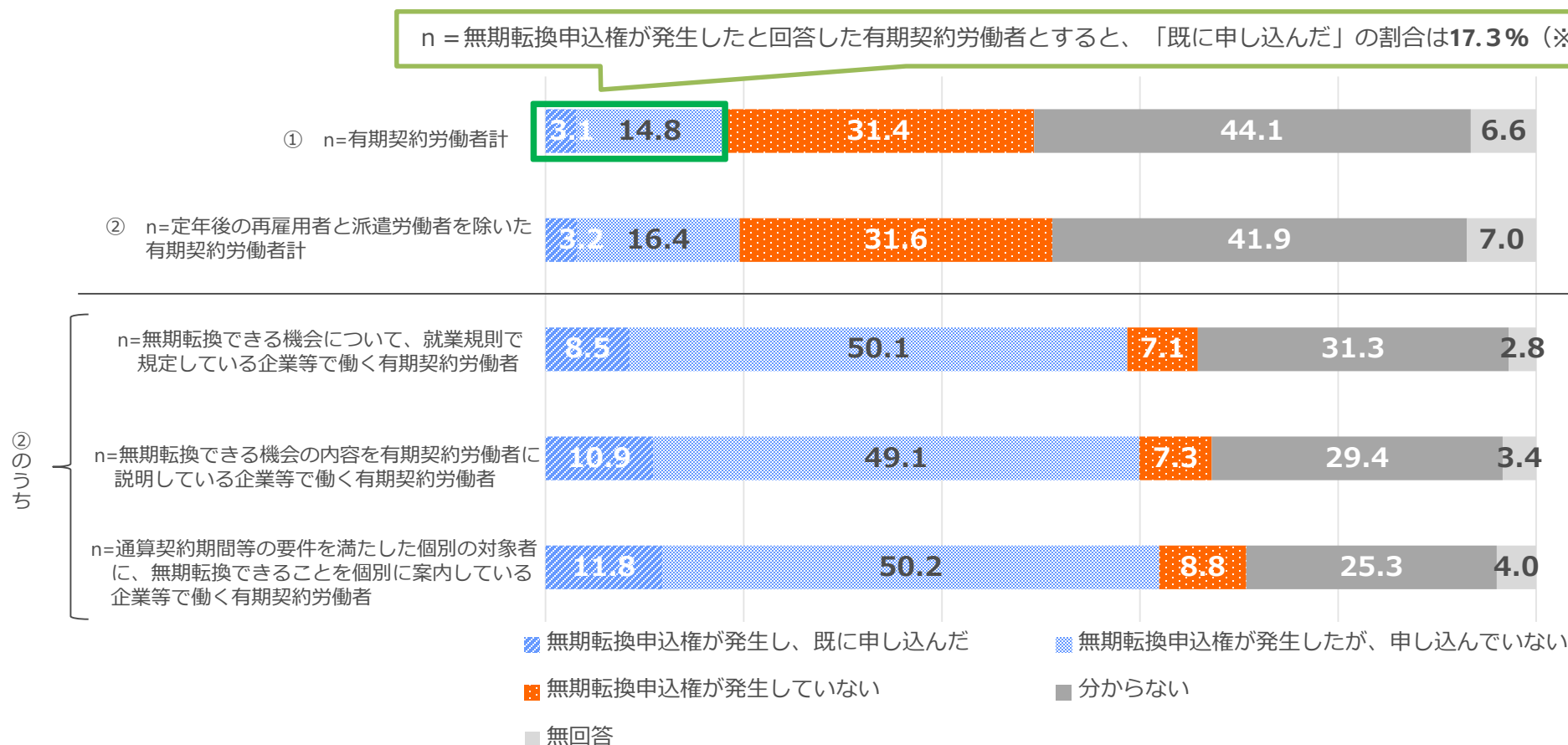


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

※「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。

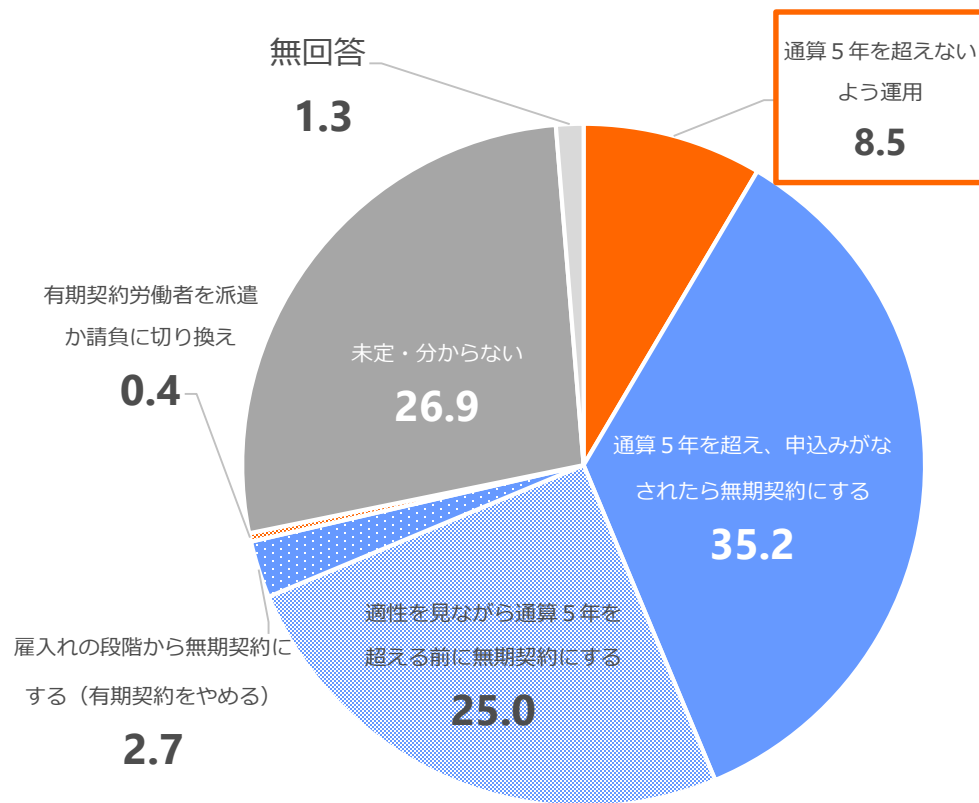
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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>

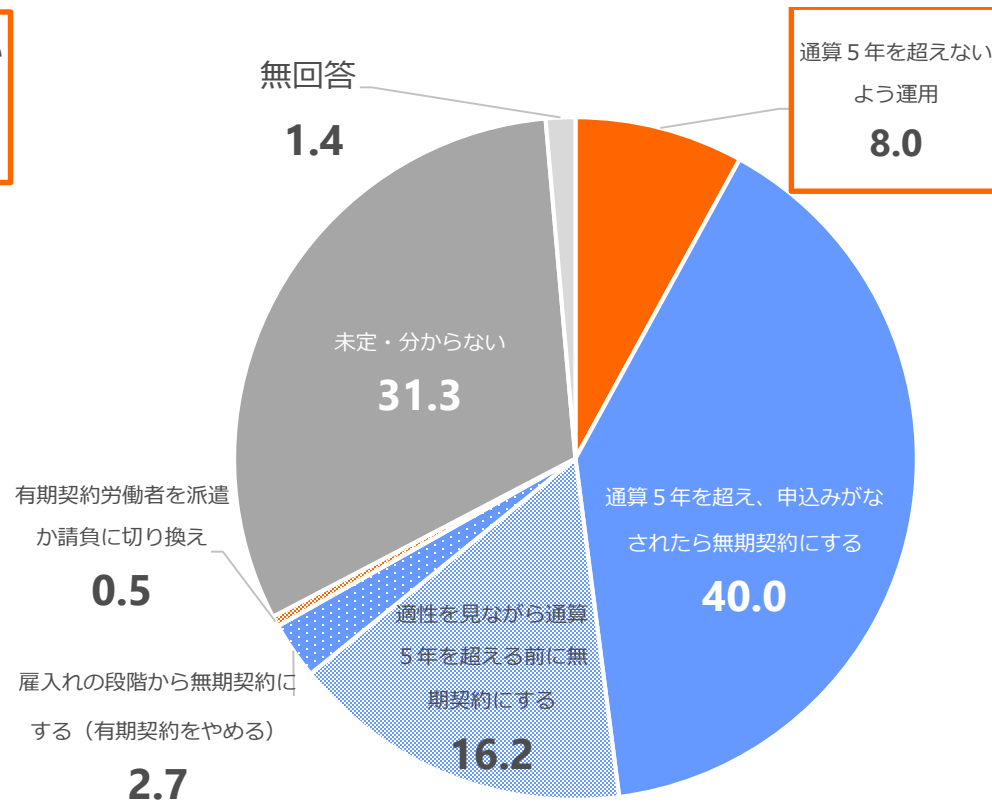
【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



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>

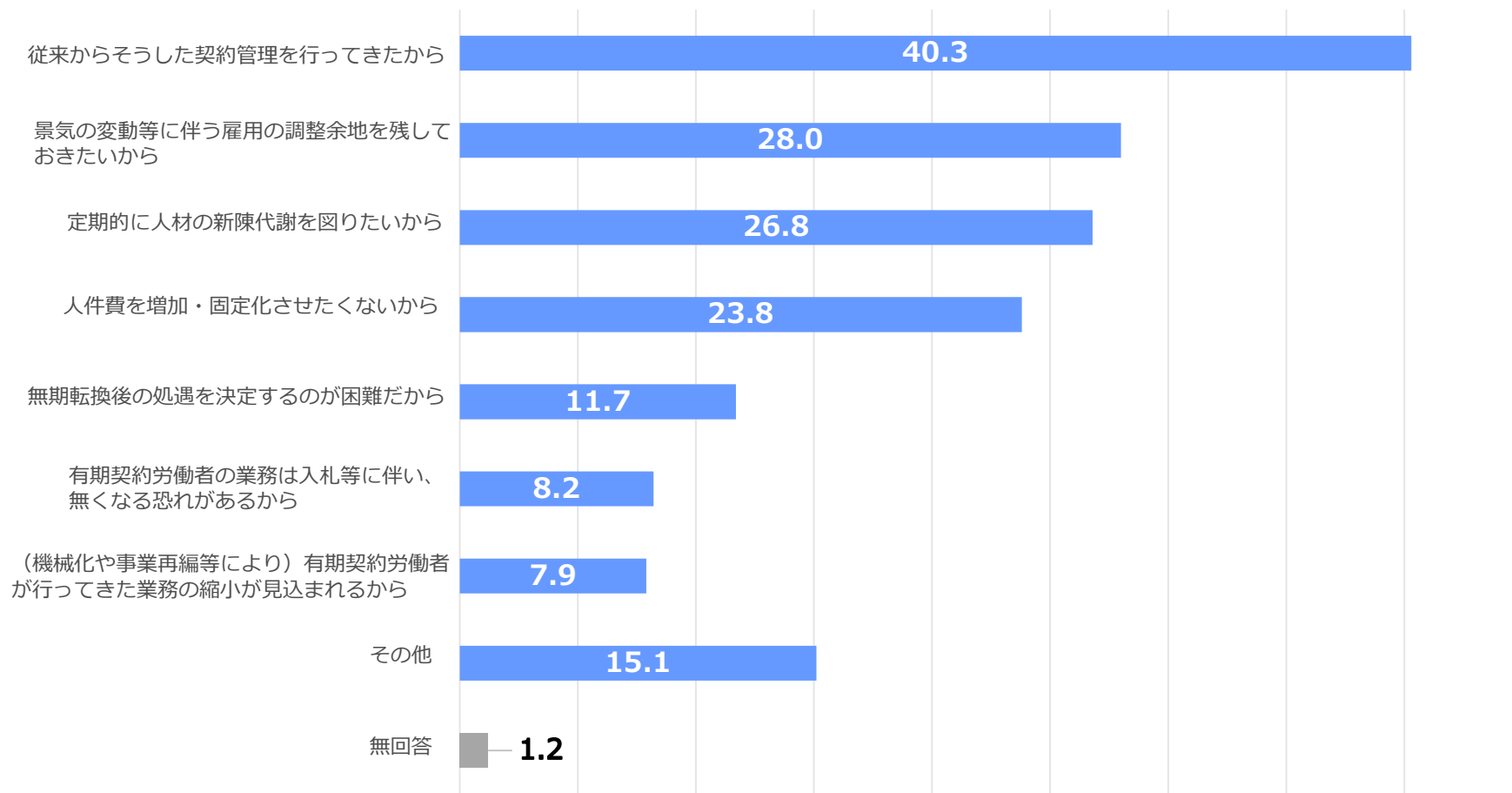
【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％】



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)

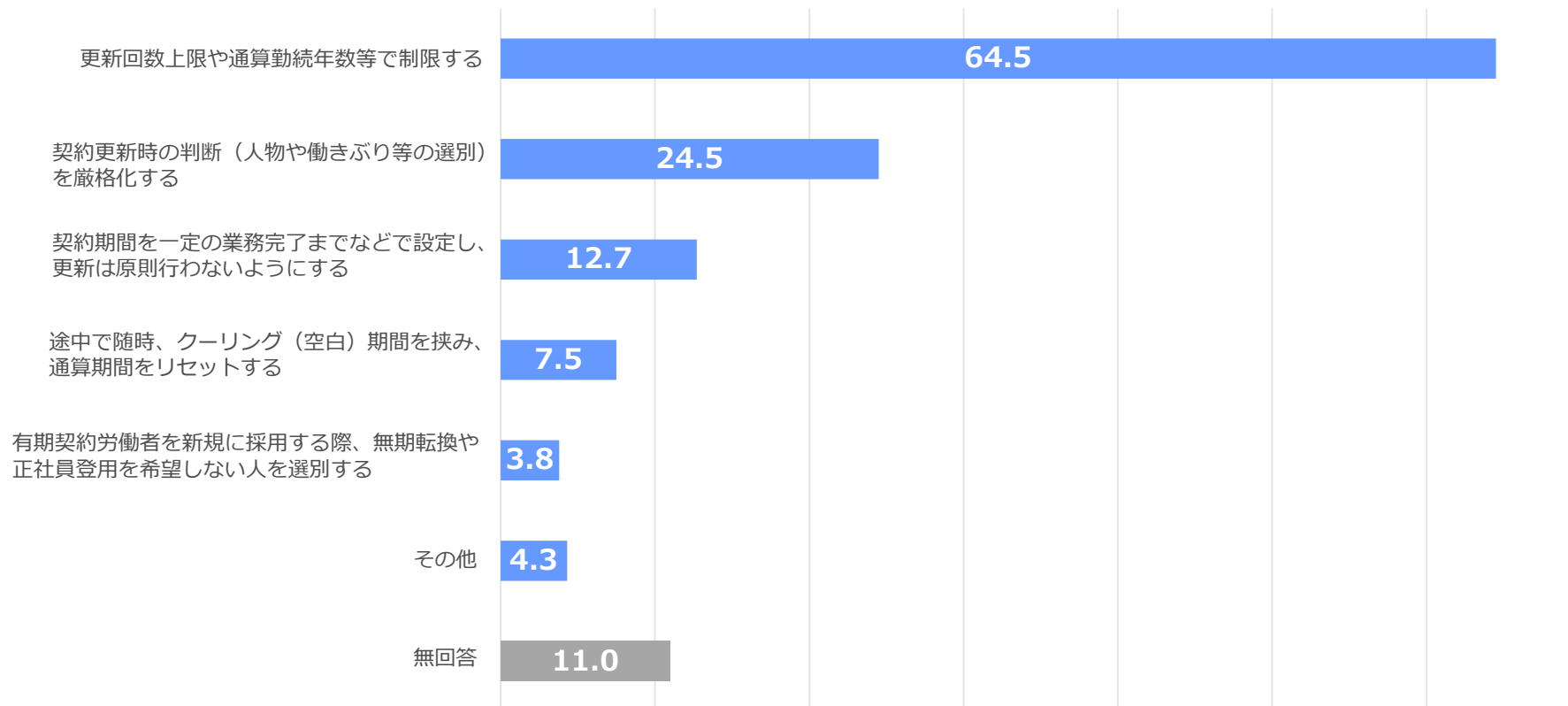
【n=フルタイム契約労働者あるいはパートタイム契約労働者について「有期契約が通算5年を超えないように運用していく」と回答した企業、単位：％】



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：％】



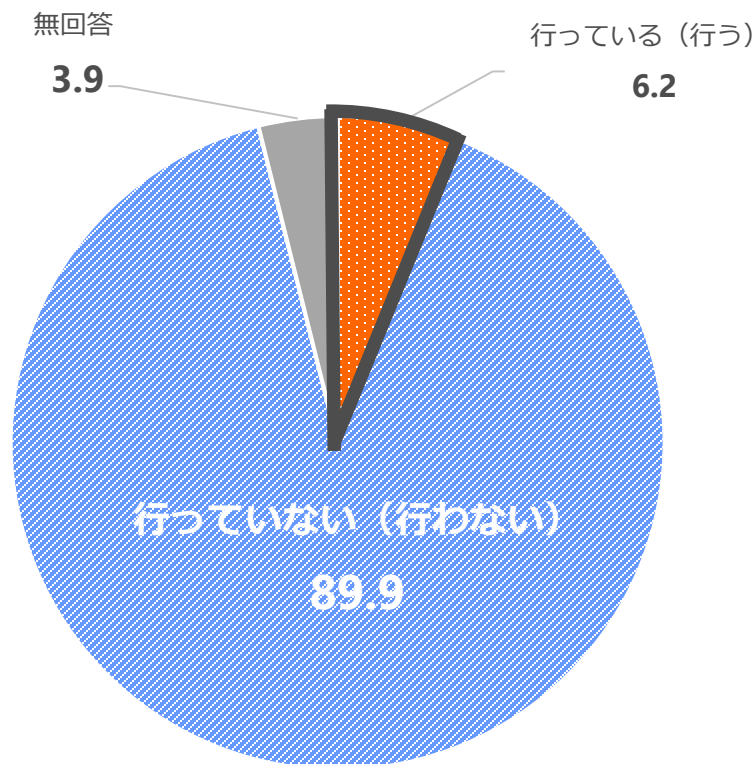
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

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。

〇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 –

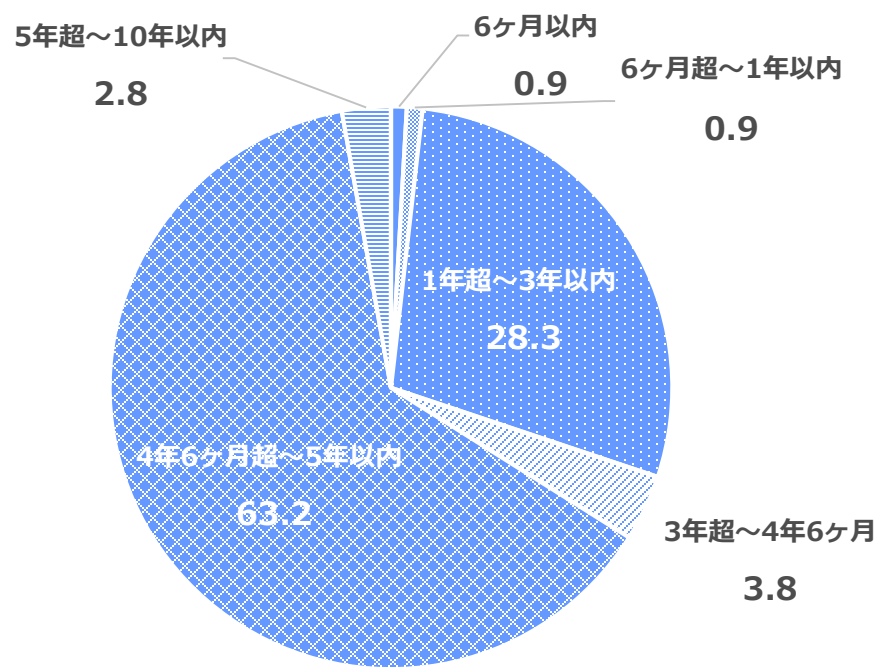
※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○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＞

○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%)。

【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：％】

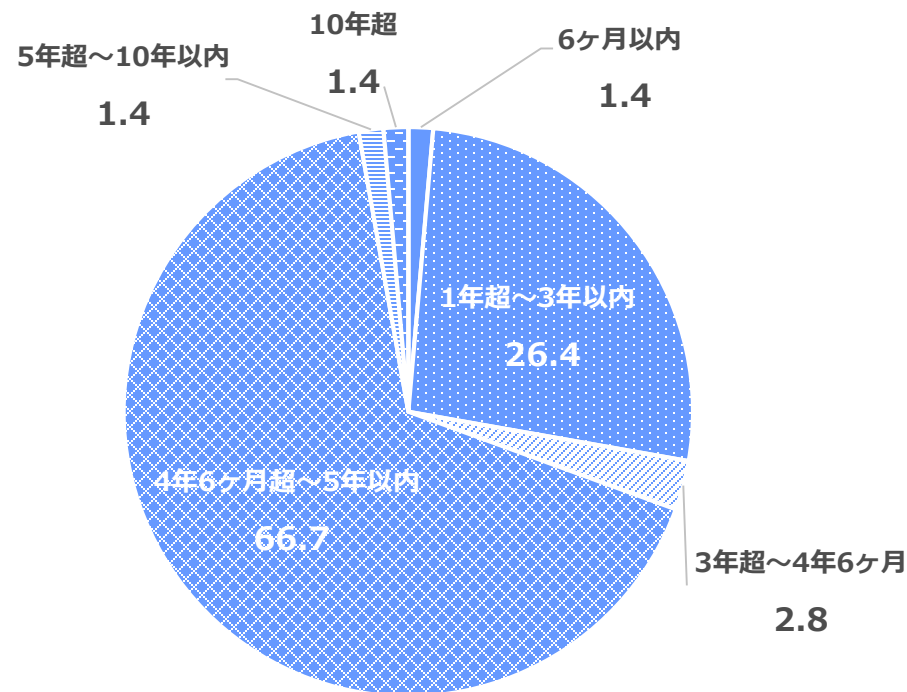


5年以内計：97.1%

＜パート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=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：％】



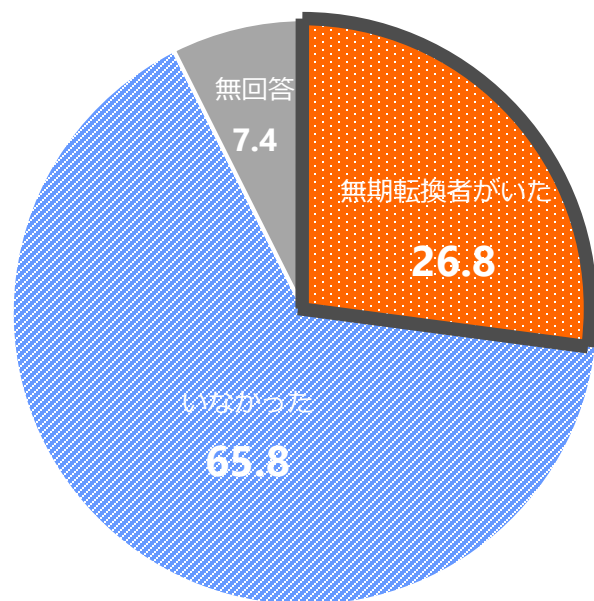
5年以内計：97.3%

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

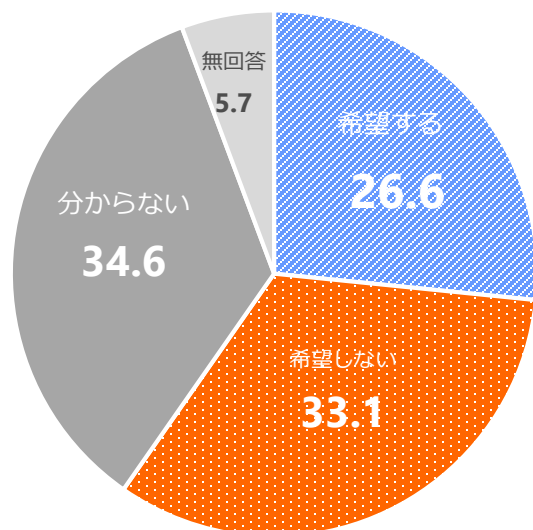
※企業規模別に見ると、「1年以内」は小規模な企業等ほど多く、「5年超6年以内」は大規模な企業等ほど多い。

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

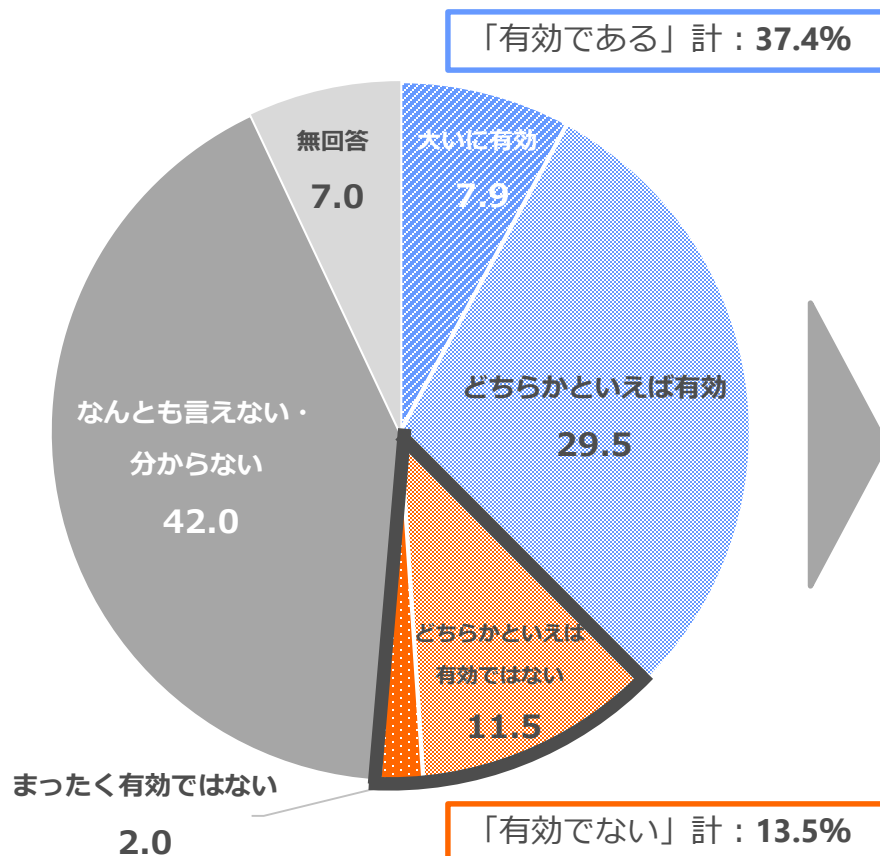
希望しない理由（主なもの） ※複数回答、単位：%	
高齢だから、定年後の再雇用者だから	31.7
現状でも雇用は比較的安定しているから	28.6
契約期間だけなくなっても意味がないから	27.5
現状に不満はないから	25.3
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	20.2
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	20.0

- ※ 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

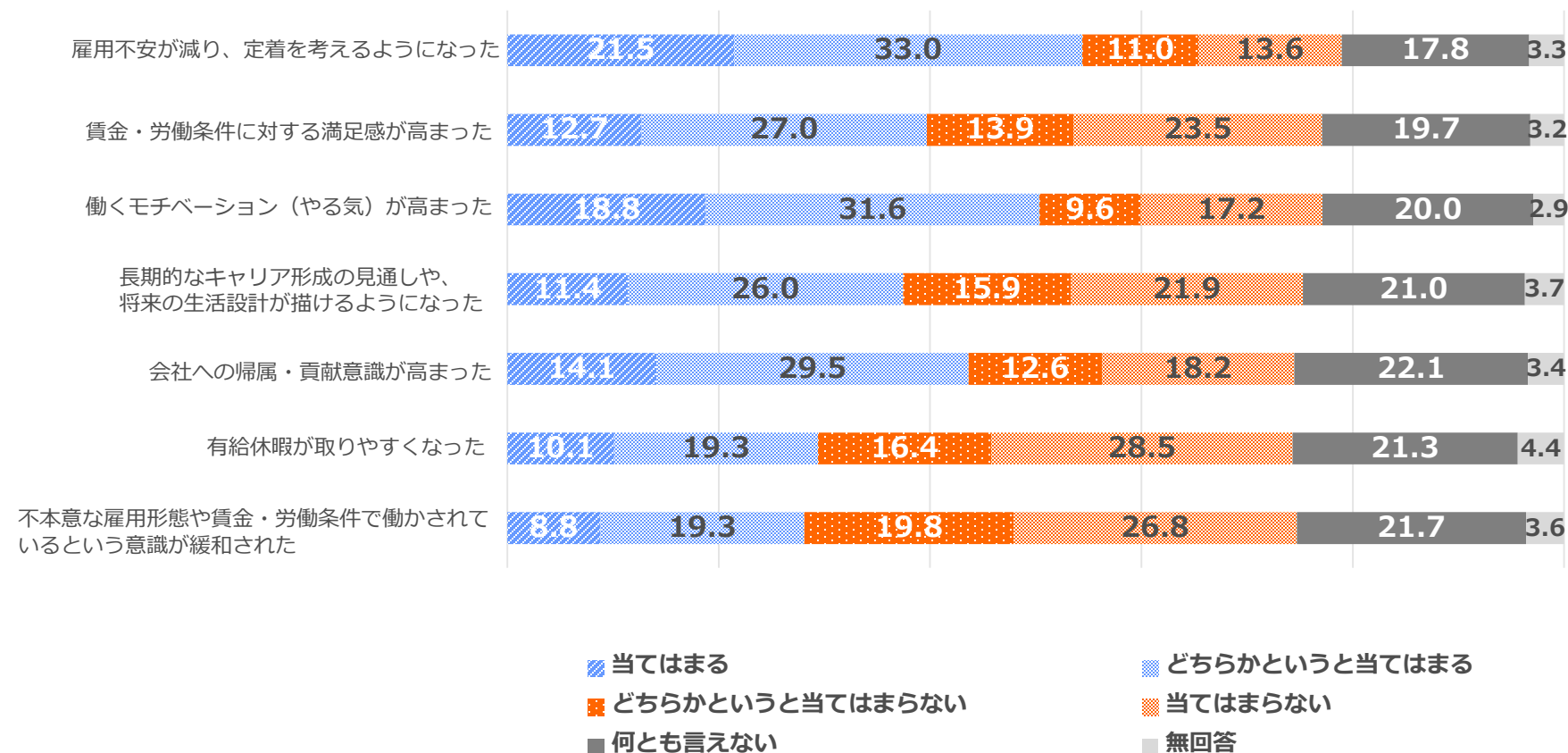
※無期転換者について見ると、「大いに有効」「どちらかといえば有効」の合計が45.1%に増加し、「まったく有効でない」「どちらかといえば有効でない」の合計は12.8%に減少する。

※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：％】

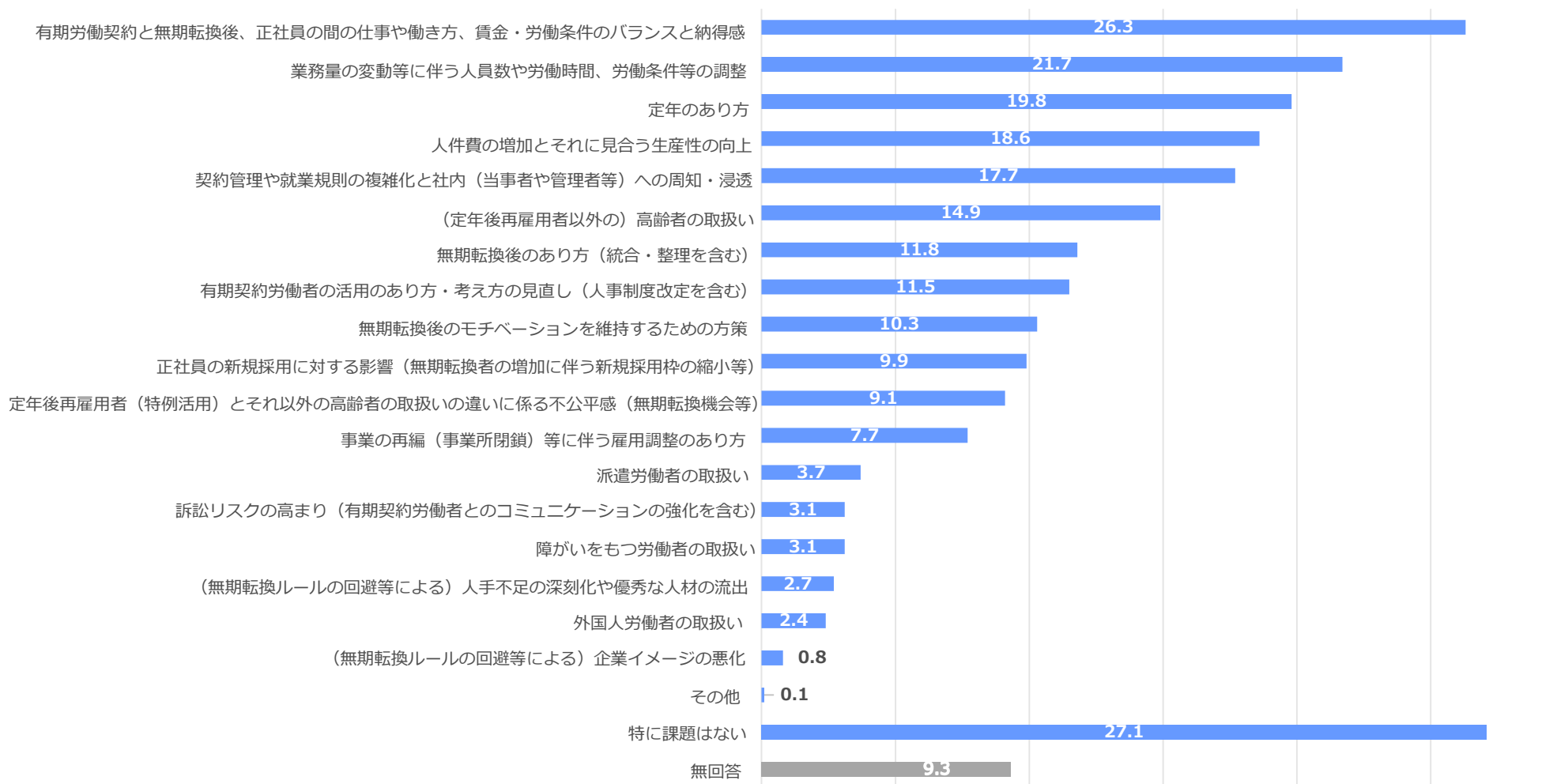


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールに対応する上での課題 –

※「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。

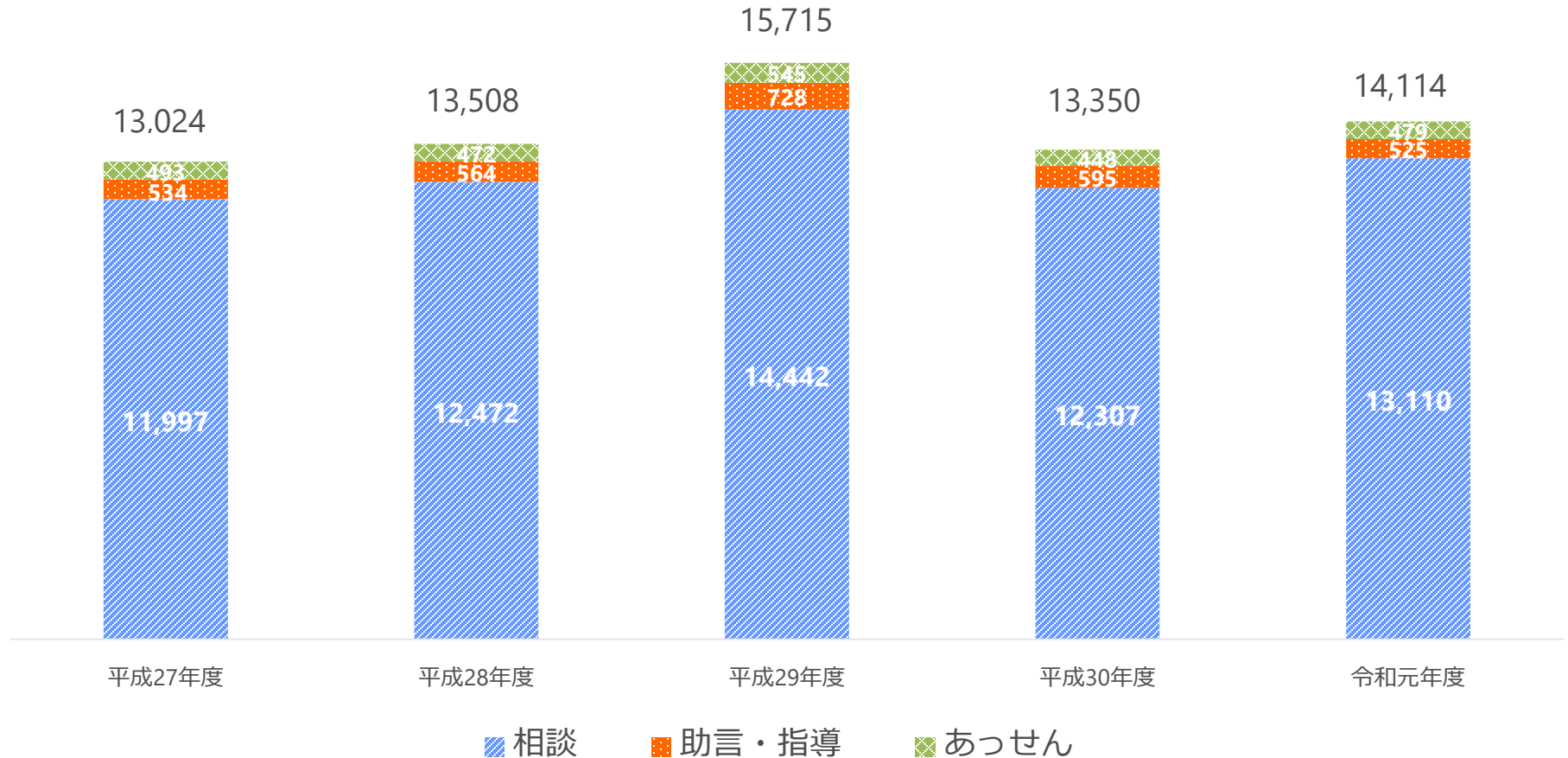
○無期転換ルールに対応する上での課題（企業・2018年11月時点）

【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

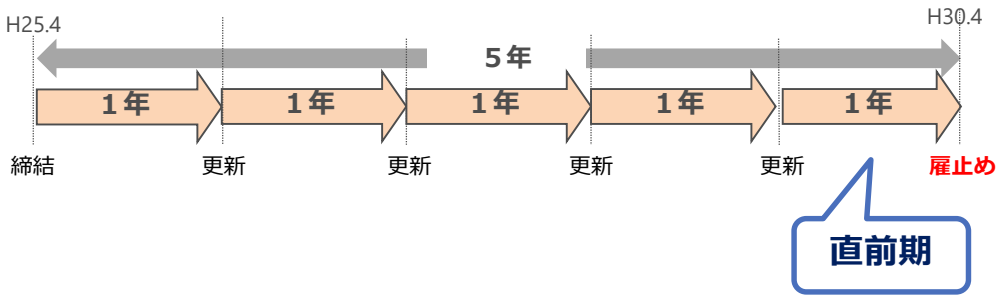


<個別労働関係紛争解決制度>

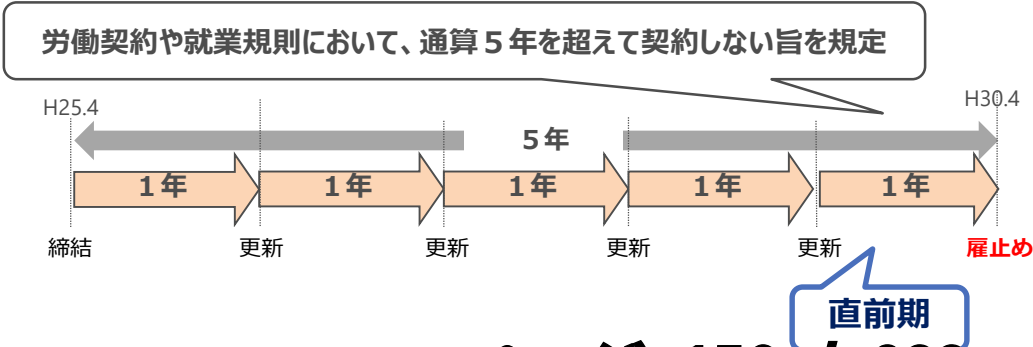
- ・都道府県労働局長による助言・指導：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度
- ・紛争調整委員会によるあっせん：労働問題の専門家であるあっせん委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度

※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



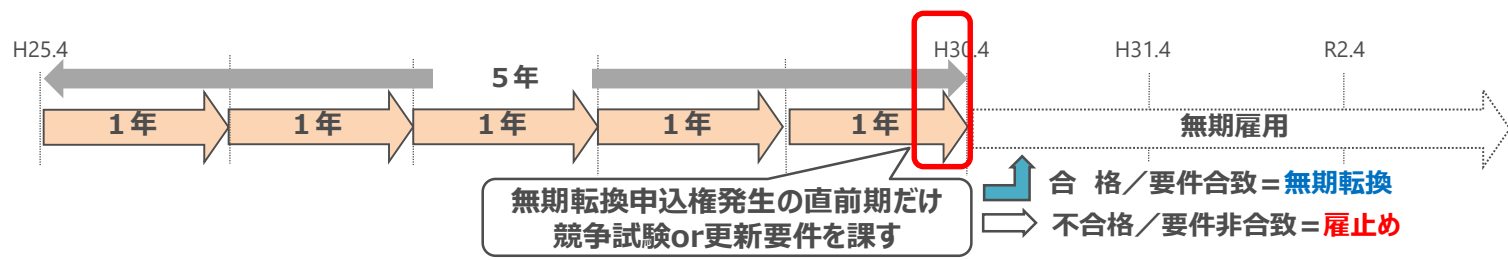
- ② 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）不更新条項を設定して当該条項を理由に雇止め
- … 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、一方的に合理的な理由なく労働契約や就業規則において、契約更新上限（5年等）を新たに規定・適用し、通算期間が5年を超える前に雇止めを行う等、無期転換申込権が発生する前に雇止めを行う場合



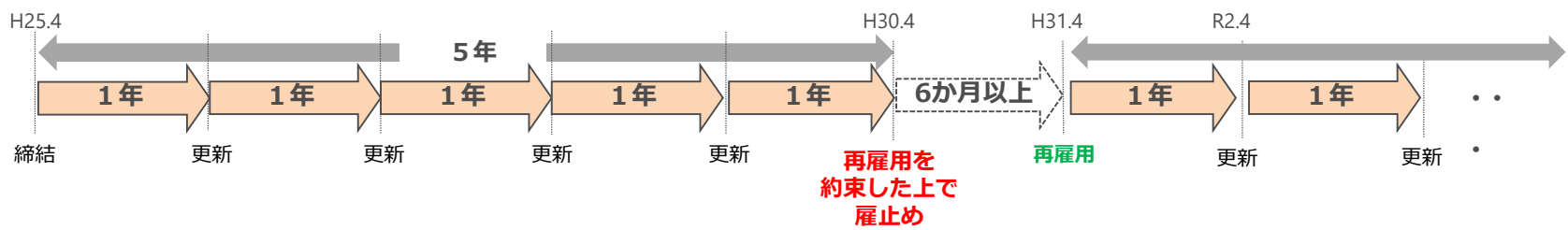
※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- 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

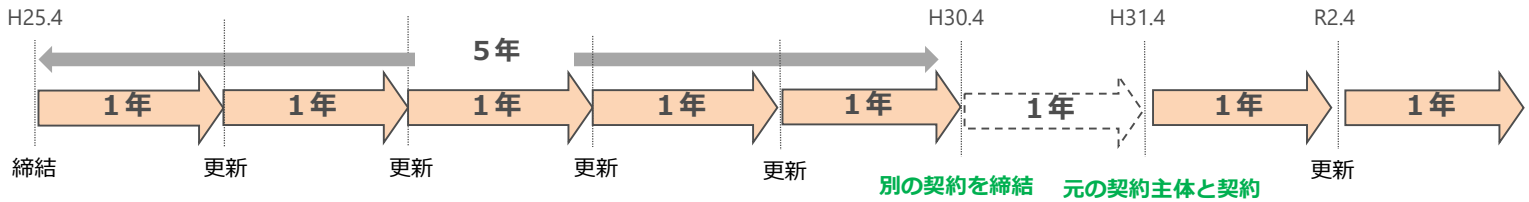


- ④ 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用
- … 無期転換申込権発生前に雇止めをするが、通算期間の算定がリセットされるクーリング期間（6か月）をおいて再度雇い入れることを明示的に約束しているような場合



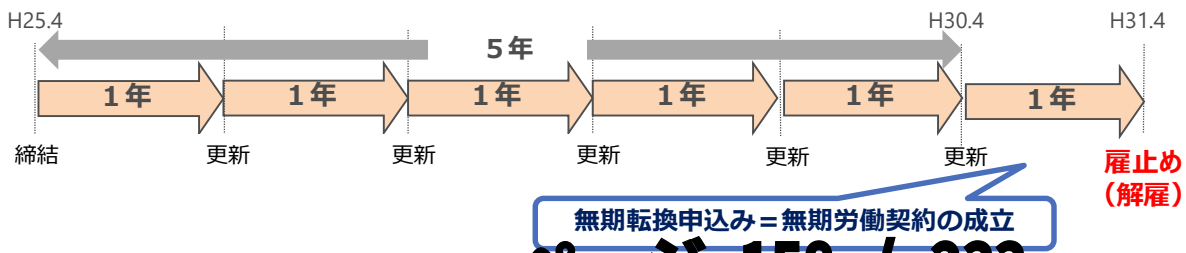
※雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

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

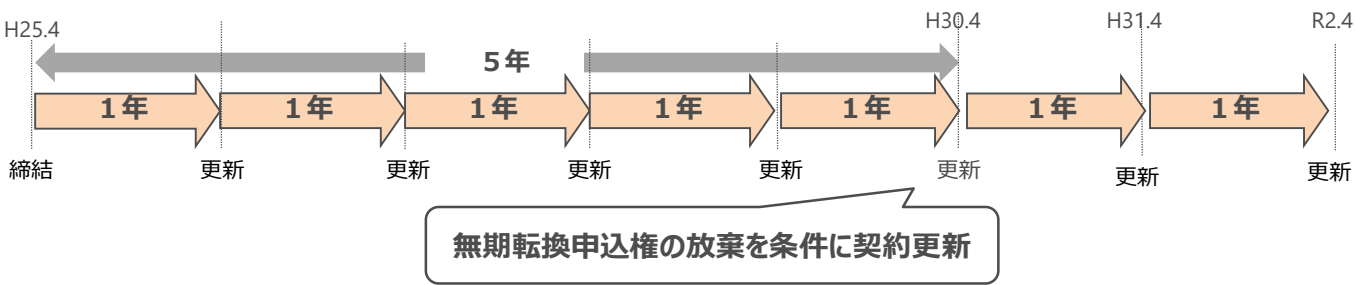


※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

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

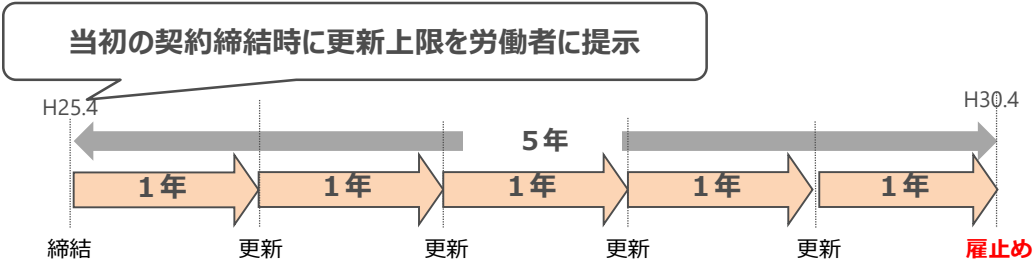
… 無期転換後、いずれの年齢であったとしても、数年で定年退職となるように、無期転換する際の年齢に対応して、細切れな定年を就業規則に設定する場合

【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

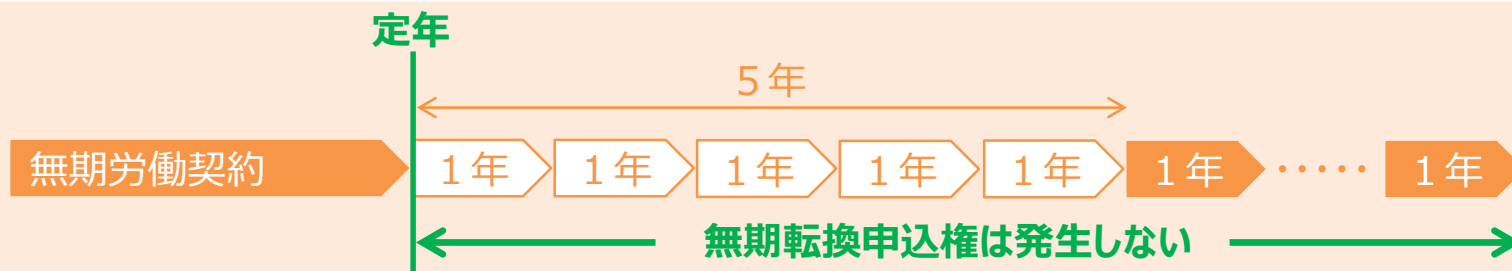
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- 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。

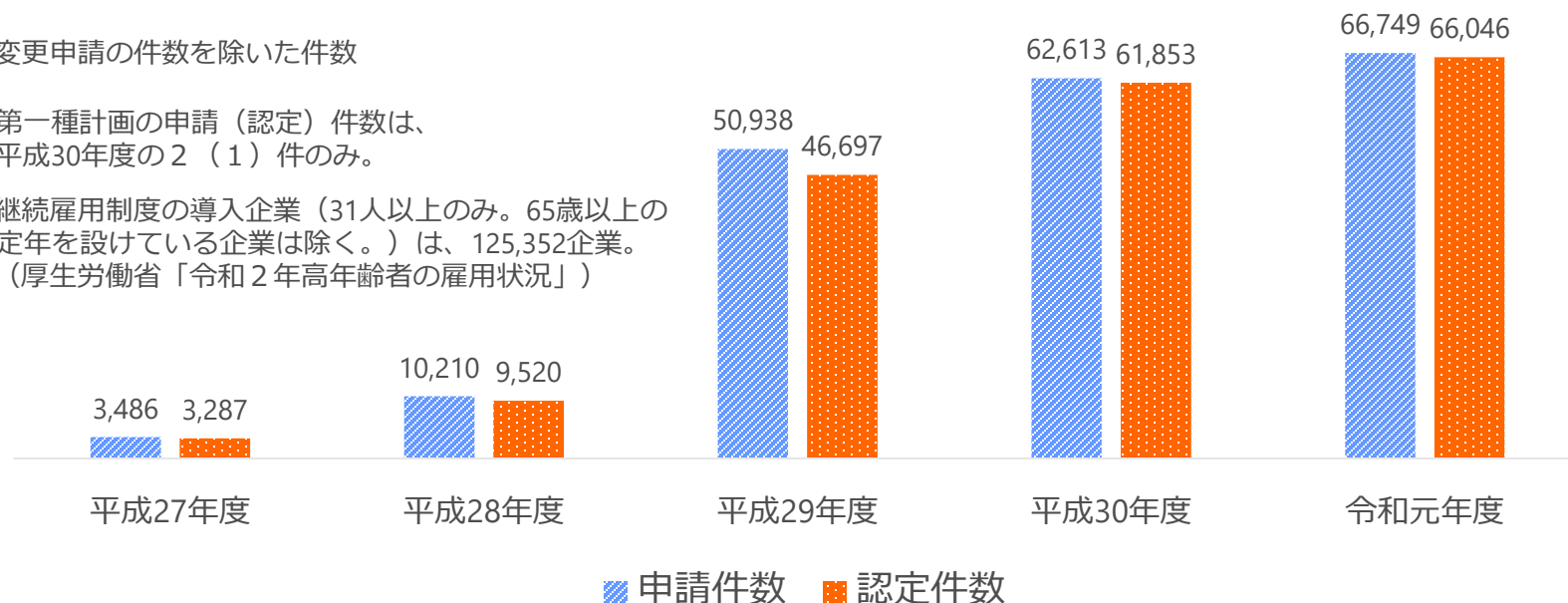
○有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数（累計）

（※）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

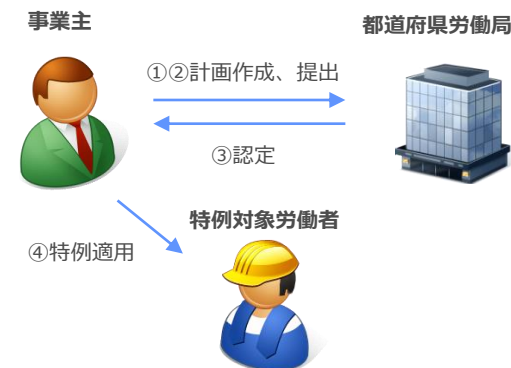
※第一種計画の申請（認定）件数は、
平成30年度の2（1）件のみ。

※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스팅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」、「無期転換ルールがよくある質問(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)

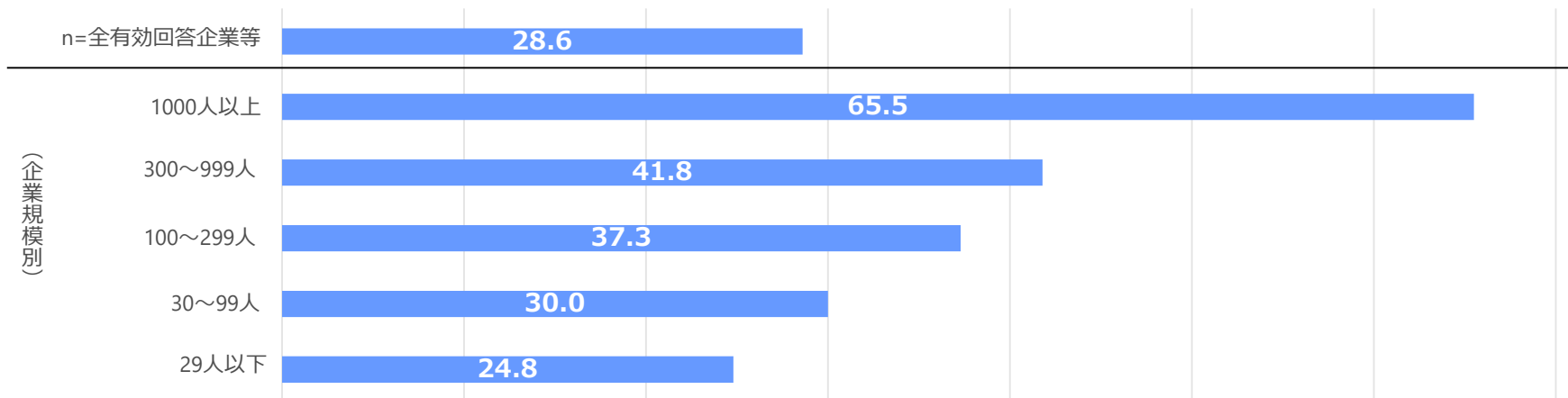
○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を実践できる「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の作成

○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)

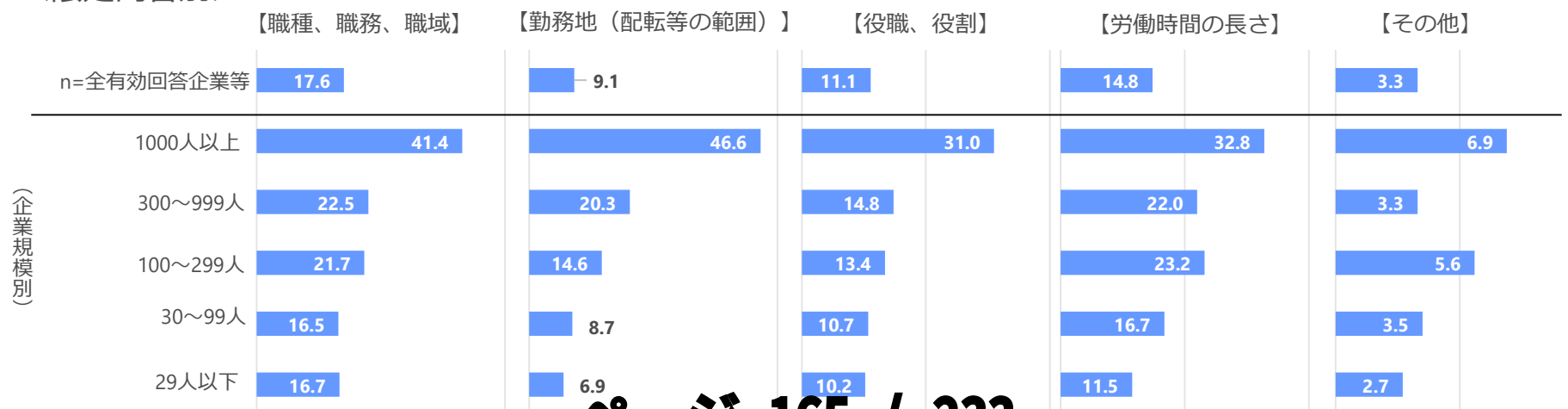
多様な正社員の雇用ルール等に関する現状

○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>

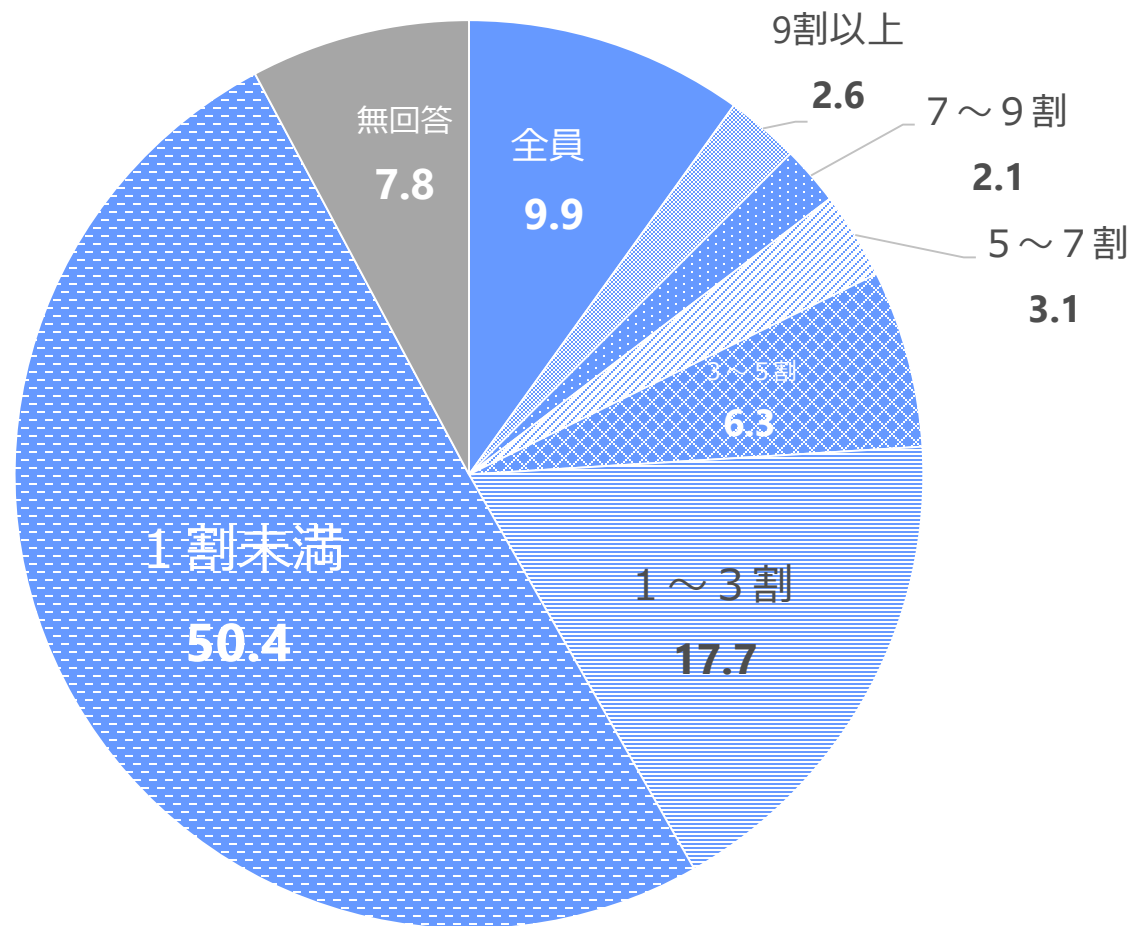


<限定内容別>



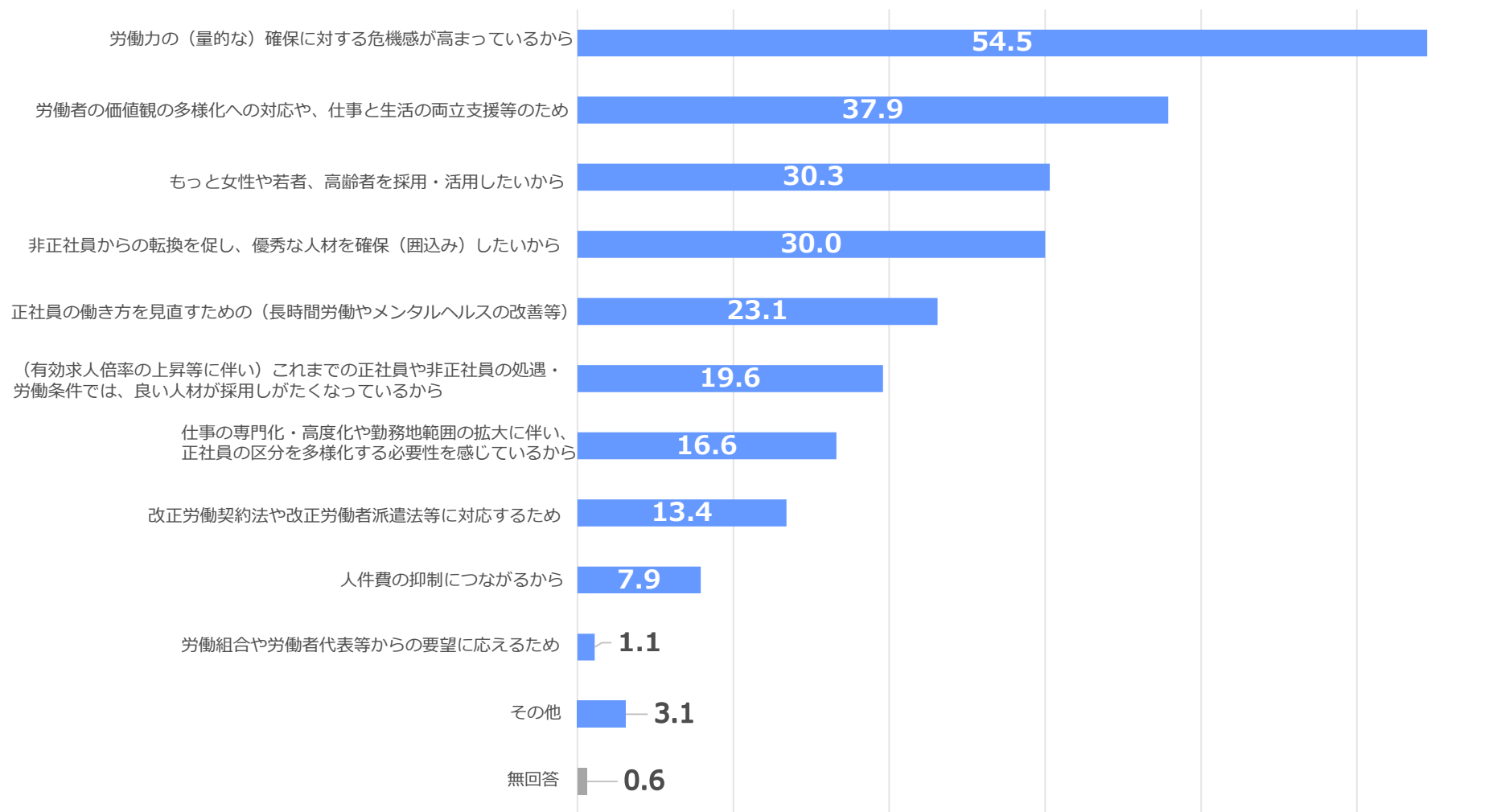
○多様な正社員の人数割合 (企業・2018年11月時点)

【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。

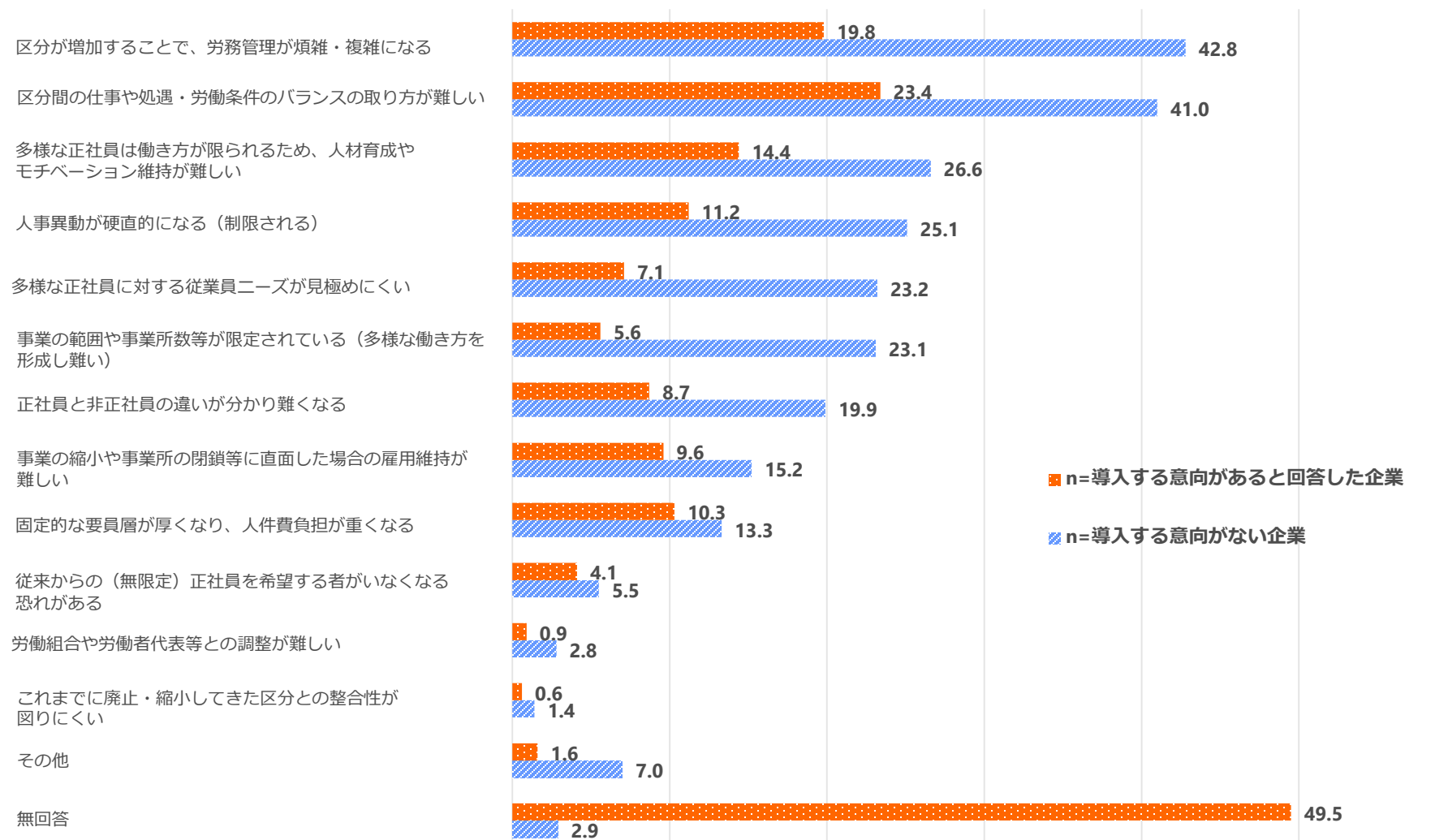
○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点) 【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、単位：％】



※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)

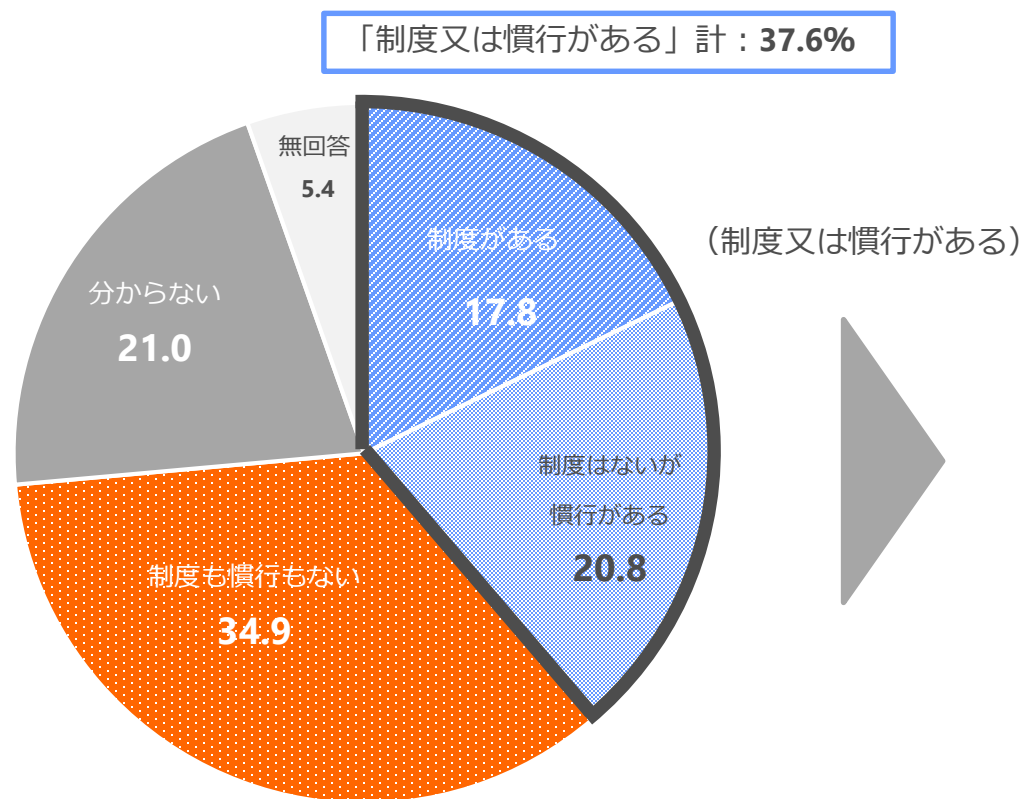
【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、導入する意向はないと回答した企業、単位：％】



※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。

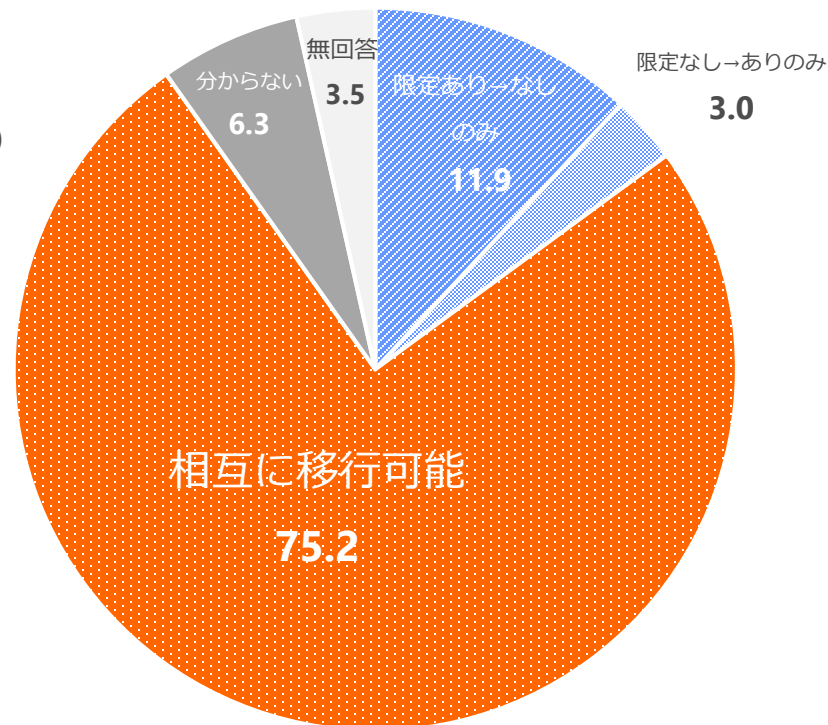
○正社員と多様な正社員の間の移行制度の有無(企業・2018年11月時点)

【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＞

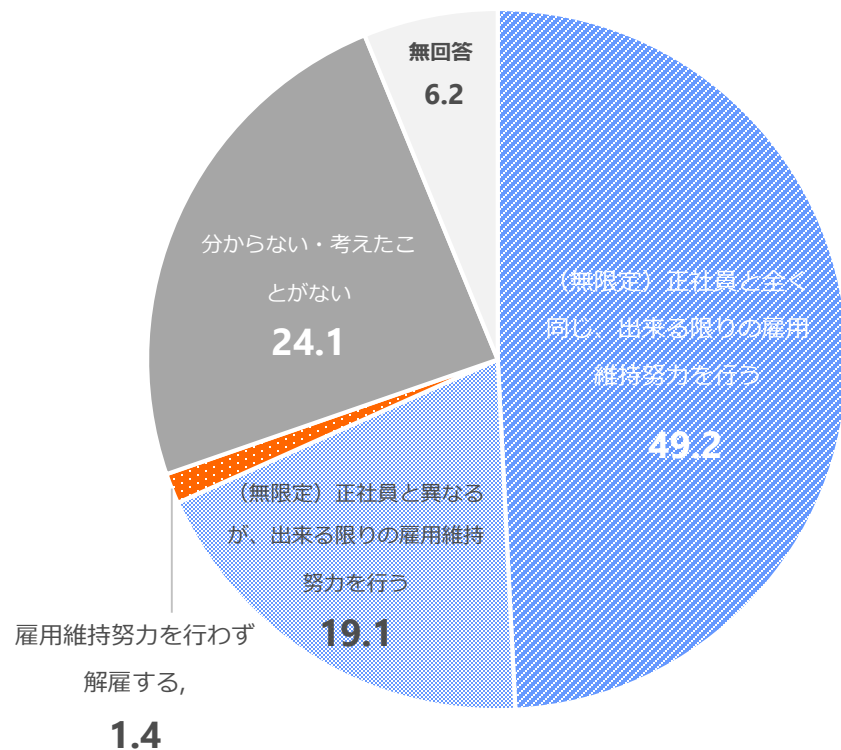
【n=多様な正社員区分がある企業等のうち移行制度又は慣行がある企業等、単位：%】



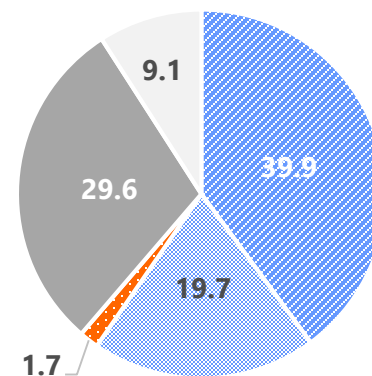
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員として処遇されている者を指す。

○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)

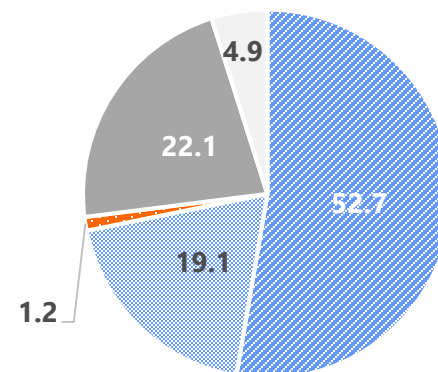
【n=多様な正社員区分がある企業、単位：％】



＜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＞



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)」を発出し、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	●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。」 ●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
-------	---

→ 「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）〉

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

- ◆ 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、50万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	（労働基準法施行規則第5条） ①労働契約の期間に関する事項 ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項 ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（※2） ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項 ⑤賃金（退職手当及び⑧の賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）賞与及び第8条各号に掲げる賃金（※3）並びに最低賃金額に関する事項 ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項	※2 解釈例規（通達）において、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」としている。 ・労働契約の締結前又は変更前において、使用者が労働契約を締結又は変更しようとする者に提示する労働条件 ・有効に締結又は変更された労働契約の内容 ※3 1箇月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当、1箇月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当、1箇月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当
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必要があるが、 勤務時間は6時間とする。"
休日	毎週土・日曜日、国民の休日 但し、業務の都合により上記休日 を変更する必要がある
賃金	1. 基本給 月給 XXX,XXX 円 2. 手当
昇給	年1回(△月)
退職	1. 定年制 有(60歳) 2. 継続雇用制度 有(65歳まで) 3. 自己都合退職の手続き(退職する○日以上前に届出ること) 4. 解雇の事由及び手続・詳細は、就業規則第○条を参照"
その他	社会保険の加入状況(厚生年金、健康保険) 雇用保険の適用 有

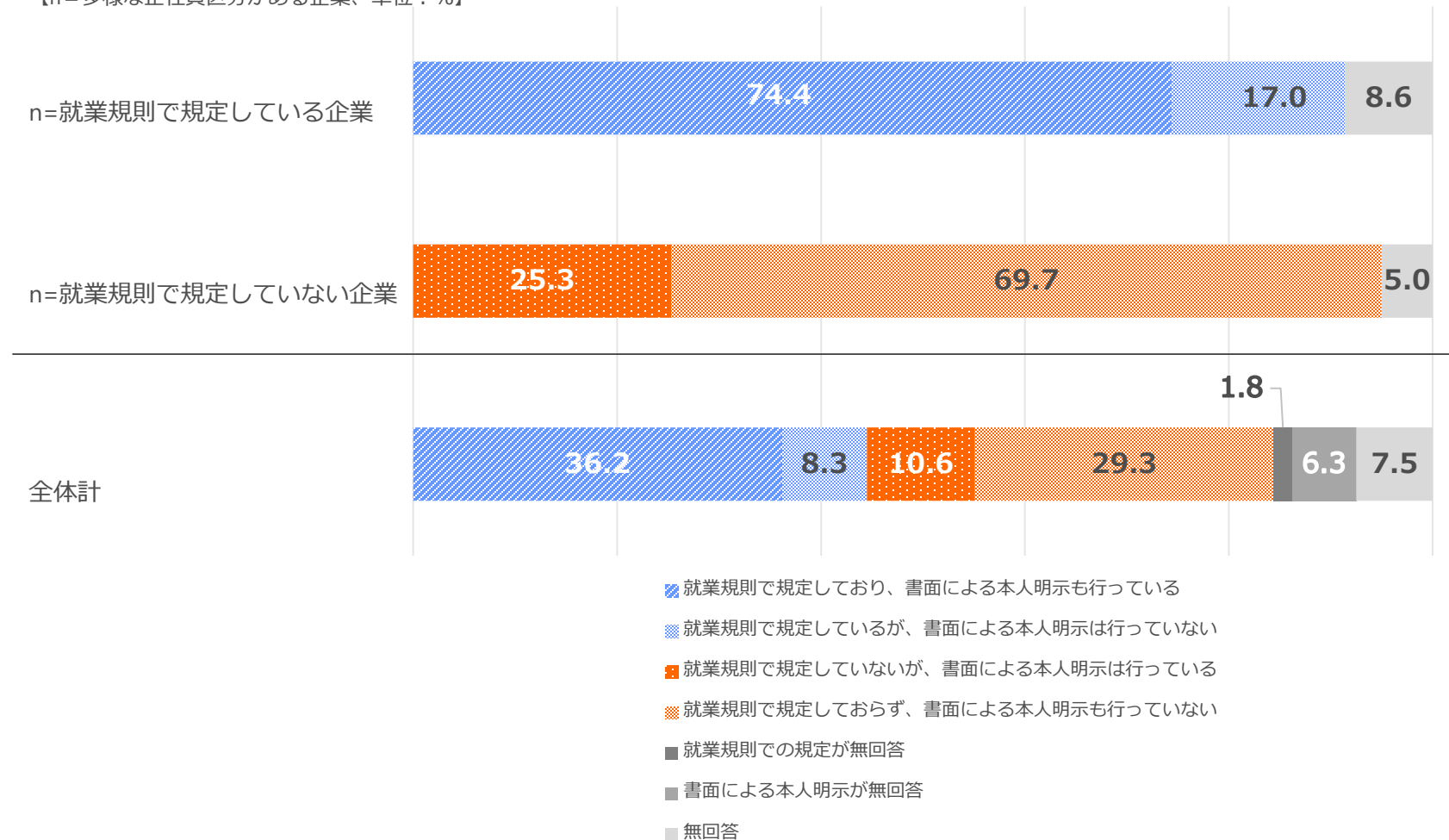
事業所を本社に限定
する勤務地限定の場合

職務内容を「資金調達
業務」とする職務限定
の場合

勤務時間を6時間とする
勤務時間限定の場合

○多様な正社員の限定性や処遇・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」といったいわれ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	正社員化コース (一部新規)	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
	障害者正社員化コース (新規)	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	賃金規定等改定コース	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
	賃金規定等共通化コース	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
	諸手当制度等共通化コース (一部新規)	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
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	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
	短時間労働者労働時間延長コース	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。

無期転換ルールに関する主な裁判例

各裁判例の要旨	1
1. 無期転換前の雇止め等に関する裁判例.....	3
公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）	3
高知県公立大学法人事件（高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁、高松高判令和3年4月2日）	6
博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）	12
地方独立行政法人山口県立病院機構事件（山口地判令和2年2月19日労判1225号91頁）	14
日本通運（東京地裁判決）事件（東京地判令和2年10月1日労判1236号16頁） ..	16
日本通運（横浜地裁川崎支部判決）事件（横浜地川崎支判令和3年3月30日）	22
福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成28年12月1日集民254号21頁） ..	26
2. 無期転換後の労働条件に関する裁判例.....	28
井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁）	28
ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日）	29

各裁判例の要旨

1. 無期転換前の雇止め等に関する裁判例

- 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）

無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているから、無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため更新を拒絶したとしてもそれ自体は格別不合理ではないが、本件労働契約は労契法19条2号に該当し、Xの雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかるXの合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないとされた。

- 高知県公立大学法人事件（高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁、高松高判令和3年4月2日）

第一審判決が、労契法18条1項が適用される直前に雇止めをするという法を潜脱するかのような雇止めを是認することができない等と述べ、Xの地位確認請求を認めたのに対し、控訴審判決は、当該法を潜脱するかのような雇止めを是認することができないという趣旨の説示はせず、また、結果として、労契法18条1項所定の期間内にXがYに対して無期転換申込権を行使したとは認められないとして、Xの地位確認請求の認容部分を取り消した。

- 博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）

Yは、形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、Xの契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえ、Yは、平成25年以降、最長5年ルール適用を徹底しているが、一定の例外が設けられており、Xの契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえず、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがないとして、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護されるとされた。

- 地方独立行政法人山口県立病院機構事件（山口地判令和2年2月19日労判1225号91頁）

就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で、Xには既に契約更新の合理的期待が生じており、上記改正をもってその期待が消滅したとはいえず、また、上記改正の具体的説明がされたのは契約書取り交わし後であり、Xが雇用期間上限を認識していたとはいえず、Xの期待が消滅したとはいえないとされた。

- 日本通運（東京地裁判決）事件（東京地判令和2年10月1日労判1236号16頁）

不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り（山梨県民信用組合事件参照）、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべきとし

て、本件では、不更新条項等の契約書に署名押印する行為がXの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するとはいえないとされた。

○ **日本通運（横浜地裁川崎支部判決）事件（横浜地川崎支判令和3年3月30日）**

Xが本件不更新条項等を明示的に付した本件雇用契約の締結の意思を形成するうえで、その自由意思を阻害する状況があったことをうかがわせる事情も認められないこと等から、本件雇用契約の満了時において、Xが本件雇用契約による雇用の継続を期待することについて合理的な理由があるとは認められないとして、Xの地位確認請求等を棄却した。

○ **福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成28年12月1日集民254号21頁）**

本件規程には、契約期間の更新限度が3年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮してYが必要であると認めた場合である旨が明確に定められ、Xもこれを十分に認識した上で本件労働契約を締結したことなどから、無期労働契約となるか否かは、Xの勤務成績を考慮して行うYの判断に委ねられており、本件労働契約が3年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったといえないとされた。

2. 無期転換後の労働条件に関する裁判例

○ **井関松山製造所事件（高松高判令和1年7月8日労判1208号25頁）**

本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であることなどから、同規則の制定のみをもって、Yが支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難いとされた。

○ **ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判 令和2年11月25日）**

労契法18条1項に基づき無期転換した後の労働条件に関し、無期転換後の労働者に適用される就業規則が別途定められている場合において、労契法18条は無期転換後の契約内容を正社員と同一にすることを当然に想定したものではないこと等を理由として、当初から無期労働契約を締結している労働者に適用される就業規則が適用されないと判断された。

1. 無期転換前の雇止め等に関する裁判例

公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）

（事案概要）

Xは、平成24年11月1日にYと有期労働契約を締結し、その後4回にわたり更新してきた。Xは、平成29年4月1日に1年の有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し、平成30年1月17日にYに対して本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Yはこれを拒絶し、本件労働契約の雇用期間の満了日である平成30年3月31日をもって雇止めをすることを通知した（以下「本件雇止め」という。）。Xは、同年8月23日、Yに対し「無期労働契約転換申込書」により、労契法18条に基づき無期労働契約への転換を申し込んだ。

Xは、本件雇止め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ず、かつ、労契法18条1項により無期労働契約に転換されたとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

（判決判旨）

（1）労契法19条1号の該当性について

労契法19条1号の該当性は、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等を総合考慮した上、当該有期労働契約が「期間の定めのない労働契約と実質上異ならない状態にある」と認められるか否かにより判断すべきものと解される。

そこで検討すると、①本件労働契約は、平成24年11月1日締結の労働契約が複数回にわたって反復、更新された後に締結された労働契約であって、②その間の更新回数も既に5回に上っているほか、③各雇用期間も上記労働契約のそれが5か月間（平成24年11月1日から平成25年3月31日まで）であった以外は全て1年間であって、本件労働契約の期間終了における通算雇用期間は5年5か月に及んでいるほか、④その業務内容も単なる補助的・臨時的な業務にとどまらない。しかし、①各労働契約は、いずれも飽くまでXを「非常勤嘱託員」として採用することを前提に締結されたものであり、②当然のことながら内規（U市非常勤嘱託員取扱要綱及び本件要領）に従って雇用期間が定められ、③Yは、これを前提に毎回、内部決裁を行った上、辞令書や勤務条件通知書を作成し、ほぼ毎回上記辞令書等をXに交付していたこと、そして、④その各辞令書には雇用期間（任用期間）が明記され、また、各勤務条件通知書中には、任用期間満了時の業務量、勤務成績・態度、能力、予算措置を総合的に判断して再任する場合がありますと記載されていたというのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、上記①ないし④の事情を勘案したとしても、従前の各労働契約は、いずれも、その締結時において雇用の更新継続が当然の前提とされていたものではない。

そうすると、本件労働契約は、「期間の定めのない労働契約と実質的に異ならない状態」

にあったものと評価することはできず、労契法 19 条 1 号には該当しないといえる。

(2) 労契法 19 条 2 号の該当性について

労契法 19 条 2 号の該当性は、同条 1 号の該当性と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等を総合的に斟酌し、使用者が当該労働契約を有期労働契約とした目的の合理性の有無・程度と労働者の雇用継続に対する期待の合理性の有無・程度を相関的に検討した上、使用者において雇用期間を定めた趣旨・目的との関係で、なお労働者の雇用継続に対する期待を保護する必要性が高いものといえるか否かにより判断すべきである。

そこで検討すると、確かに、X は、飽くまで各労働契約が有期労働契約として締結されたものであって、その各労働契約には雇用期間の定めがあり、かつ、自らが非常勤の嘱託職員の地位にあることの認識を欠いていたものではない。また、非常勤嘱託員の報酬（給与）は U 市からの補助金によって賄われており、その任用取扱基準も「U 市役所の非常勤嘱託員任用手引き（任用期間：原則 1 年以内（任用期間は更新を含め最大 3 年以内）」に依拠することが求められていることからみて、各労働契約における雇用期間は、上記任用取扱基準に従って U 市からの非常勤嘱託員の報酬財源を確保するために定められたものであって、その趣旨・目的に一応の合理性が認められる。

しかし、X の業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容するとともに、その雇用期間の定めも、上記のとおり当初予定された 3 年間（更新を含む）を超えて継続している点で報酬財源確保の必要性というよりむしろ雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったとみるのが相当である上、各労働契約の各更新手続それ自体も実質的な審査はほとんど行われず、単に X の意向確認を行うだけの形式的なものに変じていたものといわざるを得ない。そうすると、上記のような各労働契約における雇用期間の定めの意味や目的を考慮したとしても、なお X の雇用継続に対する期待を保護する必要は高いものといふべきであるから、X において本件労働契約の満了時に同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ものというべきであり、本件労働契約は労契法 19 条 2 号に該当する。

(3) 本件雇止めにかかる客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

本件雇止めの経緯（X が本件労働契約の更新の申込みをしたところ、Y の事務次長は、X に対し、「5 年のルール（労契法 18 条の無期転換ルール）が平成 30 年 4 月 1 日から施行されるので、X については今度更新すると長期雇用となってしまうので、市の人事課から人員を整理するよう指導があった」などとして、本件雇止めを行った。）によれば、本件雇止めは、Y が労契法 18 条所定の期間の定めのない労働契約の締結申込権の発生を回避する目的で行われたものといふことができる。しかし、労契法 18 条の「通算契約期間」が経過し、労働者に無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているのであって、「通算契約期間」の定めは、使用者のかかる自由まで否定するものではないから、使用者が無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため、「通算契約期間」内に当該有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自

体は格別不合理な行為ではない。しかし、本件労働契約は、労契法 19 条 2 号に該当し、X の雇用継続に対する期待は合理的な理由に基づくものとして一定の範囲で法的に保護されたものであるから、特段の事情もなく、かかる X の合理的期待を否定することは、客観的にみて合理性を欠き、社会通念上も相当とは認められないものというべきである。

特段の事情の有無について検討すると、Y は、Y の財政基盤は一般企業などとは異なり脆弱であり、およそ安定していないのか実情であって、労契法 18 条 1 項により非常勤嘱託員を無期労働契約の労働者として雇用を継続することは著しく困難である旨主張する。確かに、労契法 19 条各号により雇用継続の期待が保護される有期労働契約においても人員整理的な雇止めが行われることがあり、本件雇止めも、かかる人員整理的な雇止めとして実行されたものといえることができる。そうすると、その審査の在り方（厳格性）はともかく、本件雇止めにも整理解雇の法理が妥当するものというべきであるから、①人員整理の必要性、②使用者による解雇回避努力の有無・程度、③被解雇者の選定及び④その手続の妥当性を要素として総合考慮し、人員整理的雇止めとしての客観的合理性・社会的相当性が肯定される場合に限り、本件雇止めには特段の事情があるというべきである。

Y は、本件雇止めに当たって、U 市から X につき労契法 18 条 1 項が適用され、それまでの有期労働契約が期間の定めのない労働契約に転換されないよう人員整理を行うべき旨の指導を受けていたというのであるから、Y には上記人員整理のため本件雇止めを行う必要性が生じていたことは否定し難い。しかし、X の業務実態は、各労働契約締結のかなり早い段階から、非常勤としての臨時的なものから基幹的業務に関する常用的なものへと変容し、その雇用期間の定めも、雇止めを容易にするだけの名目的なものになりつつあったというのであるから、①人員整理のため本件雇止めを行う必要性をそれほど大きく重視することは適当ではない上、②雇止め回避努力の有無・程度、③被雇止め者の選定及び④その手続の妥当性に関する審査も、これを大きく緩和することは許されないものと解されるところ、本件雇止めの経緯からみて、Y は、U 市からの指導を唯々諾々と受け入れ、本件の人員整理的な雇止めを実行したものであって、その決定過程において本件雇止めを回避するための努力はもとより、X を被雇止め者として選定することやその手続の妥当性について何らかの検討を加えた形跡は全く認められないのであるから、これらの事情を合わせ考慮すると、人員整理を目的とした本件雇止めには、客観的な合理性はもとより社会的な相当性も認められず、本件雇止めには特段の事情は存在しないものといえる。

(4) 結論

以上によれば、Y は、本件労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で同労働契約の更新申込みを承諾したものとみなされる（労契法 19 条柱書）ところ、X は労契法 18 条 1 項に基づき無期労働契約への転換申込みをしており、これにより X と Y には、平成 31 年 4 月 1 日以降、有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の条件により無期労働契約が締結されたものとみなされる。

高知県公立大学法人事件（高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁、高松高判令和3年4月2日）

（事案概要）

労働者 X は、使用者 Y との間で期間の定めのある労働契約を平成25年4月1日又は同年11月1日に締結し（契約成立の時期については後記のとおり争いがある。）、3回にわたり当該労働契約を更新したが、平成30年4月1日以降、Y が当該労働契約を更新しなかったこと（以下「本件雇止め」という。）について、労働契約法（以下「労契法」という。）19条に基づき、当該労働契約が更新され、その後、通算契約期間が5年を超えたことから、同法18条1項に基づき、期間の定めのない労働契約に転換したなどと主張し、Y に対し、X が雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める事案である。

高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁

（判決要旨）

（1）契約更新の期待が合理的（労契法19条2号）といえるか

X は、XY 間の労働契約の契約期間が満了する平成30年3月31日時点において、労働契約が更新されるとの期待を抱いており、かつ、かかる期待には合理的な理由があるといえる。

（2）雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

本件雇止めは、Y における財政状況の悪化とDNG Lプログラムに係るシステム構築作業の完了などを理由としてなされたものであり、X の責めに帰すべき事由によるものとはいえないため、本件雇止めに客観的に合理的な理由があり、かつ、社会通念上相当であるといえるか否かを判断する際には、無期労働契約との差異を十分に踏まえつつ、整理解雇の場合に準じて、〈1〉人員削減の必要性、〈2〉雇止め回避努力、〈3〉人選の合理性及び〈4〉手続の相当性の各事情を総合的に考慮して判断する必要がある。

これに加えて、本件雇止めがなされた時期が、雇止めがなされなければ、労契法18条1項に基づいて有期労働契約が期間の定めのない契約へ転換しうる時期にあったことも踏まえて検討する必要がある。

確かに、整理解雇に準じて、X を雇止めることに関して、雇止めを肯定すべき事情が全くないわけではないが、本件労働契約について、本件プロジェクトが終了する1年前に、本件労働契約に関して、あえて雇止めをしなければならない、客観的な理由や社会通念上の相当性があつたのかは疑問であり、X 一人の雇用を1年継続したとしても、経理上深刻な問題が生じたとはいい難いし、雇止め以外の方法が皆無であつたともいい難いから、Y は否定するものの、その時期に鑑みれば、やはり、Y は、労契法18条1項による転換を強く意識していたものと推認できるというべきであり、X に雇用契約が更新される
との合理的な期待が認められるにもかかわらず、同条同項が適用される直前に雇止めをするという、法を潜脱するような雇止めを是認することはできない。

（3）無期労働契約への転換

Xは、本件労働契約の期間満了日前である平成30年2月20日、Yに対し、本件労働契約の更新の申込みを行ったが、Yは、同月23日、Xに対し、当該申込みを拒絶したところ、本件労働契約は労契法19条2号に該当し、かつ、当該拒絶は社会通念上相当とは認められないことから、同条により、Yは、第3回更新後の本件労働契約の労働条件と同一の労働条件で、当該申込みを承諾したものとみなされる。

したがって、本件労働契約は、平成30年4月1日、契約期間を同日から平成31年3月31日まで、契約を更新しない、従事すべき業務の内容を本件プロジェクトに関する業務（技術）とし、（略）とする労働条件で、更新されたと認められる（以下「本件契約更新」という。）。

本件では、Xが、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に、Yに対し、無期労働契約の締結を明示して申し込んだ事実は認められない。しかしながら、XがYに対し明示的な申込みをしなかったのは本件雇止めを受けたためであること、Xは、平成30年4月13日、本件訴訟を提訴し、当審口頭弁論終結時まで一貫して、本件雇止めが労契法19条によって無効であり同月1日から本件労働契約が更新されたことを理由として、Yに対し、現在も労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び同月から本判決確定までの賃金支払等を請求しており、さらに、同法18条1項に基づき、本件労働契約が無期労働契約に転換した旨の主張もしていることなどを考慮すれば、遅くとも平成31年3月31日までの間に、XがYに対し同条同項に基づく無期労働契約締結の申込みの意思表示を行ったと認めるのが相当である。

そして、本件労働契約締結日は平成25年11月1日であるところ、第1回契約更新ないし本件契約更新によって本件労働契約は4回更新され、契約期間満了日である平成31年3月31日までの通算契約期間は約5年5か月であると認められる。

したがって、同条同項より、Yは、契約期間の定めを除く本件契約更新後の本件労働契約の労働条件と同一の労働条件で、上記申込みを承諾したものとみなされる。

以上より、XY間において、平成31年4月1日、（略）とする労働条件で、無期労働契約が締結されたと認められる。

高松高判令和3年4月2日

(1) Xの本件労働契約更新の期待が合理的といえるか（労働契約法19条2号の要件充足性）

ア まず、本件労働契約締結時における契約更新の期待につき合理的理由があるか検討する。

既に説示したとおり、本件労働契約は、DNGLプロジェクトを前提として、最長でも同プロジェクト終了時までを契約期間として予定していた有期労働契約であると認められる。

そして、前記認定事実によれば、〔1〕D主幹は、本件労働契約締結前である平成24年12月13日、Xに対し、DNGLプロジェクトは平成24年度を含め7年間（平成31年3月31日まで）である旨をメールで説明していたこと、〔2〕Xは、平成24年11月7日の時点で、7年後には、DNGLプロジェクトに係る業務が完了するこ

とを認識していたこと、〔3〕H副学長との面談及び平成25年8月20日の面談において、H副学長は、Xに対し、6年間（すなわち、平成31年3月31日まで）の雇用継続を約束すると提案をしたこと、〔4〕本件労働契約締結時に交付された労働条件通知書には契約を更新する場合があると明記されていたことが認められる。

これらの事実によれば、本件労働契約締結時において、Xは、本件労働契約の当初の契約期間は平成26年3月31日までの5か月であるものの、その満了時に更新され、DNG Lプロジェクトが終了する平成31年3月31日まで雇用が継続されるという期待を抱いたものと認めることができる。また、前記認定のとおり、当時の学長であったJ学長の意向を踏まえて、後に学長となったH副学長が、自ら、DNG Lプログラムの責任者として、Xに対し、6年間の契約期間の提案を行ったこと等を考慮すれば、Y大学外から招聘された立場にあったXにとって、DNG Lプロジェクトが終了する平成31年3月31日まで雇用が継続されると期待したことには、合理的な理由があるというべきである。

（略）

以上によれば、Xは、本件労働契約締結時において、DNG Lプロジェクトが終了する平成31年3月31日まで雇用が継続されるという期待を抱き、かつ、この期待には合理的な理由があるといえる。

イ 次に、本件雇止め1の時点（平成30年3月31日）における契約更新の期待につき合理的理由があるか、検討する。

上記で説示したとおり、本件労働契約は、DNG Lプロジェクトを前提として、最長でも同プロジェクト終了時までを契約期間として予定して締結されたものであって、Xも、本件労働契約締結時において、本件労働契約はDNG Lプロジェクト終了時である平成30年3月31日までは継続することを期待していたことが認められる。

そして、前記認定事実によれば、〔1〕Xは、本件労働契約の締結前は維持しようと考えていた神奈川の住居を平成25年10月中に引き払い、高知に生活の拠点を移したこと、〔2〕本件労働契約は、3回にわたって更新されたこと、〔3〕Xは、D主幹から、平成29年2月、同年4月以降の契約を1年契約にするのか、当初約束していた平成31年3月までの2年契約にするのかを人事担当部署とDNG Lプログラム責任者（H副学長）と相談の上、進めて行きたいとのメールを受け取ったこと、〔4〕平成30年3月31日時点において、DNG Lプロジェクトが平成31年3月31日まで実施されることが決定しており、Xもこれを認識していたことからすれば、Xは、本件雇止め1をされた平成30年3月31日時点においても、本件労働契約が更新され、平成31年3月31日まではY大学において勤務を継続できる旨の期待を有していたと認めるのが相当である。

そして、前記認定事実によれば、平成30年3月31日時点においても、実際にXがDNG Lプログラム技術職員として行っていた業務内容が極端に減少していたわけではないこと、本件労働契約締結までの交渉過程において、D主幹がDNG Lプロジェクト中の雇用継続が可能である旨述べていたこと、6年間の契約期間の提案を行ったH

副学長はDNG Lプログラムの責任者であったこと、DNG Lプロジェクトが途中で終了するとは考え難い事業であったこと等を考慮すれば、上記のXの期待は、合理的な理由があるというべきである。

(略)

そうすると、本件労働契約の期間が満了する平成30年3月31日時点においても、本件労働契約当初の上記期待が消滅又は放棄されたとは認められず、Xは、本件労働契約が更新されるとの期待を有しており、かつ、その期待には合理的な理由があるといえる。

そして、前記前提事実によれば、Xが、平成30年2月10日、Yに対し、本件雇止め1は違法であるとして、労働契約の契約期間が満了するまでの間に、本件労働契約の更新の申込みをしたことが認められる。

ウ さらに、上記のとおり、本件労働契約は、平成30年4月1日から、従前と同一の条件により1年間、更新されたが、更新された労働契約が満了する平成31年3月31日（本件雇止め2の時点）における契約更新の期待につき合理的理由があるかを検討する。

前記で、原判決を補正の上引用した認定事実によれば、YがXと本件労働契約を締結する際に新たに制定した「高知県公立大学法人高知県立大学特定プロジェクト職員規程」には、第1条（趣旨）として、「この規程は、競争的外部資金の提供を受けた教育・研究プロジェクト若しくは理事長が必要と認める事業等（以下「特定プロジェクト」という。）を推進するため雇用する特定プロジェクト職員に関し必要な事項を定める。」と規定し、第5条（雇用期間等）として、「特定プロジェクト職員の雇用期間は、事業年度の範囲内で定めるものとし、雇用の通算期間は当該特定プロジェクトに係る終期を限度とする。特定プロジェクト職員は、高知県公立大学法人職員定年規程を適用しない。」と規定しており、Yとしては、補助金交付対象であるDNG Lプロジェクト終了後の平成31年4月1日以降は、Xと本件労働契約を更新する意思は全くなかったこと、Yの担当者が、Xに対し、同日以降も本件労働契約を更新する旨明言したことはないこと、Xは、当初から、本件労働契約の締結及び更新につき、DNG Lプロジェクトが前提になっていると認識していたことが認められる。

これらの事実を前提とすれば、Xは、Yとの間で、最大でも、DNG Lプロジェクトが終了する平成31年3月31日を限度として更新するとの前提で本件労働契約を締結し、その後も同様の前提で更新していたものと認められるから、その限度を超えて、本件労働契約につき同年4月1日以降も更新されると期待していたとしても、そのことに合理的な理由があったとは認め難い。

エ したがって、Xは、平成30年3月31日の本件労働契約の契約期間満了時において、本件労働契約が更新されるものと期待することにつき合理的な理由があると認められる上、Yに対し、契約期間が満了するまでの間に、本件労働契約につき、労働契約法19条所定の事由があるとして、有期労働契約の締結の申込みをしたといえるが、Xが本件労働契約につき平成31年4月1日以降も更新されると期待していたとしても、そ

のことに合理的な理由があったとは認め難い。

- (2) 本件各雇止め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か（労働契約法19条柱書）について

前記認定事実によれば、本件雇止め1は、Yにおける財政状況の悪化とDNG Lプログラムに係るシステム構築作業の完了などを理由とするものであり、労働者であるXの責めに帰すべき事由によるものでないことは明らかである。

そうであるとすれば、本件雇止め1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か否かを判断する際には、無期労働契約との差異を十分に踏まえつつ、整理解雇の場合に準じて、〔1〕人員削減の必要性、〔2〕雇止め回避努力、〔3〕人選の合理性及び〔4〕手続の相当性の各事情を総合的に考慮して判断するのが相当である。

(略)

以上のとおり、Yには、本件雇止め1を正当化するほどの人員削減の必要性があったとは認められないこと、YがXの本件雇止め1を回避するための努力をしていたとは評価できないこと、Yが、DNG Lプロジェクトが終了する前の段階で、X1人を対象として本件雇止め1をしたことにつき、人選の合理性があったとは認められないことに照らすと、本件雇止め1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といわざるを得ない。

したがって、本件労働契約は、Xが平成30年2月20日、Xに対し、本件労働契約の更新を申し込んだことにより、労働契約法19条2号が適用され、Yが同一の労働条件でこの申込みを承諾したものとみなされる。

- (3) 本件労働契約は労働契約法18条1項により無期労働契約に転換したかについて

ア 本件労働契約の通算契約期間について

本件労働契約の始期は、平成25年11月1日であり、平成30年3月31日に行われた本件雇止め1は無効であるから、本件労働契約は、同日、従前の労働条件と同一の条件で更新されたことになり（労働契約法19条柱書）、更新後の契約の終期は平成31年3月31日となる。したがって、平成30年11月1日には、本件労働契約の通算契約期間が5年を超えることになる。

イ 無期転換申込権の行使について

(ア) 労働契約法18条1項前段は、「同一の使用urerとの間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。」と規定する。

労働契約法18条1項は、無期労働契約を原則とするものではないが、一定期間を超えた有期労働契約の継続的利用を同契約の濫用的利用と評価しつつ、有期労働契約であることに伴い労働者に有利な労働条件が定められることもあるので、自動的

な無期転換ではなく、労働者の意思に応じて無期労働契約への転換を求める権利を与えるとともに、使用者側に無期労働契約の締結を強制し、もって、安定した無期労働契約を促進する趣旨であると解される。

そうであるとすれば、同項に規定する無期転換申込権は、当該契約期間中に通算契約期間が5年を超えることになる有期労働契約の契約期間の開始時点で発生し、その行使が可能になり、その契約期間が満了する日までの間に、有期労働契約を無期労働契約に転換する意思を有することが判別できる方法で行使することが必要であると解される。

そうすると、Xは、当該契約期間中に通算期間が5年を超えることになる有期労働契約の開始時点である平成30年4月1日から本件労働契約終了日である平成31年3月31日までの間に、無期転換申込権を行使する意思表示をすることによって、本件労働契約を無期労働契約に転換させることができると解される。

(イ) そこで、Xが無転換申込権行使の意思表示をした時期について検討するに、前記認定事実によれば、Xが明示的にYに対して本件労働契約につき無期転換申込権行使の意思表示をしたのは、本件労働契約の期間満了（平成31年3月31日）の後である令和元年8月9日付けの準備書面によってであったことが認められる。

したがって、Xが労働契約法18条1項所定の期間内に無期転換申込権を行使したとは認められない。

(略)

また、Xは、本件訴訟における訴状その他X作成に係る準備書面やX提出に係る証拠から、XがYに対して平成30年4月1日以降の継続雇用を希望していたのが明らかであるから、無期転換申込権を行使したと評価できる旨主張する。

しかしながら、前記で、原判決を補正の上引用した認定事実によれば、Xが無期転換申込権を行使したのは令和元年8月9日が最初であって、それまでのXの原審における主張は、本件雇止め1は無期転換申込権の発生を阻害するものであって無効であり、有期労働契約の更新が認められるべきであるという主張にとどまることが認められ、同日までには、黙示的にせよ無期転換申込権を行使していたと評価することは困難である。そうすると、Xの上記主張は採用できない。

（事案概要）

XはYと昭和63年4月から1年の有期雇用契約を締結し、29回にわたって更新してきたが（以下、更新されてきた労働契約全体又は一部を「本件雇用契約」という。）、平成30年3月31日の期間満了をもってYから雇止めされた（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労契法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

なお、Yは、平成20年4月1日、契約社員就業規則を改訂し、新たに「更新により雇用契約期間が最初の雇用契約開始から通算して5年を超える場合、原則として雇用契約を更新しない。」という条項（以下「最長5年ルール」という。）を設けた。Yは、最長5年ルールが盛り込まれた時点では、既に5年超で雇用されていた従業員には最長5年ルールを適用しないこととしていたため、Xはその適用対象外となっており、Xに最長5年ルールの説明をしていなかったが、平成24年の労契法改正（以下「平成24年法改正」という。）により、平成25年4月1日以降に有期雇用契約を締結する場合、5年を超えて契約を更新すると無期転換申込権が認められることになったため、Xを含む最長5年ルールの適用除外者に対して、平成25年4月を起算点として最長5年の上限を設ける取扱いをすることにした。

（判決要旨）

（1）労働契約終了の合意の有無

約30年にわたり本件雇用契約を更新してきたXにとって、Yとの有期雇用契約を終了させることは、生活面のみならず、社会的な立場等にも大きな変化をもたらすものであり、その負担も少なくないから、XY間で本件雇用契約を終了させる合意を認定するには慎重を期す必要があり、これを肯定するには、Xの明確な意思が認められなければならない。

不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、Xにとって、本件雇用契約が更新できないことを意味するのであるから、このような条項のある雇用契約書に署名押印をしていたからといって、直ちにXが雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当ではない。また、転職支援会社に氏名等の登録をした事実は認められるものの、雇止めになるという不安からやむなく登録をしたとも考えられるところであり、このような事情があるからといって、本件雇用契約を終了させる旨のXの意思が明らかであったとまでいうことはできず、むしろXはYに雇止めは困ると述べ、福岡労働局へ相談して、Yに契約が更新されないことの理由書を求めた上、Yの社長に対して雇用継続を求める手紙を送付するなどの行動をとっており、これらはXが労働契約の終了に同意したとと相反する事情であるといえる。

以上から、本件雇用契約が合意により終了したとはいえず、平成25年の契約書から5年間継続して記載された平成30年3月31日以降は更新しない旨の記載は雇止めの予告とみるべきであるから、Yは平成30年3月31日にXを雇止めしたというべきである。

（2）労契法第19条第1号又は第2号の該当性

Yは、平成25年までは雇用契約書を交わすだけで契約更新をしてきたのであり、平成

24 年法改正を契機として、平成 25 年以降は X に対しても最長 5 年ルールを適用し、毎年契約更新通知書を X に交付したり、面談するようになった。かかる事情等から、本件雇用契約を全体として見渡したとき、その全体を、期間の定めのない雇用契約と社会通念上同視するにはやや困難な面があることは否めず、労契法 19 条 1 号に直ちには該当しない。

Y は、形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、X の契約更新への期待は相当高く（定年まで勤続できるものと期待していたとしても不思議ではない。）、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえる。また、Y は、平成 25 年以降、X を含め最長 5 年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外（X に配布された「事務職契約社員の評価について」には「6 年目以降の契約については、それまでの間（最低 3 年間）の業務実績（目標管理による評価結果・査定）に基づいて更新の有無を判断する。」とされているなど）が設けられており、X の契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえない。X は、既に平成 25 年までの間に契約更新に対して相当高い期待を有し、その後も同様の期待を有し続けていたといえるから、X が契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、X の期待やその合理性は揺るがない。したがって、X の契約更新への期待は労契法 19 条 2 号で保護される。

(3) 雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

Y の主張を端的に言えば、最長 5 年ルールを原則とし、これと認めた人材のみ 5 年を超えて登用する制度を構築し、その登用に至らなかった X に対し、最長 5 年ルールを適用して雇止めをしようとするものであるが、そのためには、X の契約更新に対する期待を前提にしてもなお雇止めに合理的であると認めるに足る客観的な理由が必要である。

Y 主張の人件費削減や業務効率見直しの必要性というおよそ一般的な理由では本件雇止めの合理性を肯定するには不十分である。また、X のコミュニケーション能力の問題については、雇用継続が困難であるほどの重大なものとまでは認め難く、むしろ、X を長期間にわたり雇用しながら、Y がそれを指摘し、適切な指導教育を行ったともいえないから、殊更に重視することはできない。なお、Y は、転職支援サービスへ登録をしたり、転職のためパソコンのスキルを上げようとしていたにもかかわらず、雇用継続を要求することは信義則上許されないと主張するが、雇用継続を希望しつつも雇止めになる不安からそのような行動に出ることは十分あり得るのであって、信義に反するとはいえない。

以上によれば、本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるといえず、Y は従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件での承諾をしたものとみなされる。そうすると、XY 間には平成 30 年 4 月 1 日以降も 1 年の有期雇用契約が更新されたのと同様の法律関係にあるといえ、X は本訴訟で現在の雇用契約上の地位確認を求めているから、その後も契約更新の申込みをする意思を表明しているといえ、前記(2)及び(3)の事情が変わったとはいえないから、平成 31 年 4 月 1 日以降も Y は従前の有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件で X による契約更新の申込みを承諾したものとみなされる。

(事案概要)

Xは、Yと有期労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結して、Yの運営する病院（以下「本件病院」という。）で看護師として勤務し、就業規則上有期常勤職員（3年を超えない雇用期間を定めて雇用される者であって、勤務時間について無期職員の1週間当たりの勤務時間と同じ勤務時間で雇用される者）に該当する労働者であったが、平成30年4月1日以降契約更新はなされなかった（以下「本件雇止め」という。）。Xは、労契法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

就業規則には、平成29年3月まで労働契約の更新に関する規定はなかったが、同年4月1日付け改正により、平成25年4月1日を起算日とする有期常勤職員の通算雇用期間は「理事長が特に必要と認めたとき」を除き、原則として5年を超えない範囲内とする旨の通算雇用期間の上制限規定（以下「更新上限条項」という。）が設けられた。Yは、平成29年7月、就業規則において有期常勤職員の6年目以降の有期労働契約更新の要件とされた「理事長が特に必要と認めたとき」の判断に当たり、面接試験（以下「本件面接試験」という。）及び当該職員の勤務状況等の評価（以下「本件勤務評価」という。）を実施し、その結果等を総合的に判断して決定する取扱い（以下「本件雇用継続審査」という。）を開始した。

(判決要旨)

(1) 労契法19条1号又は2号の該当性

本件労働契約は、平成23年4月以降、平成30年3月31日に契約期間が満了するまでの7年間に合計7回、就業規則改正前の平成29年3月31日までの6年間を見ても合計6回にわたって更新されてきたところ、①Yにおける有期労働契約の更新手続は、平成29年3月以前は確立した手続の定めがなく、事実上、有期常勤職員及び有期短時間勤務職員（以下「有期職員」と総称する。）は、期間満了の数か月前頃、各病院の事務部総務課から配布される所定の用紙に、次年度の雇用形態（有期常勤、短時間（日）、短時間（時間））の変更の有無を記載して提出し、契約更新後に雇用契約書兼労働条件通知書を交付され、同書面に署名押印をして提出するという運用が行われていたこと、②更新手続における事務部からの書面交付及び有期職員からの書面提出は、所属長等の管理職を介して行われていたが、所属長が事務部に更新に関する意見を伝達する機会はなく、事務部において、有期職員を面接するなどして審査を行うこともなかったこと、③有期職員が更新手続にあたって提出する上記①の書面についても、平成28年度までは同書面を提出すれば有期労働契約が更新されることが前提となっていると読み取れる体裁であったことからすれば、Xは、平成23年4月以降、反復継続して本件労働契約を更新されてきたものであり、その手続は形式的に更新の意思の確認が行われるのみで、勤務態度等を考慮した実質的なものではなかったといえる。また、Xが従事していた看護業務は、臨時的・季節的なものではなく、恒常的業務である上、本件病院における有期職員と契約期間の定めのない職員との間で勤務実態や労働条件に有意な差があるものとは認められない。

したがって、Xが本件労働契約の契約期間満了時に本件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いえ、当該期待は、平成29年4月1日以前から生じていたものというべきである。

なお、平成29年4月に就業規則が改正され、有期常勤職員の通算雇用期間の上限が5年とされるとともに、平成29年4月契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、就業規則の改正の有効性については措くとしても、平成29年4月1日以前の段階で、Xには既に本件労働契約更新について合理的期待が生じており、就業規則の改正によって更新上限条項が設けられたことをもって、その合理的期待が消滅したと解することはできず、また、就業規則の改正についてYからXに対して具体的な説明がされたのは、平成29年4月契約書が取り交わされた後であり、Xが通算雇用期間の上限設定を認識していたとはいえないので、Xの本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したといえない。

以上を総合すると、本件労働契約は、少なくとも労働契約法19条2号に該当する。

(2) 雇止めにおける客観的に合理的な理由及び社会的相当性の有無

Yは、本件雇用継続審査の結果に基づき本件雇止めを決定したところ、本件雇止めは本件面接試験の評価に依拠していると認められるから、本件面接試験の合理性を検討する。

就業規則上、有期常勤職員の6年目以降の雇用継続の要件は「理事長が特に必要と認めたとき」と定められているところ、その具体的な判断基準は明らかではないが、有期職員の中には有期労働契約が更新されることについての合理的期待を有する者がおり、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雇止めは許されないものであるから、理事長の人事権に当然に内在する制約として、その判断は公正に行われなければならない。したがって、本件雇用継続審査については、評価の公正さを担保できる仕組みが存在し、設定された評価基準自体が合理性を有することが必要と解すべきである。

本件面接試験については、その評価対象は明示されていないものの、総合評価における雇用継続決定基準が「業務に支障はなく、本人に要求される水準に達している」か否かであることから、その評価の対象も、当該有期職員の担当業務の遂行に必要な能力の有無であると認められる。しかるに、本件面接試験においては、「業務内容」、「意欲」、「性格」及び「自己アピール」などの質問項目が例示として定められているのみで、評価項目及び各項目の評定尺度の基準の定め、各項目の評定結果と総合評価との関連付けについての定めはなく、2名の試験委員が、15分程度の面接時間内に行われた質問に対する回答を踏まえて、直接4段階の総合評価を行うものとされていたこと、各評価段階を区別する指標は、「ぜひ雇用継続したい」、「雇用継続したい」、「雇用継続をためらう」、「雇用継続したくない」という、主観的な表現が用いられているのみであって、試験委員が評価の根拠を明らかにすることも予定されていなかったことが認められる。以上によれば、本件面接試験には合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みが存在せず、本件雇用継続審査における判断過程は合理性に欠けるものといわなければならない、本件雇止めには合理的理由を認めることができず、社会通念上相当であるとは認められない。

（事案概要）

Yとの間で、平成29年8月31日に、期間を同年9月1日から平成30年3月31日までとして労働契約を締結し、同契約を更新されずYから雇止めされたXが、XとYの労働契約は労働契約法（以下「労契法」という。）19条1号又は2号の要件を満たしており、雇止めについて客観的に合理的な理由も社会通念上相当性もないため、従前の労働契約の内容で契約が更新されたと主張して、Yに対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、労働契約に基づき平成30年4月分以降の賃金と遅延損害金の支払を求めた事案である。

（判決要旨）

（1）前提事実

ア Xは、平成22年12月から、派遣社員としてYのQ1支店Q2事業所において倉庫事務に従事していたところ、平成24年6月1日、Yを使用者、Xを労働者として、直接、後記イの有期労働契約を締結することになった。

イ 平成24年6月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（以下「労働契約1」という。）。

（ア）期間 平成24年6月1日から同年8月31日まで

（イ）就業場所 Q1支店Q2事業所。ただし、業務の都合により変更する場合がある。

（ウ）勤務内容 Q3業務（在庫管理、更新、登録・各種伝票発行他）。ただし、業務の都合により変更する場合がある。

（エ）勤務時間 始業時刻9時 終業時刻18時（休憩1時間）

（オ）賃金 時給1200円、月末締め翌25日払

（カ）契約書には、契約更新について「契約更新有無 なし。ただし、更新する場合には労働条件の内容を変更することがある。」「契約更新の判断基準 1 契約満了時の業務量により判断する。2 労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3 会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。」旨記載されていた。

ウ 平成24年9月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約2」という。）。なお、就業場所、勤務内容、勤務時間、賃金及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約1と同趣旨であった。

期間 平成24年9月1日から平成25年6月30日まで

エ 平成25年7月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約3」という。）。就業場所、勤務内容、勤務時間、賃金及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約1と同じであった。

期間 平成25年7月1日から平成26年6月30日まで

オ 平成26年7月1日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下

の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約4」という。）。なお、就業場所、勤務内容、勤務時間及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約1と同じであった。

（ア）期間 平成26年7月1日から平成27年6月30日まで

（イ）賃金 時給1210円、月末締め翌25日払

カ 平成27年6月30日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（以下「労働契約5」という。）。なお、就業場所、勤務時間は、労働契約1と同じであった。

（ア）期間 平成27年7月1日から平成28年6月30日まで

（イ）勤務内容 Q3（Q4）業務（協会会社作業実績表作成、出荷作業実績表作成、運転手窓口対応他）。ただし、業務の都合により変更する場合がある。

（ウ）賃金 時給1220円、月末締め翌25日払

（エ）契約書には、契約更新について、「本契約は、前記の勤務地、勤務課所で、前記の業務を遂行するためのものであり、これが消滅、縮小した場合は、契約を終了する。」
「更新の可能性 無。ただし、更新する場合には労働条件の内容を変更することがある。」
「契約更新の判断基準 1 契約満了時の業務量により判断する。2 労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3 会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。2013年4月1日以後、最初に更新した雇用契約の始期から通算して5年を超えて更新することはない。」旨記載されていた。

キ 平成28年6月30日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の期間の労働契約を締結した（以下「労働契約6」という。）。就業場所、勤務内容、勤務時間、賃金及び契約書の契約更新についての記載は、労働契約5と同じであった。

期間 平成28年7月1日から平成29年6月30日まで

ク 平成29年6月30日、XとYQ1支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（以下「労働契約7」という。）。就業場所、勤務内容及び勤務時間は、労働契約5と同じであった。

（ア）期間 平成29年7月1日から同年8月31日まで

（イ）賃金 時給1250円、月末締め翌25日払

（ウ）契約書には、契約更新について「本契約は、前記の勤務地、勤務課所で、前記の業務を遂行するためのものであり、これが消滅、縮小した場合は、契約を終了する。ただし、他の勤務地・勤務課所が確保できた場合は新たに契約を締結する。」
「更新の可能性 無」
「契約更新の判断基準 1 契約満了時の業務量により判断する。2 労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3 会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。2017年8月31日を超えて契約を更新することはない。」旨記載されていた。

ケ 平成29年8月31日、XとYQ5支店支店長は、Yを使用者、Xを労働者として、以下の内容の労働契約を締結した（書証略。以下「労働契約8」という。）。勤務時間及び賃金は、労働契約7と同じであった。

（ア）期間 平成29年9月1日から平成30年3月31日まで

(イ) 就業場所 Q 6 事業所 Q 7 課。ただし、例外的に業務の都合により変更する場合がある。

(ウ) 勤務内容 倉庫事務全般 (A S 業務他)。ただし、例外的に業務の都合により変更する場合がある。

(エ) 契約書には、契約更新について、「本契約は、前記の勤務地、勤務課所で、前記の業務を遂行するためのものであり、これが消滅、縮小した場合は、契約を終了する。ただし、他の勤務地・勤務課所が確保できた場合は新たに契約を締結する。」「更新の可能性無 (今回の契約をもって終了)」「契約更新の判断基準 1 契約満了時の業務量により判断する。2 労働者の能力、勤務成績、態度等により判断する。3 会社の経営状況、従事している業務の進捗状況により判断する。2018 年 3 月末日を超えて契約を更新することはない。」旨記載されていた。

(2) 労働契約 5 から 8 までの不更新 (更新限度) 条項について

労働契約 5 及び 6 の契約書には更新限度条項が、労働契約 7 及び 8 の契約書には不更新条項がそれぞれ設けられている (以下、これらの条項を「不更新条項等」という。)。X は、不更新条項等は、公序良俗に反して無効となると主張するが、強行法規によって与えられた権利を事後に放棄することは一般的には可能であり、雇用継続の期待が発生した場合にこれを放棄することを禁止すべき根拠はなく、採用できない。そのように解すると、本件においては、不更新条項等に対する同意の効果として、契約書作成時点で X が雇用継続の合理的期待を抱いていたとしても、X がこれを放棄したことになるのではないか問題となる (Y の主張もこれと同趣旨のものと解される。)

しかし、本件のように契約書に不更新条項等が記載され、これに対する同意が更新の条件となっている場合には、労働者としては署名を拒否して直ちに契約関係を終了させるか、署名して次期の期間満了時に契約関係を終了させるかの二者択一を迫られるため、労働者が不更新条項を含む契約書に署名押印する行為は、労働者の自由な意思に基づくものか一般的に疑問があり、契約更新時において労働者が置かれた前記の状況を考慮すれば、不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為があることをもって、直ちに不更新条項等に対する承諾があり、合理的期待の放棄がされたと認めるべきではない。労働者が置かれた前記の状況からすれば、前記行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り (最高裁平成 28 年 2 月 19 日第二小法廷判決・民集 70 卷 2 号 123 頁 (山梨県民信用組合事件) 参照)、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべきである。

本件では、労働契約 5 の締結時に、不更新条項等が初めて契約書に記載されたが、労働契約 5 及び 6 の締結時、Y の管理職が、X に対し、Y 運用基準の存在や不更新条項等の法的効果について説明したことを認めるに足りる証拠はなく、また、X は、労働契約 7 の締結の際、管理職に対し、不更新条項等について異議を留めるメールを送っている (1 (2)、(3) ウ、(6) イ)。そうすると、労働契約 5 から 8 までの不更新条項等の契約書に署名押印する行為が X の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が、客観的に存在するとはいえない。

したがって、仮に X の雇用継続の期待が合理的であるといえる場合であっても、X が、労働契約 5 から 8 までの契約書に署名押印したことをもって、その合理的期待を放棄したと認めることはできない。

また、当該有期労働契約期間満了前に使用者が更新年数の上限を一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性が否定されることにはならないから、不更新条項等の存在をもって直ちに労契法 19 条 2 号の該当性が否定されることにはならない。

このようなことから、労働契約 6 から 8 までの不更新条項等の存在は、X の雇用継続の期待の合理性を判断するための事情の一つにとどまるというべきである。

(3) 労働契約 8 の満了時における X の雇用継続の期待の合理性

労働契約 8 の満了時、X と Y との間の労働契約の契約期間は通算 5 年 10 箇月、有期労働契約の更新回数は 7 回に及ぶものであった（第 2 の 1 (2)）。

他方で、X と Y との労働契約では、毎回、必ず契約書が作成されており、契約日より前に、Y の管理職から X に対し、契約書を交付し、管理職が X の面前で契約書全部を読み上げて契約の意思を確認する手続を取っていた（1 (2) (6) (8)）。また、労働契約 1 から 7 までの契約書に定められた勤務地は Q 1 支店の Q 2 事業所であり、契約書に定められた勤務内容は Q 3 の商品配送の事務作業であり、労働契約 1 を締結した当初から、契約書には更新時の業務量が更新の判断基準であることが記載され、労働契約 5 から 7 までの契約書には、契約は契約書記載の勤務地で、契約書記載の業務を遂行するためのものであり、これが消滅縮小した場合は契約を終了することが記載されていた（第 2 の 1 (2)）。そして、労働契約 1 から 7 までの契約期間中に X が現実に担当していた業務は、契約書どおり Q 1 支店の Q 2 事業所における Q 3 の商品配送業務の事務作業であり、それ以外の顧客の業務は 5 % 以下であったこと、Q 3 の商品配送業務は、Y が顧客の Q 3 から単年度ごとの入札を経て受注していたものであった（1 (1) イ、(4) ア）。以上からすれば、労働契約 1 から 7 までは、Q 2 事業所における Q 3 の商品配送業務を Y が受注する限りにおいて継続する性質の雇用であり、そのことが X に対し明示されていたといえる。

そして、Y は、平成 29 年 5 月頃に Q 3 の商品配送業務を受注できず、それにより、同年 8 月末日をもって Q 2 事業所の閉鎖を余儀無くされ、X が従事していた業務がなくなることとなったため、直近 4 年間の労働契約 3 から 6 までは、7 月 1 日開始の期間 1 年の契約であったのに、次期の労働契約 7 は、Q 3 の受注の終期と同じく、同年 7 月 1 日から同年 8 月 31 日までの期間 2 箇月の契約となった（第 2 の 1 (2)、第 3 の 1 (4) イ）。そして、期間 2 箇月の労働契約 7 を締結する前に、X は、Y の管理職から、Y が Q 3 の業務を受注できなかったこと、そのため Q 2 事業所の業務が同年 8 月末までで終わり、次期契約は同業務が終了するまでの期間 2 箇月の契約となること、その後の更新はされないことの説明を、個人面談も含めて 2 回以上受け、雇止めの際は失業保険給付までの期間を最短とするため会社都合とすることや、Y に代わって Q 3 の業務を受注した後継業者（Q 1 1）への移籍もできることが説明され、後継業者との面接を希望するか否か意思を確認さ

れ、後継業者との面接を行った（１（５））。労働契約７の締結時には、管理職が、Xに対し、不更新条項を設けた契約書の読み上げを行い、Xは、Yの管理職から、契約書とは別に説明書面を交付され、同書面に基づいて、次回の更新はしないこと、明示された勤務地、勤務場所及び従事業務に限定された雇用であること、これがなくなったり、縮小した場合には、契約を終了する可能性があることの説明を受けたほか、更新はないのかとのXの質問に対し、管理職から、「有期雇用契約社員には雇用上限が設けられているため、仮に、平成29年9月以降に別の事業所で働くとしても、ずっとYで働くことはできない。」旨の説明を受けた（１（６）ア）。また、Xが後継業者への移籍を希望せず、Yの別の事業所での労働契約を希望したことを受けて、Yから、Xに対し、別の支店の事業所を就業場所とする労働契約８が提案され、期間7箇月の労働契約８が締結されることになったが、労働契約８の締結前には、Yの管理職が、Xと面談し、不更新条項が設けられた契約書を読み上げたほか、次回以降の雇用契約は締結しないこと、更新年数の上限は期間満了日であり、今回の契約で雇用契約は終了すること、雇用契約は、明示された勤務地、勤務場所及び業務に限定された雇用であること、これがなくなったり、縮小した場合には、契約を終了する可能性があることなどが記載された説明書面を交付して、同書面に基づき説明を行った（１（８）ア）。

以上の各事実からすれば、労働契約１から７までは、Q2事業所におけるQ3の商品配送業務をYが受注する限りにおいて継続する性質の雇用であったところ、Yが同業務を受注できず事業所を閉鎖して撤退するに至ったため、労働契約７の締結前に、Xが、Yの管理職から、YがQ3の商品配送業務を失注し事業所を閉鎖する見込みとなり、次期契約期間満了後の雇用継続がないことについて、個人面談を含めた複数回の説明を受け、Yに代わりQ3業務を受注した後継業者への移籍ができることなどを説明され、契約書にも不更新条項が設けられたことにより、労働契約７の締結の時点においては、それまでの契約期間通算5年1箇月、5回の更新がされたことによって生じるべき更新の合理的期待は、打ち消されてしまったといえる。そして、労働契約８締結時も、契約書に不更新条項が設けられ、管理職が、Xに対し、契約期間満了後は更新がないことについて説明書面を交付して改めて説明を行ったことにより、合理的な期待が生じる余地はなかったといえる。

したがって、労働契約８の期間満了時において、Xが、Yとの有期労働契約が更新されるものと期待したとしても、その期待について合理的な理由があるとは認められない。

※参考：山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日民集70巻2号123頁）

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけ

でなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」

日本通運（横浜地裁川崎支部判決）事件（横浜地川崎支判令和 3 年 3 月 30 日）

（事案概要）

本件は、Y との間で期間の定めのある雇用契約（以下「有期雇用契約」という。同契約には、最初の雇用契約開始日から通算して 5 年を超えて更新することはない旨の条項が付されていた。）を締結し、4 回目の契約更新を経て勤務していた X が、Y に対し、Y が当初の雇用契約から 5 年の期間満了に当たる平成 30 年 6 月 30 日付けで X を雇止めしたことについて、〔1〕上記条項は労働契約法 18 条の無期転換申込権を回避しようとするもので無効であり、X には雇用継続の合理的期待があった、〔2〕同雇止めには客観的合理性、社会通念上の相当性が認められないなどと主張し、Y による雇止めは許されないものであるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、同契約に基づく賃金請求権及び遅延損害金の支払を求めた事案である。

これに対し、Y は、XY 間の上記有期雇用契約締結の当初から雇用期間の上限が明示されており、X もこれを認識していたから、X に雇用継続の合理的期待があったとはいえないし、上記条項には客観的合理性、社会的相当性があること等を理由として雇止めが許されると主張し、X の請求をいずれも争った。

（判決要旨）

本件雇用契約の契約期間の満了時において、原告に雇用継続の合理的期待があったといえるか（労働契約法 19 条 2 号）について

（1）労働契約法 19 条 2 号は、最高裁昭和 61 年 12 月 4 日第一小法廷判決・裁判集民事 149 号 209 頁（日立メディコ事件）の判例法理を実定法としたものであると解されており、同号の要件に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無等の客観的事実を総合考慮して判断すべきである。そして、同号の「満了時」は、最初の有期雇用契約の締結時から雇止めされた雇用契約の満了時までの間の全ての事情が総合的に勘案されることを示すものと解されるから、上記満了時までといったん労働者が雇用継続への合理的期待を抱いたにもかかわらず、当該有期雇用契約期間満了前に使用者が更新年数の上限を一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに同号の該当性は否定されないと解される。

（2）これを本件についてみると、前提事実及び上記 1 の各認定事実によれば、以下の各事情が認められる。

ア 本件雇用契約は、契約締結当初から期間 1 年の有期雇用契約として締結されたものであるところ、その内容となる本件雇用契約書には、契約期間の更新限度が平成 30 年 6 月 30 日までの 5 年である旨が明確に定められており、X は、本件雇用契約締結時において、契約内容を十分に認識した上で本件雇用契約を締結した。

その後の X と Y の間の本件雇用契約の契約期間は、本件雇止め時点で通算 5 年であ

り、有期雇用契約の更新回数は4回であったが、各更新時にいずれもXが署名押印した契約書が作成され、次が更新上限となる4回目の契約更新に際しては、管理職が更新上限又は契約の更新をしない旨等、本件雇用契約の重要事項を読み上げて確認する手続が取られ、Xにおいて当該説明を受けたことを確認する内容が記載された説明内容確認書を作成し、Yに提出していた。

イ オイル配送センターの主な業務は、顧客である昭和シェルの潤滑油を東日本地域で配送する業務であり、Xは、平成28年6月30日にJが退職した後は主にトラックの配車の手配を担当していた。Xの当該担当業務は、Hや他の契約社員が代替できるものであった。オイル配送センターは本件雇止め時点で17年以上事業を継続しており、上記の時点で事業所の廃止等の話は出ていなかったが、同センターの経営状況は、XとYが本件雇用契約を締結した平成25年当時は赤字であった。

そして、本件雇用契約書上、「・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・支店の経営状況・従事している業務の進捗状況」を更新の判断基準とすることや、事業所が消滅・縮小した場合は、契約を終了する場合があることが一貫して明記されていた。

ウ Xが本件雇用契約を締結した当時、有期雇用労働者として配属されていたH及びJや、Jの退職後である平成29年7月にオイル配送センターに配属されたKは、いずれも5年以上Yに就労していたが、上記3名は、当初に締結された有期雇用契約において更新上限が設定されていなかった有期雇用労働者であり、Xとは契約条件が異なっていた。

上記アないしウのとおり、本件においては、通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である本件雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、Xもそれを認識の上本件雇用契約を締結しており、その後も更新に係る条件には特段の変更もなく更新が重ねられ、4回目の更新時に、当初から更新上限として予定されたとおりに更新をしないものとされている。また、Xの業務はある程度長期的な継続は見込まれるものであるとしても、オイル配送センターの事業内容や従前の経営状況に加え、Xの担当業務の内容や本件雇用契約上の更新の判断基準等に照らせば、Xの業務は、顧客の事情により業務量の減少・契約終了があることが想定されていたこと、Xの業務内容自体は高度なものではなく代替可能であったことからすれば、恒常的とまではいえないものであった。加えて、オイル配送センターにおいて就労していた他の有期雇用労働者はXとは契約条件の異なる者らであった。その他、YのN支店において不更新条項が約定どおりに運用されていない実情はうかがわれない。

このような状況の下では、Xに、本件雇用契約締結から雇用期間が満了した平成30年6月30日までの間に、更新に対する合理的な期待を生じさせる事情があったとは認め難い。

- (3) Xは、本件不更新条項等が無期転換申込権の事前放棄の効果を生ずることにつき本件雇用契約締結時において説明されなかったことや、相当の熟慮期間が設けられなかったこと等を理由として、労働者が契約するかどうかの自由意思を阻害するものであるとして、雇用継続に対する合理的期待の判断において考慮すべきではない旨主張し、立正大

学法学部准教授Qの意見書（甲20）にはこれに沿った部分がある。

しかし、本件雇用契約においては、当初の契約締結時に不更新条項が明示的に付されており（したがって、労働条件の変更に対する労働者の同意の有無についての判断の方法につき判示した最高裁平成28年2月19日第二小法廷判決・民集70巻2号123頁（山梨県民信用組合事件）の射程には入らない。）、このような場合、通常は、まだ更新に対する合理的期待が形成される以前であり、労働者において、労働者が契約するかどうかの自由意思を阻害するような事情はない。

本件についてみると、上記1の各認定事実によれば、確かに本件雇用契約締結時にいて、5年を超える有期雇用契約を締結する場合には無期転換申込権が発生することを説明したことはなく、本件雇用契約締結前に雇用期間等の条件が示された形跡はないが、本件雇用契約書及び説明内容確認票の各記載内容によれば、XY間の雇用期間は5年を超えない条件であることは一義的に明確であり（したがって、もとより労働契約法18条の適用を受ける余地はない。）、X自身、当該条件自体については認識した上で契約締結の手続を行っており、Xは本件雇用契約締結時にいて、E課長に対し、特段説明を求めておらず、契約締結後も異議を述べてはいない。本件雇用契約締結の打診から締結の手続まで1か月程度の期間があったが、Xは、その間に、スタッフサービスを通じて、あるいはオイル配送センターの当時の事業所長であったF事業所長を通じて、有期雇用であるかなどの雇用期間に係る契約条件について確認することもおらず、Xは、本人尋問において、当時の生活状況から、家族を養うために1日でも収入が途切れることをなくしたい状況であった旨供述している。そうすると、XがYの直接雇用を受けなかった場合は失業に直結する可能性があったとしても、Xはそもそも詳細な雇用条件を確認するまでもなく、自らの生活状況等を踏まえて登録型派遣による就労と比較し、より安定して就労できるYとの雇用契約を締結することとしたものと認めることができるから、本件において自由意思を阻害する事情は認められない。

そのほか、Xが本件不更新条項等を明示的に付した本件雇用契約の締結の意思を形成する上で、その自由意思を阻害する状況があったことをうかがわせる事情は認められない。これに反する甲20は独自の见解であって、当裁判所の採用するところではない。したがって、Xの上記主張は理由がない。

- (4) Xは、本件不更新条項等は労働契約法18条の適用を免れる目的で設けられたものであり、公序良俗に反し無効である旨も主張する。

しかし、労働契約法18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期雇用契約を無期雇用契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。このような趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から更新上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。5年到来の直前に、有期契約労働者を使用する経営理念を示さないまま、次期更新時で雇止めをするような、無期転換阻止のみを狙ったものとしかいい難い不自然な態様で行われる雇止めが行われた場合であれば格別、有期雇

用の管理に関し、労働協約には至らずとも労使協議を経た一定の社内ルールを定めて、これに従って契約締結当初より5年を超えないことを契約条件としている本件雇用契約について、労働契約法18条の潜脱に当たるとはいえない。したがって、同法の潜脱を前提とする公序良俗違反のXの上記主張は理由がない（なお、Xは、本件不更新条項等が労働契約法17条2項の趣旨にも反する旨も主張するが、同法は、有期雇用契約を締結する際の期間につき配慮事項を定めるものであり、有期雇用契約の締結を制限したり、その期間の定めを無効としたりする趣旨を含むものとは解せられない。）。

なお、Xは、派遣契約期間と通算すると期間が5年を超えることに照らして、本件雇止めが労働契約法18条の潜脱となるという趣旨の主張をするが、同法は「同一の使用者」と定めているところ（Xが提出する厚生労働基準局長発「労働契約法の施行について」（平成24年基発0810第2号、甲9）においても、同法の「同一の使用者」に関し、派遣労働者の場合は、労働契約の締結の主体である派遣元事業主との有期労働契約について同法1項の通算契約期間が計算されるものであることが記載されている（3頁）。）、派遣期間中においては派遣労働者であったXと派遣先であるYとの間に直接の契約関係はなく、本件において派遣元であるスタッフサービスと派遣先であるYとを実質的に同一と考えるべき事情も本件証拠上うかがえないから、派遣契約期間を通算するなどとするXの主張は採用できない。その他、公序良俗違反を基礎付けるに足る事情の主張立証はないから、Xの上記主張は理由がない。

（5）以上によれば、本件雇用契約の満了時において、Xが本件雇用契約による雇用の継続を期待することについて合理的な理由があるとは認められない。

したがって、本件雇用契約は、本件期間満了日の経過をもって終了したものと認めるのが相当であり、その余の争点について判断をするまでもなく、Xの請求は理由がない。

※参考：山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日民集70巻2号123頁）

「使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である」

福原学園（九州女子短期大学）事件（最判平成 28 年 12 月 1 日集民 254 号 21 頁）

（事案概要）

X は、平成 23 年 4 月 1 日、Y との間で、契約職員規程（以下「本件規程」という。）に基づき、契約期間を平成 24 年 3 月 31 日までとする有期労働契約を締結し（以下「本件労働契約」という。）、本件規程所定の契約職員となり、Y の運営する A 短期大学の講師として勤務していた。本件規程には、次の内容の定めがある。

- ア 契約職員とは、1 事業年度内で雇用期間を定め、Y の就業規則 28 条に定める労働時間で雇用される者のうち、別に定めるところによる契約書により労働契約の期間を定めて雇用される者をいう。
- イ 契約職員の雇用期間は、当該事業年度の範囲内とする。雇用期間は、契約職員が希望し、かつ、当該雇用期間を更新することが必要と認められる場合は、3 年を限度に更新することがある。この場合において、契約職員は在職中の勤務成績が良好であることを要するものとする。
- ウ 契約職員（助手及び幼稚園教諭を除く。）のうち、勤務成績を考慮し、Y がその者の任用を必要と認め、かつ、当該者が希望した場合は、契約期間が満了するときに、期間の定めのない職種に異動することができるものとする。

Y は、平成 24 年 3 月 19 日、X に対し、同月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「初回雇止め」という。）。X は、同年 11 月 6 日、本地位確認訴訟を提起した。Y は、平成 25 年 2 月 7 日、X に対し、仮に本件労働契約が初回雇止めによって終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件予備的雇止め」という。）。また、Y は、平成 26 年 1 月 22 日、X に対し、本件規程において契約期間の更新の限度は 3 年とされているので、仮に本件労働契約が終了していないとしても同年 3 月 31 日をもって本件労働契約を終了する旨通知した（以下「本件雇止め」という。）。

（判決要旨）

本件労働契約の内容となる本件規程には、契約期間の更新限度が 3 年であり、その満了時に労働契約を期間の定めのないものとするができるのは、これを希望する契約職員の勤務成績を考慮して Y が必要であると認めた場合である旨が明確に定められていたのであり、X もこのことを十分に認識した上で本件労働契約を締結したといえる。さらに、X が大学教員として Y に雇用された者であり、大学教員の雇用については一般に流動性のあることが想定されていることや、Y の運営する 3 大学において、3 年の更新限度期間の満了後に労働契約が無期契約とならなかった契約職員も複数いたことに照らせば、本件労働契約が無期労働契約となるか否かは、X の勤務成績を考慮して行う Y の判断に委ねられているものというべきであり、本件労働契約が 3 年の更新限度期間の満了時に当然に無期労働契約となることを内容とするものであったと解することはできない。そして、Y が本件労働契約を無期労働契約とする必要性を認めていなかったことは明らかである。また、労契法 18 条の要件を X が満たしていないことも明らかであり、他に本件労働契約が無期労働契約となったと解すべき事情を見いだすことはできない。

以上によれば、本件労働契約は平成 26 年 4 月 1 日から無期労働契約となったとはいえず、

同年 3 月 31 日をもって終了したというべきである。

※ 裁判官櫻井龍子補足意見

私は法廷意見に賛同するが、近年、有期労働契約の雇止めや無期労働契約への転換をめぐって、有期契約労働者の増加、有期労働契約濫用の規制を目的とした労働契約法の改正という情勢の変化を背景に種々議論が生じているところであるので、若干の補足意見を付記しておきたい。

まず、本件は、有期労働契約の更新及び無期労働契約への転換の可能性、その場合の判断基準等が、当事者間の個別契約の内容となる本件規程に明記され、一方、X も契約締結の際、契約内容を明確に理解し、了解していたと思われ、雇止めの措置はその基準等に照らし特段不合理な点はなかったと判断できる事案であったといえる。

本件においては、無期労働契約を締結する前に 3 年を上限とする 1 年更新の有期労働契約期間を設けるという雇用形態が採られているところ、X が講師として勤務していたのは大学の新設学科であり、同学科において学生獲得の将来見通しが必ずしも明確ではなかったとうかがわれることや、教員という仕事の性格上、その能力、資質等の判定にはある程度長期間が必要であることを考慮すると、このような雇用形態を採用することには一定の合理性が認められるが、どのような業種、業態、職種についても正社員採用の際にこのような雇用形態が合理性を有するといえるかについては、議論の余地のあるところではなかろうか。この点は、我が国の法制が有期労働契約についていわゆる入口規制を行っていないこと、労働市場の柔軟性が一定範囲で必要であることが認識されていることを踏まえても、労働基準法 14 条や労働契約法 18 条の趣旨・目的等を考慮し、また有期契約労働者（とりわけ若年層）の増加が社会全体に及ぼしている種々の影響、それに対応する政策の方向性に照らしてみると、今後発生する紛争解決に当たって十分考慮されるべき問題ではないかと思われる。

さらに、原審の判断についても一言触れておきたい。原審の判断を、仮に、判例が積み重ねてきたいわゆる雇止め法理、あるいは労働契約法 19 条 2 号の判断枠組みを借用して判断したものにとらえることができるとしても、雇止め法理は、有期労働契約の更新の場合に適用されるものとして形成、確立されてきたものであり、本件のような有期労働契約から無期労働契約への転換の場合を想定して確立されてきたものではないことに原審が十分留意して判断したのか疑問である。すなわち、原審は無期労働契約に移行するとの X の期待に客観的合理性が認められる旨の判断をしているが、有期労働契約が引き続き更新されるであろうという期待と、無期労働契約に転換するであろうという期待とを同列に論ずることができないことは明らかであり、合理性の判断基準にはおのずから大きな差異があるべきといわなければならない。無期労働契約への転換は、いわば正社員採用の一種という性格を持つものであるから、本件のように有期労働契約が試用期間的に先行している場合にあっては、なお使用者側に一定範囲の裁量が留保されているものと解される。そのことを踏まえて期待の合理性の判断が行われなければならない。もとより、このような場合の期待の合理性は、日立メディコ事件をはじめこれまでの裁判例に明らかなとおり、労働者の主観的期待を基準に考えるのではなく、客観的にみて法的保護に値する期待であるといえるか否かを、様々な事情を踏まえて総合的に判断すべきものであるということを念のため付け加えておきたい。以上の考え方に照らすと、仮に原審の判断枠組みに沿って考えるとしても、本件は無期労働契約転換についての期待に客観的合理性があったと認めることができる事案とはいえず、雇止めは有効と判断すべきこととなろう。

2. 無期転換後の労働条件に関する裁判例

井関松山製造所事件（高松高判令和元年7月8日労判1208号25頁）

（事案概要）

XらはそれぞれY（農業用機械器具の製造及び販売等を事業目的とする会社）におけるトラクター等の農業機械の製造に係るライン業務において、平成19年7月16日以降、契約期間を6か月とする有期契約労働者として就労している。

Xらは、無期契約労働者に支給される賞与、家族手当、住宅手当及び精勤手当（以下、総称して「本件手当等」という。）が有期契約労働者には支給されないことは労契法20条に違反するとして、主位的に本件手当等に対する賃金請求を、予備的に不法行為に基づき本件手当等相当額の損害賠償請求を行った。

1審は、賞与を除く本件手当等の不支給について、Xらの不法行為に基づく損害賠償請求を認めた。XらとYは敗訴部分についてそれぞれ控訴した。なお、本訴訟係属中の平成30年9月1日以降、XらとYの間には、労契法18条1項に基づき、無期労働契約が成立しているが、Yの「無期転換社員就業規則」においても本件手当等是不支給とされていた。

本判決においても、賞与を除く本件手当等の不支給に係る労契法20条違反と不法行為性を認定した上で、損害額に関して、以下のように判示した。

（判決要旨）

Yは、Xらは平成30年9月1日をもってYとの間で締結した労働契約が無期労働契約に転換し、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則の規律を受ける以上、不法行為に基づく損害賠償請求のうち、同月以降の請求については理由がないことになるため、平成30年9月以降につき、本件手当等に相当する損害金の支払義務を負わない旨主張する。

そこで検討するに、本件手当等の不支給を定めた無期転換就業規則は、Xらが無期転換する前に定められていることを考慮しても、当該定めについて合理的なものであることを要するところ（労契法7条参照）、①同規則は、本件手当等の支給に関する限り、同規則制定前の有期契約労働者の労働条件と同一であること、また、②Yが同規則の制定に当たって労働組合と交渉したことを認めるに足りる適切な証拠はなく、Xらが同規則に定める労働条件を受け入れたことを認めるに足りる証拠もないこと、そして、③Yは、これらの事情にもかかわらず、上記不支給を定めた同規則の合理性について特段の立証をしないことからすると、同規則の制定のみをもって、Yが上記支払義務を負わないと解するべき根拠は認め難い。

よって、Yの前記主張は、採用することができない。

ハマキョウレックス（無期契約社員）事件（大阪地判令和2年11月25日）

（事案概要）

本件は、労働契約法（以下労契法という。）18条1項に基づき有期労働契約から期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換した労働者Xらが、転換後の労働条件について、雇用当初から無期労働契約を締結している労働者（以下正社員という。）に適用される就業規則（以下「正社員就業規則」という。）によるべきであると主張して、Yに対し、正社員就業規則に基づく権利を有する地位にあることの確認を求めた。

（就業規則について）

平成30年10月1日時点で、Yには次の就業規則があり以下の定めがあった。

○就業規則（以下「正社員就業規則」という。）

第3条 この規則で従業員とは、第6条で定める手続を経て採用され、Yの業務に従事する者をいう。

第4条 この規則は、前条に規定する従業員に適用する。

2 有期の契約社員については、別に定める契約社員就業規則による。

第6条 Yが従業員を採用するときは、新卒者および就職希望者の内から選考して、所定の手続を経た者を採用する。

○契約社員就業規則

第1条 この規則は、有期の契約社員の服務規律、労働条件その他の就業に関する事項を定めたものである。

第2条 有期の契約社員の定義は、次のとおりとする。

（1）有期の契約社員とは、雇用期間を定めた雇用契約を締結して雇い入れた者をいう。

（2）有期の契約社員であって、第10条の規定により、Yと期間の定めのない労働契約を締結したものを、無期契約社員という（平成29年10月1日改正による追加）。

第10条 Yにおける有期労働契約期間を通算した期間が5年を超える有期の契約社員であって、引き続き雇用を希望する者は、Yに対し、期間の定めのない労働契約へ転換することの申込みをすることができる。

2 前項の申込みをしたときは、申込みをした有期の契約社員は、現に締結している労働契約が満了する日の翌日から無期契約社員となる。

3 無期契約社員の労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件とする。ただし、無期契約社員との合意のうえ、異なる労働条件を定めることができる。

（平成29年10月1日改正による追加）

第11条 有期の契約社員のうち、特に勤務成績が良好な者は選考の上、正規従業員に登用することがある。

（判決要旨）

（1）無期転換後の労働条件に関する正社員就業規則による旨の合意の有無について

○無期転換

Xらは、平成30年4月1日、Yに対し、労契法18条1項に基づき、有期労働契約の契約期間満了日の翌日である同年10月1日を始期とする無期労働契約の締結を申し込み、Yは、同条項に基づき、これを承諾したものとみなされ、Xらは、平成30年10月1日をもって無期契約社員となった。XらとYは、無期パート雇用契約書を同年11月2日付けで交わした。

同契約書には、雇用期間と基本給の額を除いて有期の契約社員当時と同じ労働条件が記載されており、その他の労働条件については契約社員就業規則による旨の記載がある。

○ハマキョウレックス事件（最二小判 平成30年6月1日（以下「前訴最判」という。））

最高裁判所は、平成30年6月1日、Yにおける有期の契約社員と正社員との無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当の支給の相違は労契法20条に違反し不法行為を構成するとして原審の判断を是認し、皆勤手当の支給の相違は同条に違反するものの支給要件の充足について審理を尽くさせるため原審に差し戻す旨を言い渡した。

○争点に関する判断

Yは、一貫して、無期転換後の無期契約社員が正社員になるとは考えておらず、正社員就業規則が適用されるものではない旨回答しているのであって、無期パート雇用契約書及び契約社員就業規則の無期契約社員規定（契約社員就業規則第2条2号及び10条3項を指す。以下同じ。）が無効となる場合には正社員就業規則が適用されるといったXらの考えをYが了解したと認めるに足る事情は何ら存在しない。

かえって、Xらは、Yの回答が上記のとおりであることを認識した上で、無期転換後の労働条件は契約社員就業規則による旨が明記された無期パート雇用契約書に署名押印してYに提出しており、XらとYとの間には、無期転換後も契約社員就業規則が適用されることについて明示の合意があるというべきである。

Xらは、Yが無期転換後のXらに契約社員就業規則が適用されると考えていることを十分認識していたと解されるのみならず、上記雇用契約書が、無期転換後の労働条件についてYの上記考えを反映したものであることは文言上明らかであって、これを形式的なものと誤信して署名押印したとのXらの主張は採用し難い（なお、Xらの主張を心裡留保による無効をいう趣旨と解しても、Xらの主張を採用し難いことに変わりはない。）。

以上によれば、無期転換後の労働条件に関し、正社員就業規則による旨の合意があったとするXらの主張は採用できない。

（2）正社員就業規則が労契法18条1項第2文の別段の定めにあたるかについて

Xらは、無期転換後のXらに契約社員就業規則を適用することは、正社員より明らかに不利な労働条件を設定するものとして、均衡考慮の原則（労契法3条2項）及び信義則（同条4項）に違反し、合理性の要件（同法7条）を欠く旨主張する。

しかし、当裁判所に顕著な前訴最判によれば、Yにおいて、有期の契約社員と正社員とで職務の内容に違いはないものの、職務の内容及び配置の変更の範囲に関しては、正社員は、出向を含む全国規模の広域異動の可能性があるほか、等級役職制度が設けられており、職務遂行能力に見合う等級役職への格付けを通じて、将来、Yの中核を担う人材として登用され

る可能性があるのに対し、有期の契約社員は、就業場所の変更や出向は予定されておらず、将来、そのような人材として登用されることも予定されていないという違いがあることが認められる。そして、無期転換の前後でXらの勤務場所や賃金の定めについて変わるところはないことが認められ、Yが無期転換後のXらに正社員と同様の就業場所の変更や出向及び人材登用を予定していると認めるに足りない。したがって、無期転換後のXらと正社員との間にも、職務の内容及び配置の変更の範囲に関し、有期の契約社員と正社員との間と同様の違いがあるということが出来る。

そして、無期転換後のXらと正社員との労働条件の相違も、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲等の就業の実態に応じた均衡が保たれている限り、労契法 7 条の合理性の要件を満たしているということが出来る

なお、無期転換後のXらと正社員との労働条件の相違が両者の就業実態と均衡を欠き労契法 3 条 2 項、4 項、7 条に違反すると解された場合であっても、契約社員就業規則の上記各条項に違反する部分がXらに適用されないというにすぎず、Xらに正社員就業規則が適用されることになると解することはできない。すなわち、上記部分の契約解釈として正社員就業規則が参照されることがありうるとしても、上記各条項の文言及びYにおいて正社員就業規則と契約社員就業規則が別個独立のものとして作成されていることを踏まえると、上記各条項の効力として、Xらに正社員就業規則が適用されることになると解することはできない。

さらに、Xらは、無期契約社員規定の追加により無期転換後のXらに契約社員就業規則を適用することは、無期転換後は正社員としての地位を得るとのXらの合理的期待を侵害し、労働条件の実質的な不利益変更にあたるから、労契法 10 条の類推適用（なお、無期契約社員規定は、Xらの無期転換前から実施されている。）により無効である旨主張する。しかしながら、そもそも労契法 18 条は、期間の定めのある労働契約を締結している労働者の雇用の安定化を図るべく、無期転換により契約期間の定めをなくすことができる旨を定めたものであって、無期転換後の契約内容を正社員と同一にすることを当然に想定したものではない。

そして、無期契約社員規定は、労契法 18 条 1 項第 2 文と同旨のことを定めたにすぎず、無期転換後のXらに転換前と同じく契約社員就業規則が適用されることによって、無期転換の前後を通じて期間の定めを除きXらの労働条件に変わりはないから、無期契約社員規定の追加は何ら不利益変更にあたらない。

採用時に正社員として採用されることを望むXに対して、Y彦根支店長が社員ドライバーにすることは約束するが、直ぐにというわけにはいかず、約半年から1年間程度は待つて欲しい旨の発言をしたことが認められる。しかし、その後に取り交わされた雇用契約書には、半年ないし1年後に正社員として登用する旨の記載はなく、約10年間にわたり、有期の契約社員として契約の更新が繰り返されてきたことが認められる。

そうすると、採用時の上記やりとりは、契約社員就業規則に、有期の契約社員のうち、特に勤務成績が良好な者は選考の上、正社員に登用することがあると規定されていることを踏まえて、Xについても、将来正社員として登用される可能性があることを説明したにすぎ

ないと解するのが相当であり、採用時の上記やりとりをもってXに正社員となることについての合理的期待があったとまではいえない。

以上のとおり、正社員就業規則が労契法 18 条 1 項第 2 文の別段の定めにあたるものXらの主張は、いずれも理由がない。

以上によれば、残る争点（Xらについて正社員就業規則が適用される場合、正社員との賃金差額について）を判断するまでもなく、Xらの本件請求はいずれも理由がないから、これらを棄却する。

ヒアリング結果まとめ（個別事例）

事例 1 (A社)

基礎情報		食料品製造・販売業、飲食業、従業員1,000名以上3,000名未満
概要		無期転換について対象者に個別案内している。地域・職種・勤務時間限定の正社員制度がある。
社員構成概況		全体の約 2 割が社員、約 3 割が契約社員、約 5 割がアルバイト。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・イントラネットで無期転換の案内文を掲載しているほか、毎年 4 月の給与明細で①無期転換権保持者、②今後 1 年以内に無期転換権発生者に無期転換権発生のご案内を掲載。 ・無期転換後の労働条件は無期転換前と同じ。その旨は周知の事実のため、個別には案内していない。 ・短期アルバイトを繰り返す方がいるため、クーリングは設定。
	効果・課題 に関する見解	・課題： 1 年更新である点を除き有期雇用の契約社員と無期転換者で処遇等が変わることはない点や、積み立て有給休暇制度について契約社員のまま契約期間満了で雇用終了した方がメリットがある点から、無期転換権を有する者のうち実際に無期転換したのは4～5%程度。 ・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。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	・短時間社員：年間所定労働時間がフルタイム社員の半分以上。契約社員の社員への転換を促進する制度であるとともに、社員がワーク・ライフ・バランスに応じて理由を問わず働く時間を選択できる制度。①契約社員から社員へ転換する場合と②社員が短時間社員になる場合がある。①か②かによって短時間社員の処遇は異なる（制度導入当時、①については、社員になる手前の準備期間という位置づけで考えており、それゆえに諸手当の一部の支給を無しとしていた。①は1年経過後フルタイム社員転換可能）。制度目的は、多様な雇用形態の実現、良質な人材の確保、社員との格差解消、契約社員のモチベーション向上。 ・地域職種限定社員：転居を伴う転勤も職種変更もない社員。短時間併用も可能。転換理由不問。制度導入の背景として、最近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。
	効果・課題 に関する見解	・短時間社員：制度導入後の状況として、フルタイム社員から短時間社員への転換について、育児・病気を理由とした制度利用の例が多く多様な雇用形態の実現に資することができており、また、非正規雇用であれば退職していたかもしれない人材が社員として会社に着しているという点で良質な人材の確保もできている。短時間社員に転換した者の昇格状況を追跡したところ、新卒・大卒の従業員とほぼ同じスピードで昇格できている。近年は半数以上の応募者が短時間社員制度きっかけで応募したとのアンケート結果有り。 ・地域職種限定社員：転勤や職種の変更を嫌がる若い方が増えていることから、少しぐらい給料が少なくても地域職種限定社員になりたいという声が出始めている。転勤や職種の変更を可とする者の処遇を厚くすることも今後検討。また、社員の大多数が一度も転勤したことがなく、地域職種限定のような実態であるため、地域職種限定フルタイム社員の処遇（手当等）を再検討する必要がある。

事例 2 (B社)

基礎情報		小売業、従業員10,000名以上
概要		定着率向上のために、1回目の更新時に自動的に無期転換するほか、地域限定正社員制度を設けている。
社員構成概況		全体の約2割が正社員、約8割がパートタイム社員、他に正社員とおおよそ同数の学生アルバイト。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・1回目の更新時に自動的に無期転換。ただし、評語が最下位の場合は対象外となる場合がある。 ・処遇は有期の時と変わらない。評語に基づき昇給金額提示。 ・1回目の更新時に無期転換することは、契約締結時にも更新時にも伝える。 ・労使交渉について、現行の人事制度への見直しにあたって労使で人事制度検討委員会を設置し検討した。労働側の構成員は、組合専従者（執行委員長、副執行委員長、事務局長、副事務局長）。制度導入を検討する約1年前までには設置し、施行後においても運用面を確認する意味から1年間程度は設置している。 ・制度導入にあたり、会社から当該制度対象となる社員に対しヒアリングを行った結果や組合にあがってきているヒアリング結果も反映している。非組合員からも意見のヒアリングは行っている。・研修計画表に基づく教育・研修あり。 ・有期特措法の活用はなし。65歳定年後のシニアパートも1年後に無期転換して75歳の第二定年まで働ける仕組み。
	効果・課題 に関する見解	・効果：無期転換によって社員の安心感につながっており、また、その他の施策と相まって定着率の向上につながっている。 ・課題：無期転換後、年に1回等面接を行っており、問題なく運用できている。更に制度を周知させ、定着率の向上に繋げる。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	・正社員が全ての店舗に異動の可能性があるのに対し、地域限定正社員は通勤60分程度で通勤可能な近隣5店舗に限定される代わりに賃金水準が正社員の80%。 ・育児・介護短時間勤務制度等が活用されていることもあり、正社員から地域限定正社員への転換は少ない。 ・労使交渉については無期転換関係と同様。 ・勤務店舗は契約書で明示。契約期間中での勤務地変更の個別交渉あり。 ・店舗閉鎖時は全ての社員区分において近隣店舗で雇用を確保。 ・区分間での相違は、あくまでも異動の有無と範囲であり、職務上は相違なし。地域を限定した勤務だと、給与が8割であることについて、パートタイム社員から地域限定正社員になる場合、業務内容がチーフ／主任と同等になるものの、大幅に給与が上がり、通勤時間の負担もないため、不満は出ていない。
	効果・課題 に関する見解	・効果：それまで運用していたキャリア社員制度の不具合を解消でき、生活に合わせたスタイルで正社員になるステップを導入することができた点 ・課題：更に制度を周知させ、活用してもらえるようにする。また、社員への処遇（均等均衡）を制度面でどのように対応していくかが課題。

事例3 (C社)

基礎情報		自動車製造業、従業員10,000名以上
概要		無期転換ルールに基づく無期転換はなく、会社独自の社員登用制度がある。
社員構成概況		従業員のうち有期契約労働者は1割未満。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・有期契約労働者の更新上限は2年11か月であり、無期転換ルールに基づく無期転換なし。有期契約労働者の雇用を通じ、多様な能力・経験を有する人材を確保していくことで、職場のダイバーシティが進み、強い技能系職場を堅持し続けることができると考えている。 ・有期契約労働者から正社員への登用制度(※)を労働契約法改正前より運用。 ※1年以上勤務した有期契約労働者について、1年目・2年目に各1回、本人の意思・能力があれば正社員に登用される試験の受験機会有り。 ・2015年からクーリング期間を6ヶ月に設定。他方、2015年から社員登用を更に推進。 ・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。 ・在籍18ヶ月以降で満了の場合、再就職支援として、希望に基づき国家資格取得支援を会社負担で実施。 ・満了者を対象に、関連企業への正社員採用を前提とした紹介（人材紹介会社経由）の仕組み有。 ・有期特措法の活用はなし。定年後再雇用は1年ごとの有期契約で65歳上限のため。 ・各制度を策定するにあたって、職場運営の中で雇用形態にかかわらず各種ミーティングを行っており、有期・正社員関係なく、当該ミーティングにおいて会社側からの伝達事項を伝えて声を吸い上げている。
	効果・課題 に関する見解	・更新上限まで勤務して、クーリング期間後にまた勤務したいと言う方もいるが、クーリングの仕組みがなくなると、エントリーする機会がなくなる。会社としても採用目標を達成して生産を安定させていくといったお互いのニーズに関わる問題になってくると考えている。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	・業務職は勤務地限定（各事業所）。 ・限定の定めについては、採用辞令で明示。 ・業務職について、部門閉鎖時は他部門へ異動等。事業所閉鎖時は転居を伴わない近隣事業所へ異動。 ・役割に明確な差があることから、処遇差について理解を得ている。
	効果・課題 に関する見解	・効果：職種ごとのワーキングライフプランに基づく育成によるキャリアアップの促進。 ・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。

事例4（F社）

基礎情報		中小企業、従業員50名以上100名未満
概要		有期雇用は試用目的のみであり、無期転換は行っていない。多様な正社員としては短時間制度を導入している。
社員構成概況		全体の5%程度が有期雇用。
無期転換	制度・ 取り組み概要	- 採用時に6ヶ月間の試用期間目的の有期雇用契約を締結。6ヶ月以上の有期雇用を設定する予定はなく、無期転換が生じた事例はないし今後も生じない。 - 有期特措法については、60歳を超える社員が存在せず適用対象がいらない。
	効果・課題 に関する見解	有期雇用特別措置法について、定年後の再雇用時の届け出そのものに意味を感じない。廃止すべき。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	- 短時間正社員制度：正社員が短時間で勤務できる制度（本来7時間→3・4時間勤務が可能） - 労働者と年2回定期面談をしており、その際での相談に応じて短時間社員制度を制度化した。 - 短時間正社員にも分け隔て無く研修を実施。
	効果・課題 に関する見解	- 効果：社員が、家族介護や家事の都合などで継続して正社員として働ける環境を維持する意味で、今後も必要性に応じて適用。 - 課題：情報共有や周囲のフォローが必要になる、労働者間のコミュニケーションの問題がある。

事例 5 (X社) ※事務局によるヒアリング結果

基礎情報		卸売業、従業員100名以上500名未満
概要		5年経過時点及び希望に応じて5年未満でも無期転換を行っている。職務区分は総合職と一般職（転勤の有無が異なる）。
社員構成概況		期間の定め有の割合は約2割。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・規定上は、法定どおり5年経過時点で無期転換申込み可としているが、有期契約労働者には更新毎に面談を行い、希望があれば5年未満でも無期転換している。 ・転換後の処遇は有期契約の時と差はない。 ・契約社員（無期転換者を含む。）と正社員間では、仕事の重みが違うため、月収に違いがあるほか、賞与・退職金の有無に差がある。 ・更新上限やクーリングは設けていない。他方、服務規律や協調性、能力的な問題等により無期で雇えない場合は期間満了による雇止めを行う場合がある。有期契約で見極めをしている面がある。 ・過去に無期転換した事例は全て女性。いずれも、正社員入社後、出産や育児介護等のライフイベントのため一旦退職し、契約社員として再度勤務、その後に希望を聞いた上で、子育てが一段落した等の個々の事情に応じて無期の契約社員に変更し、その後正社員に復帰したというもの。 ・有期契約労働者→無期転換者→正社員という実績は今のところ無い。 ・無期転換者から正社員になるための教育プログラムや有期雇用労働者等への教育訓練等の支援はない。
	効果・課題 に関する見解	・無期転換したとしても待遇差もなく、無期になりたいという人はほとんどいない。有期契約のままだと雇用不安定とは感じていない。働き方も無期になっても変わらない。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	・区分としては、総合職（営業・技術）と一般職（事務）で、総合職か一般職かで転勤の有無に違い。なお、総合職はほぼ男性、一般職はほぼ女性である。また、一般職は勤務地限定。 ・職種（営業・技術・事務）は内規に書いている。契約書上は「職種：営業」とあるが、営業→技術といった変更も、本人の同意・希望があれば可能。
	効果・課題 に関する見解	・転勤有りの前提である総合職でも家庭の事情等で転勤できないという人も多いが、他方、総合職と一般職とでは転勤を受け入れるかどうかの違いで待遇差があり、区分設定や待遇バランスに課題を感じている。 ・地方では男性並みに働きたいという女性はいまだに少なく、M字カーブのとおり30歳頃にやめてしまう。他方で、会社としては1人を長く雇いたいと考えており、対応を検討中。また、AIによる職務の代替が進み、現在社内では、一般職をなくす議論もなされている。
その他		・大企業と中小企業では法令改正への対応力に違いがある点は念頭に置くべき。

事例6（Y社） ※事務局によるヒアリング結果

基礎情報		建設業、従業員1,000名以上3,000名未満
概要		特措法第4条に基づく第一種の適用がある。
社員構成概況		期間の定め有の割合は約1割。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・法定どおりに5年経過後に無期転換している事例は少なく、数年前までは、無期転換を前提として、トライアル雇用として有期雇用を活用していた事例あり。 ・その他、正社員と同等以上の能力を発揮しているような有期契約労働者は、本人の要望や現場の声を踏まえて、人事部で面接等の査定を行い、5年より早く無期転換させる場合もある。これは規定上の対応ではなく、運用面で実施。 ・転換後は正社員となる。転換後の処遇は、職務や年齢、能力、他とのバランスを踏まえた上で、会社から処遇案を提示し、本人と合意して個別に決定している。 ・長期プロジェクト担当として外国人弁護士を雇用し、その者について有期雇用特別措置法第4条に基づく第一種の適用対象としている。
	効果・課題 に関する見解	・一人前になったか見極めるのに5年程度かかると考えているため、現行の法定の5年という通算契約期間の年数はちょうどいいと感じている。 ・有期雇用特別措置法第4条に基づく第一種の適用について、当該弁護士と当社のスタイルがマッチするか分からないから期限を設けざるを得ない（※）が、プロジェクト期間が5年を超えることは多くあるので、仮にマッチする人材であれば、5年の手前で手放すことになるのは避けたい。そうした観点から、第一種の制度があるのはありがたい。 ※労基法14条柱書き（期間の定めのある労働契約であっても一定の事業の完了に必要な期間を定めるものであれば3年を超える労働契約を締結できる）では対応できない、との趣旨。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	・主な区分としては、総合職といわゆる一般職で、総合職か一般職かで転勤の有無に違いがある。また、一般職は転勤を伴わない異動はある。 ・職務は、募集要項の業務内容の記載に基づいて明示している。採用の過程から業務内容は明示、説明している。特定業務を行うものと明示して雇った場合は、本人同意が無い限りは当該業務以外の仕事をするのではない。 ・有期契約労働者は、高度専門的な人材であることもあり、職務限定である。
	効果・課題 に関する見解	・採用過程でも明示や説明は行って、本人に納得してもらっているのでトラブルは特にない。 ・ミスマッチを防ぐため、事業内容や待遇面は丁寧に説明するように努めている。

事例 7 (D 組合)

基礎情報		製造業労働組合、従業員 10,000 名以上
概要		意欲・適性等ある有期社員には社員登用試験を用意しつつ、登用試験で基準に満たなかった者、社員を希望しなかった者等には法定の無期転換で対応している。
社員構成概況		社員、無期転換社員、シニア社員、有期契約。無期転換社員は組合加入。有期契約は組合非加入。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・法定の無期転換ルールに則った制度。無期転換後は期間の定めを変更して無期転換社員となり、無期転換社員規則に沿った労働条件に変更となる。有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超える契約のときにあらかじめ、およびその後の契約更新毎に本人への制度説明・意思確認を行う。更新上限の設定なし。 ・社員転換希望の場合は、年 1 回社員登用試験を実施の上、意欲・適性等が基準満たす場合に社員登用。 ・会社による教育や職場上長との面談・フィードバック等あり。 ・社員と無期転換社員の間で、少なくとも担当する業務に必要な教育、安全・技能に関する教育、コンプライアンス教育等については同等であると認識。
	効果・課題 に関する見解	・効果：有期契約労働者の雇用の安定と労働条件の向上。 ・課題：転勤や職務の限定の観点から正社員と無期転換社員で賃金が同一ではない点、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点。大きなトラブルなし。 ・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的な差異をなくすようにした。労使協議の中で、有期のみ労働条件を上げて無期転換はそのままにするのは理にかなっていないという点は会社側も理解を示しており、結果的に上記のようなかたちに落ち着いた。
多様な正社員	制度・ 取り組み概要	・社員の短時間・短日数勤務有り（育児・介護・治療等）。無期転換社員・シニア社員は仕事内容・労働条件が限定。 ・無期転換社員・シニア社員は採用時、労働契約上、仕事内容・労働条件の限定明示。 ・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のではなく内部の人材活用の活性化や経験者採用等の観点で導入したマネジメントという意味合いである。
	効果・課題 に関する見解	・勤務時間・場所等の限定について、昨今テレワークも普及し、また、単身赴任の解消も検討を始めているところで、現段階で従業員からの要望は特にない。 ・現行の区分以外の積極的な限定社員を作ろうという動きは現状無く、社員からの要望は特にない。

事例 8（G－A 組合） ※G 組合によるヒアリング結果

基礎情報		印刷業労働組合、従業員50名未満
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G 組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成概況		全体の 2 割弱が無期転換社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	・ 労契法改正前は明確な無期転換要件はなかった（数年勤続し、本人の希望と労働組合の後押しにより転換）が、労契法改正後は法律に基づいて無期転換要件について対応 ・ 対象者への周知・説明方法：会社からの声掛け（有期契約の更新タイミングで無期転換を案内） ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：無期契約社員 ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（賃金制度は定年再雇用労働者の規則に準拠）、有期→無期転換→正社員登用となった場合でも業務内容や労働時間はほぼ変わらないが、賃金や一時金等の処遇は上がる。 ・ 雇止めの実績はなし ・ 無期転換後の正社員登用実績あり（制度化されたものではなく、本人の希望と労働組合の後押しで正社員化）
	効果・課題 に関する見解	・ 効果：法改正前はいつ転換できるかが曖昧だったが、法改正後は期間が明確（法定）なので、無期転換がしやすい。

事例 9（G－B 組合） ※G 組合によるヒアリング結果

基礎情報		印刷業労働組合、従業員50名未満
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G 組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成概況		定年再雇用社員数名を除き全員正社員。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・ 労契法改正前よりパート（時給制）→月給制の有期雇用（定年再雇用と同一処遇）に転換。労契法改正を受けて、無期契約への転換を会社に促した（無期転換要件：法律に準拠）。まずは契約期間の無期化のみ行い、一年後に正社員へ登用。 ・ 対象者への周知・説明方法：有期契約の更新タイミング（半年）で無期転換を案内 ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：無期契約社員 ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（定年再雇用労働者と同基準） ・ 雇止めの実績はなし
	効果・課題 に関する見解	・ 効果：労契法改正による無期契約後、「無期雇用＝昇給が必要」との認識を労使で共有し、新たな賃金体系を増やすことを避ける形で正社員へ登用した。結果、明確な制度は整備されていないものの、有期契約から正社員への流れが出来た（パート社員で入社し、業務範囲の拡大に応じて、転換・登用）。 ・ 課題：勤続年数について、正社員登用前の勤続年数が考慮されない（昇格要件・退職金等に影響）。

事例 10（G－C組合） ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		通信建設業労働組合、対象企業10社（従業員100名未満：7社、300名以上900名未満：3社）
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
無期転換	制度・ 取り組み概要	・ 労契法改正時点では法定準拠、その後現行制度（転換要件：勤続5年）は2021年4月より導入 ・ 対象者への周知・説明方法：有期契約の更新タイミング（半年）で無期転換を案内 ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：無期契約社員（労契法改正前は有期契約から正社員登用があった） ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定 ・ 雇止めの実績はなし ・ 無期契約社員から正社員への登用ルール（年数と評価制度の結果を要件）あり ・ 労契法改正による無期契約社員の制度化後、業務の範囲、責任の範囲、転勤有無等、差異に応じた処遇となるよう交渉を重ねた結果、2021春闘で、契約社員（無期・有期）の賃金制度（昇給）および一時金の制度化 ・ 教育体制についても、正社員と同一支援の対応を整備（業務の幅による差異はある）
	効果・課題 に関する見解	・ 課題：無期転換により、同一同一の法的適用対象から外れてしまい、処遇改善が図られないままに据え置かれる労働者が出てしまうことを懸念（当該労使では、無期契約も含めた均等均衡処遇の観点で制度整備実施）

事例 1 1 (G-D組合) ※G組合によるヒアリング結果

基礎情報		情報サービス業労働組合、従業員100名程度
概要		情報通信等の組合が加盟する産別労働組合（G組合）が聞き取りした個別労働組合。
社員構成状況		全体の約 1 割が契約社員。
無期 転換	制度・ 取り組み概要	・ 労契法改正より無期転換制度を導入（正社員への転換の運用は労契法改正以前から実施） ・ 転換要件：有期契約社員で採用後、半年程度で正社員への転換を提示。正社員に転換しない場合には、有期契約社員としての雇用を継続し、5年目以降は無期契約。 ・ 対象者への周知・説明方法：会社からの声掛け ・ 労働者の申出方法：口頭 ・ 転換後の社員区分：正社員または無期契約社員 ・ 無期雇用を回避するための雇止めは無い ・ 転換後の処遇、制度の定め方：就業規則で設定（無期契約社員は有期契約社員と同様） ・ 有期契約から正社員への転換実績あり ・ 一旦正社員への転換を断り契約社員として雇用されている者で、再度正社員になりたいとの意思表示をするための明確なルールは定めていない（実績もない） ・ 契約社員の雇用はプロジェクト対応期間を想定した有期雇用（期間中もしくは期間後の実績を踏まえ、正社員雇用を提案）または正社員を前提とした中途採用

多様化する労働契約のルールに関する検討会 開催要綱

1. 趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成 24 年法律第 56 号）附則第 3 項において、同法施行後 8 年を経過した場合において、改正労働契約法第 18 条の規定に基づく無期転換ルールについて、「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。

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

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

2. 検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

3. 運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省労働基準局長が学識経験者（別紙）の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会においては、必要に応じ、(1)の参集者以外の学識経験者及び実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 検討会、会議資料及び議事録については、原則として公開とする。ただし、個人のヒアリング等、公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある場合等において、座長が非公開が妥当であると判断した際には、非公開とすることができる。なお、非公開とする場合には、その理由を明示するとともに、議事要旨を公開する。
- (4) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出し、座長代理は座長が指名する。
- (5) 本検討会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働関係法課において行う。

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」参集者

あんどうむねとも
安藤至大

日本大学経済学部教授

えびすのすみこ
戎野淑子

立正大学経済学部教授

くわむら ゆ み こ
桑村裕美子

東北大学大学院法学研究科教授

さかづめひろみ
坂爪洋美

法政大学キャリアデザイン学部教授

たけうち おくの ひさし
竹内（奥野） 寿

早稲田大学法学学術院教授

もろずみみちよ
両角道代

慶應義塾大学大学院法務研究科教授

やまかわりゅういち
山川隆一

東京大学大学院法学政治学研究科教授

（敬称略・五十音順）

参考資料 6

(第40回労働政策審議会雇用環境・均等分科会の資料2-1「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱（令和4年4月1日施行分）（諮問）」)

厚生労働省発雇均 0830 第2号

令和3年8月30日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



別紙「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「法」という。）第五
条第六項に規定する育児休業申出、第十六条の八第一項の規定による請求（法第十六条の九第一項におい
て準用する場合を含む。）、第十七条第一項の規定による請求（法第十八条第一項において準用する場合
を含む。）及び第十九条第一項の規定による請求（法第二十条第一項において準用する場合を含む。）並
びに育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「規則」と
いう。）第七条第四項の通知、同条第八項の通知、第四十五条第五項の通知、第五十三条第五項の通知及
び第六十二条第五項の通知を行う方法の一つとして、電子メールその他のその受信をする者を特定して情
報を伝達するために用いられる電気通信（電気通信事業法第二条第一号に規定する電気通信をいう。以下
「電子メール等」という。）の送信の方法（事業主が適当と認める場合（規則第七条第四項の通知にあつ
ては、労働者が希望する場合）に限るものであり、また、労働者及び事業主（同項の通知にあつては、労

働者）が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）を定めること。

第二 妊娠又は出産等についての申出があつた場合における措置等

一 労働者が事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実（以下四において「妊娠等の事実」という。）を申し出たときに、当該事業主が当該労働者に知らせなければならない事項について、次のとおりとすること。

- （一） 育児休業に関する制度
- （二） 育児休業申出の申出先
- （三） 雇用保険法第六十一条の六第一項に規定する育児休業給付に関する事
- （四） 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

二 一の労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことに準ずる事実を次のとおりとすること。

- 1 労働者が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し、一歳に満たない者を現に監護していること又は特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求することを予定しており、当該請求に係る一

歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。

2 労働者が養子縁組里親として一歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。

3 労働者が児童の親等の意に反するため養子縁組里親として当該児童を委託することができない者であつて、養育里親として一歳に満たない者を委託されていること又は当該者を受託する意思を明示したこと。

三 事業主が労働者に対し、一の事項を知らせる場合は、次のいずれかの方法によつて行わなければならないこと（（三）及び（四）に掲げる方法にあつては、労働者が希望する場合に限る。）とすること。

- （一） 面談による方法
- （二） 書面を交付する方法
- （三） ファクシミリを利用して送信する方法
- （四） 電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

四 労働者が事業主に対し妊娠等の事実を申し出たときに、事業者が講じなければならない育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置について、次のとおりとすること。（（三）及び（四）に掲げる措置にあつては、労働者が希望する場合に限る。）

（一） 面談

（二） 書面の交付

（三） ファクシミリを利用しての送信

（四） 電子メール等の送信（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

第三 育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置

法第二十二条第一項第三号の厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置は、次のとおりとすること。

一 その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供

二 その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

第四 その他

一 この省令は、令和四年四月一日から施行すること。

二 その他所要の改正を行うこと。