

無期転換ルールに関する論点 (前半) について

第7回検討会資料2から追加・修正した主な頁
P.59

目次

2	(1) 総論	2
	(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保	30
	(3) 無期転換前の雇止め等	56
	(4) 通算契約期間及びクーリング期間	105

2 (1) 総論

1. 論点

- ア 無期転換ルールを活用状況をどう評価し、その要因をどう考えるか。
- イ 無期転換ルールは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」ことを目的として創設されたが、有期契約労働者の雇用の安定にどのような効果があったと考えられるか。
- ウ 無期転換ルールは、企業の雇用管理にどのような影響があったと考えられるか。

2. 第6回の委員からの主な意見等

- アについて、無期転換ルールについてももとの制度導入の目的があり、それに対する評価が示されるべきものだと考える。無期雇用に比べると不安定な雇用形態である有期雇用の方を無期雇用に移行させ、無期雇用の方を増やしていくことが目的であった。
- 権利が発生していても権利を行使しない労働者の割合が思った以上に多い印象。そのため、基本的には労働者に権利行使を促していくことを前提に各論で議論していくべきかと思う。
- 調査結果やヒアリングから、無期転換制度を根幹から見直さなければならないような大きな問題が生じている状況ではなく、制度の目的や機能がより適切に運用されていくような修正をしていくことになると思う。
- 無期転換ルールの活用状況については、どのくらいの方が無期転換したかのみならず、雇止めなど意に反する結果になった人とのバランスを全体的に考え、評価するべき。
- 企業側に無期転換ルールが広まった際に、企業はどのように有期雇用を行うようになったかという観点からも評価できるのではないか。
- 企業独自の無期転換制度で無期転換した人は若年層に多く、無期転換ルールとなると比較的有期雇用全体の年齢層と近いことから、企業独自の無期転換制度では対象にならなかった層が、無期転換ルールで無期転換している点は評価できるのではないか。
- 無期転換ルールについて導入後、日本の経済・雇用環境としては人手不足感が強かった中で制度を運用していたが、この先、雇用環境が今までどおり続くわけではなく、厳しくなる可能性もある中で、この制度を活用する希望や期待が高まる可能性がある。

3. 第5回までの委員からの主な意見等

- 正社員になっても、仕事がなくなれば整理解雇が有効とされうるということを前提として、そもそも無期雇用とは何か、無期転換とはどういう労働者にとっての権利なのかを検討し、広くそれを共有すべきではないか。
- 行動経済学の視点から、無期転換ルールをポジティブに評価する理屈としては、人間は先送り行動をしがちであることを踏まえて、お互い適切な判断ができるようにするため、締切りを設けているという点で、無期転換ルールをポジティブに評価できるのではないか。
- 無期転換制度に関する労働者の不満感について、企業規模によっても違うと思う。中小零細企業では職務の守備範囲やキャリアの問題は表に出づらく潜在的な不満となっているのではないか。問題として顕在化する部分のみならず、見えにくい部分の不満にもきちんと整理していく必要がある。
- 事業所独自の無期転換と法定の無期転換ルールは、いろいろな違いがあることが明らかになった。事業所独自の無期転換制度は、ある種、パート・有期法13条の正社員転換制度的な位置づけを与えている場合もあるかと思う。

4. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 無期転換導入の効果としては、社員の安心感や定着率の向上につながっている点が挙げられたほか、無期転換した従業員から、雇用が安定する点、無期契約になったことで様々なキャリアを展開できる点、有期雇用の時に感じていた疎外感を解消できる点が挙げられた。
他方、課題としては、特定の業務には能力を発揮するが別のキャリアを担わせたりジョブローテを行うと能力不足を感じる人が多い点、社員間の均等均衡が挙げられた。(企業)
- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定したという点、労働条件が向上した点が挙げられた。
他方、課題としては、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や、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点、制度の活用促進の点が挙げられた。(労働組合)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、現状に不満がない点、無期転換しても働き方や待遇に変化がないという点、有期契約のままでも雇用不安定と感じていない点が挙げられた。(企業・企業が行った中小企業アンケート)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、業務内容の拡大、責任の増加、全国転勤等を避けたい点が挙げられた。(労働組合)
- 期間の定めがなくなるというのは企業からすれば大変なことであり、労使で話し合いながら雇用の安定を図っているにもかかわらず一律に5年で無期転換権が発生するのはどうかと思うほか、無期転換を悪用する人も出てくる可能性もあることから、無期転換ルールについて撤廃を求めたいとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- グローバルな企業もあれば、中小零細企業もあり、有期雇用の必要性は一律ないしは同一平面上で論じられるものではない。(使側弁護士)
- 無期転換ルールの意義(雇止めの不安から当たり前の権利行使を躊躇う有期契約労働者の深刻な実態を踏まえその待遇改善の契機とする)は極めて重要であり画期的な制度であるが、その活用状況は不十分。活用が不十分である要因は、必ずしも当該労働者・使用者への周知の不徹底だけでなく、無期転換権という権利行使を躊躇わせる職場風土の存在、無期転換阻止を意図する使用者を現行法では防止できない立法上の課題等にもあり、あわせてその是正が必要。(労側弁護士)
- 職務自体が期間限定の場合を除き、直接・無期雇用を基本とすべき。臨時的・突発的業務以外の業務というのは本来無期雇用の労働者に担わせるべき。入口規制を導入すべき。5年上限が増えている中で、恒常的な仕事に有期雇用労働者を従事させない入口規制を設けなければ基本的に対応できないのではないか。(労働組合)
- 仮に入口規制を行った際でも、会社にとってそれが本当に必要な業務である限りは何らかの形で雇用は発生するのではないか。雇用機会を減少させる可能性があるとの意見もあるが、景気変動による影響から考えれば、ごく小さいと考える。(労働組合)
- 労働契約における「期間の定め」が有する法的意義は、雇用調整機能であり、企業の経済活動の柔軟性を担保してきたが、現下の解雇権濫用法理を維持したまま「入口規制」を導入することは、企業の経済活動の柔軟性を削ぎ、労働需要そのものを減退させ、結果的に多数の労働者の就業可能性を奪う可能性が高い法規制である。(使側弁護士)
- 入口規制の導入とは別に、入口規制を導入しないのであれば、有期雇用契約を締結する場合には契約締結時にその理由の明示・説明を義務付ける必要がある。(労側弁護士)

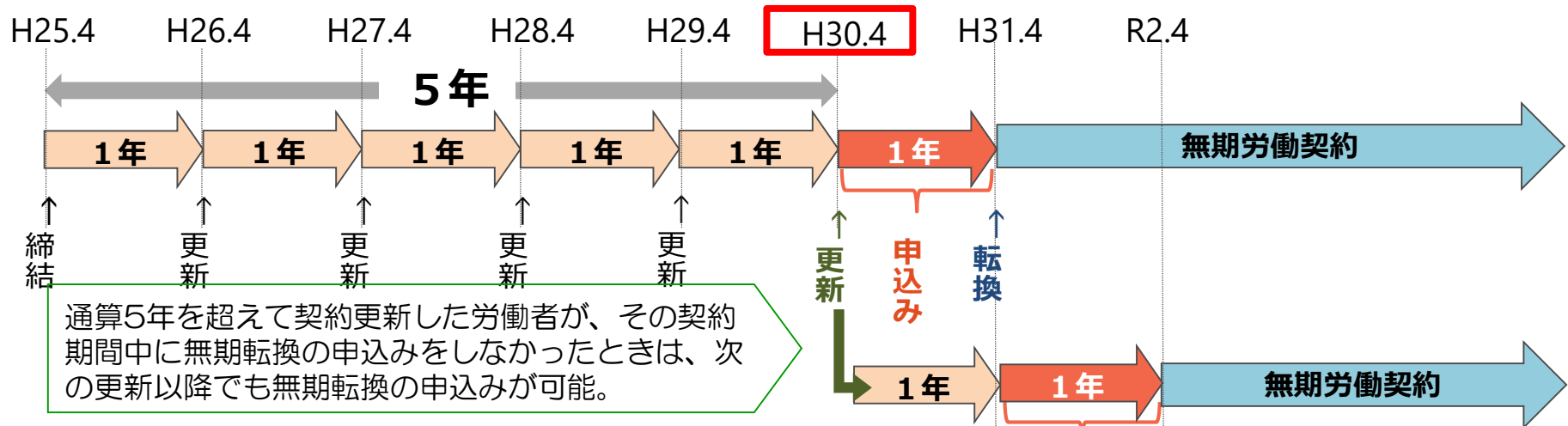
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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。

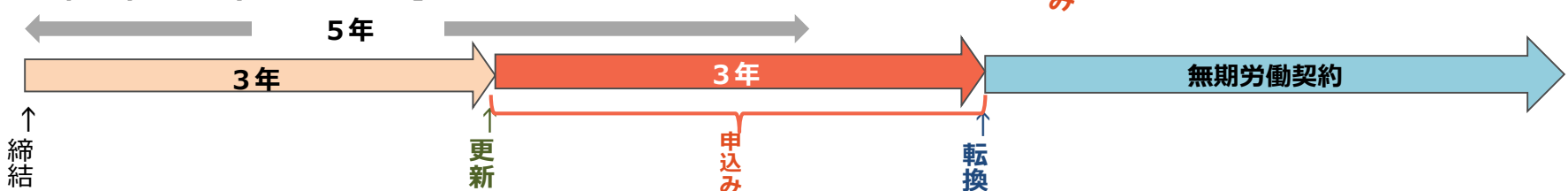
※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 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。

○ 労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五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。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、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（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

- 2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

○ 労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(1) 趣旨

有期労働契約(期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。)については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者(有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。)については、雇止め(使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。)の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

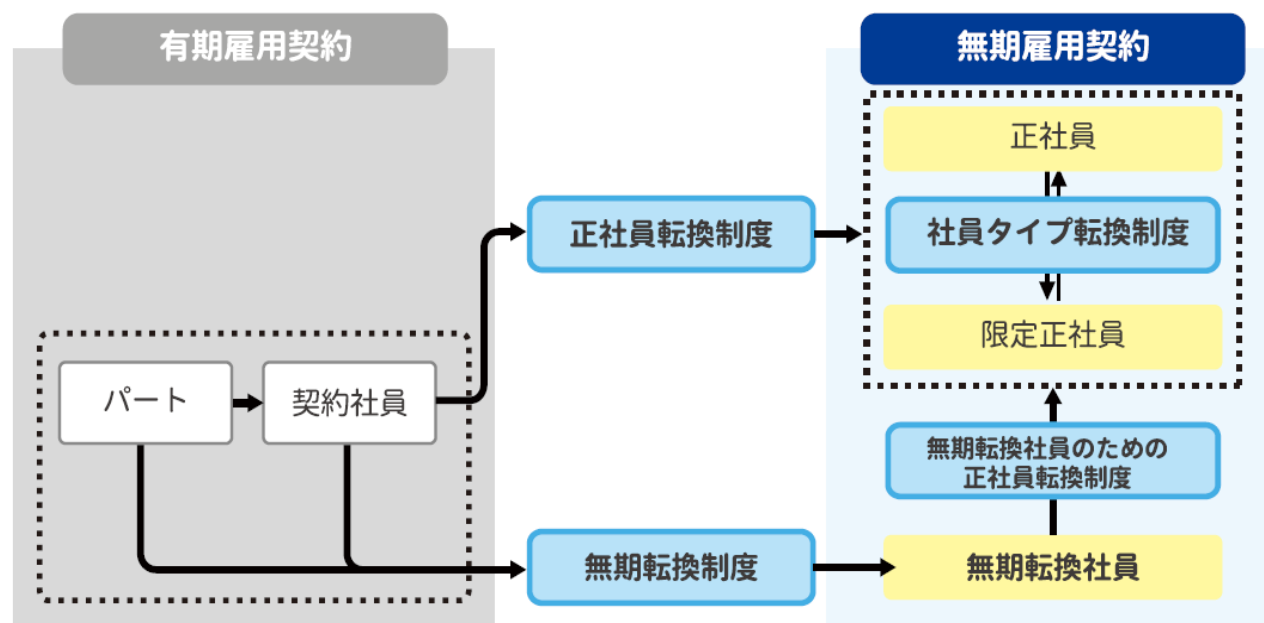
こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)に転換させる仕組み(以下「無期転換ルール」という。)を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

○ 無期転換制度の導入パターン例（ヒアリングで把握した事例）

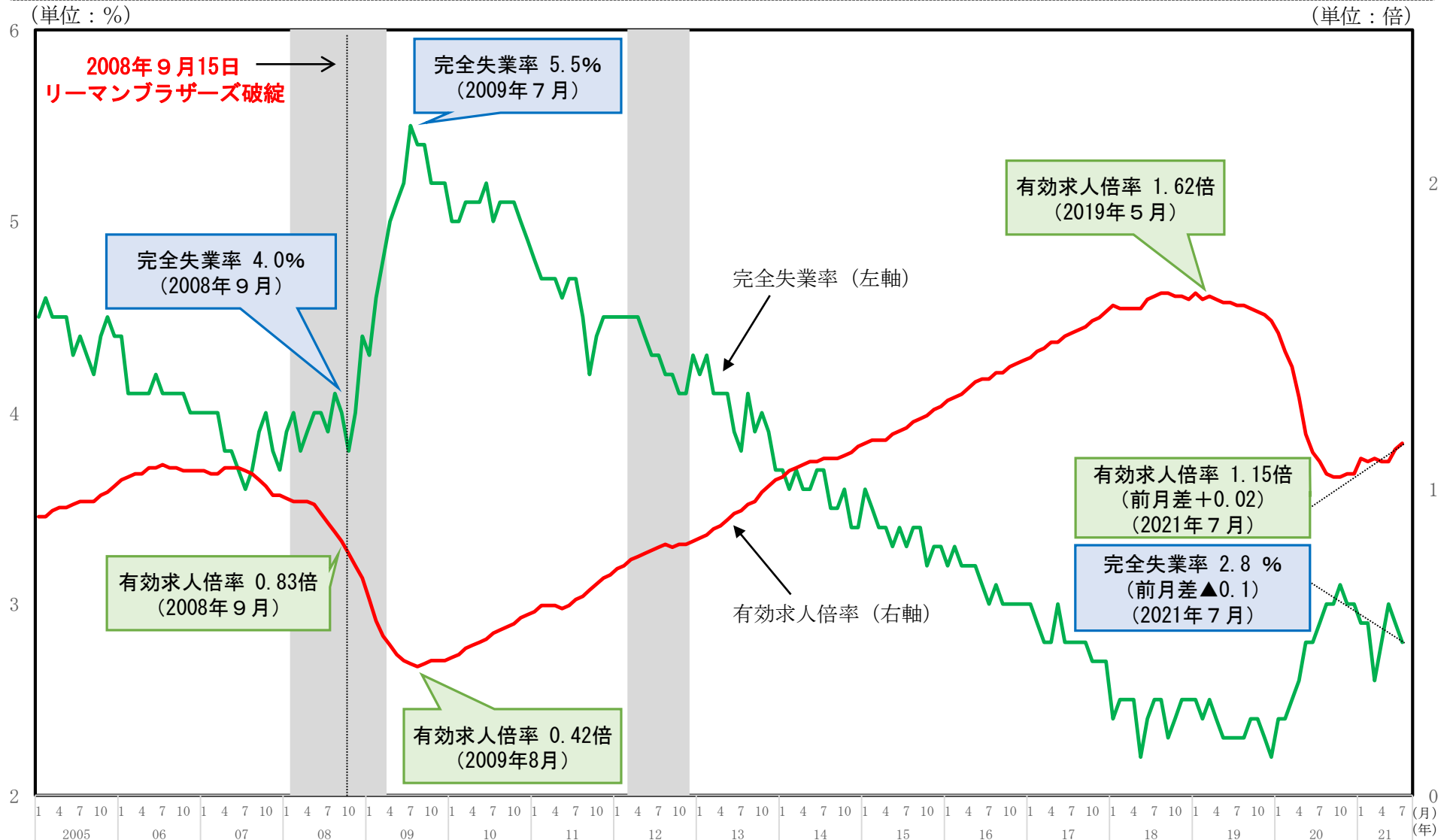
- ①法定の無期転換ルールのみ … D組合、Y社
- ②独自の前倒し無期転換制度のみ（一定期間後は全員無期転換） … F社
- ③独自の前倒し無期転換制度（選抜あり）＋法定の無期転換ルール … A社、B社、X社
- ④独自の前倒し無期転換制度（選抜あり）＋5年以内の更新上限設定 … C社
- ⑤5年以内の更新上限設定（有期雇用は全員5年以内） … E組合、G組合、H組合から聴取した事例

※①～③は、転換を希望しない場合有期雇用のまま継続する場合もあり得る

○ 無期転換後の制度・正社員転換制度の例



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



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

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 –

○ 労働力調査によると役員を除く雇用者全体の人数が5629万人、そのうち有期契約労働者の人数は1429万人となっている。

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6 (P.8) 一部改変

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

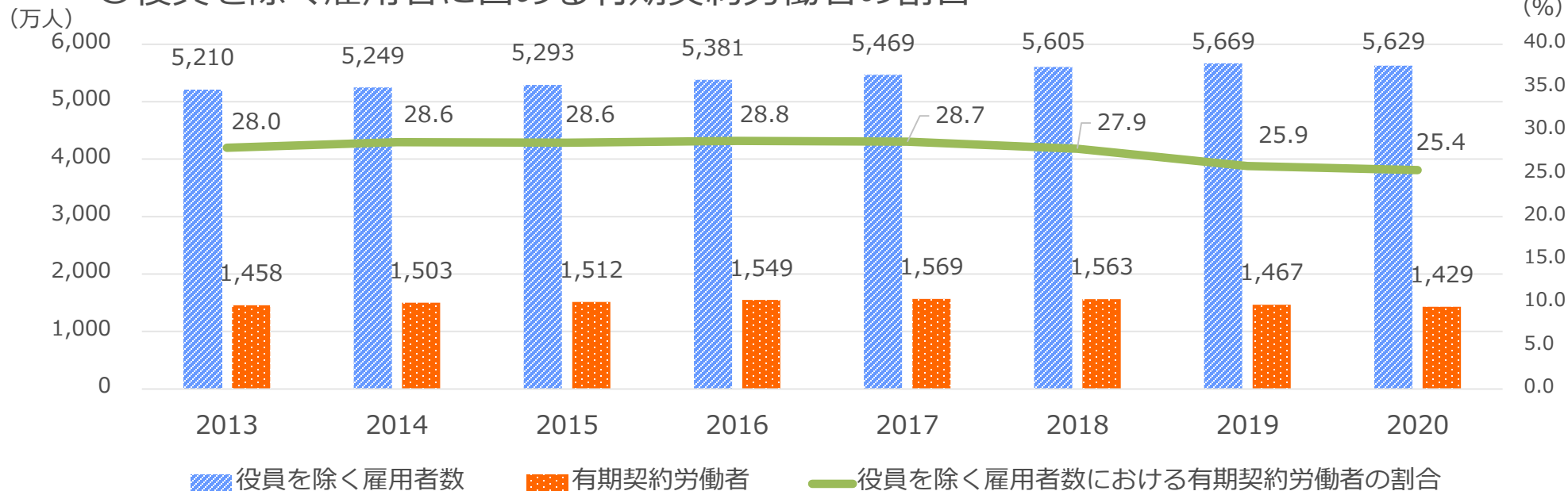
非正規の職員・従業員：2,090万人

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 –

○ 有期契約労働者数や役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合の推移は以下のとおり。

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6 (P.9) 一部改変

○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>

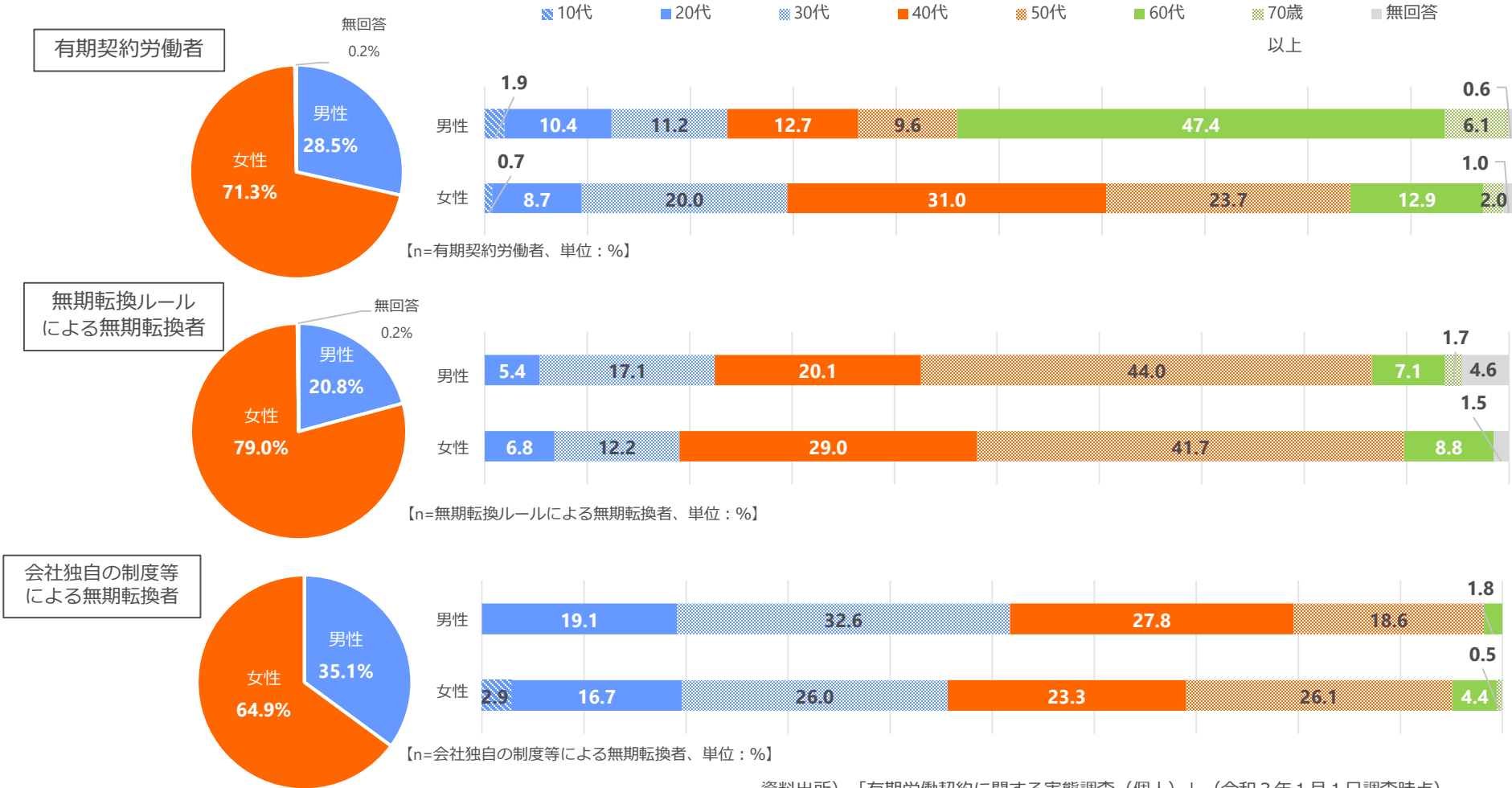
	2018.1	2018.4	2018.7	2018.10	2019.1	2019.4	2019.7	2019.10	2020.1	2020.4	2020.7	2020.10	2021.1	2021.4
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610	5,607
有期契約労働者数 (万人)	1,677	1,651	1,508	1,444	1,466	1,446	1,502	1,482	1,435	1,426	1,405	1,418	1,398	1,392
有期契約労働者の割合 (%)	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	24.8

- 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 各種用語は参考資料3の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＞



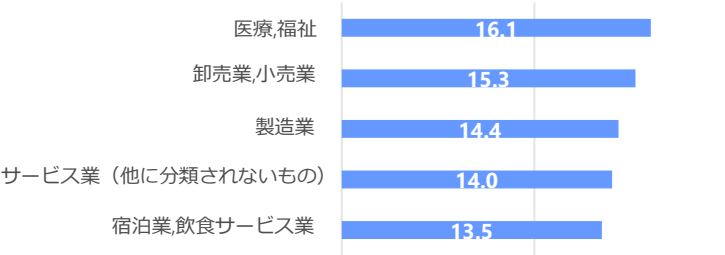
- 契約区分ごとの最も割合が高い業種は、有期契約労働者では医療、福祉、無期転換ルールによる無期転換者では卸売業、小売業、独自制度による無期転換者では製造業となっている。
- 契約区分ごとの就業形態では、有期労働契約、無期転換ルールによる無期転換者ではパートタイム契約労働者の割合が最も高く、約5割を占めるのに対し、独自制度による無期転換者では正社員の割合が7割近くを占めている。

○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

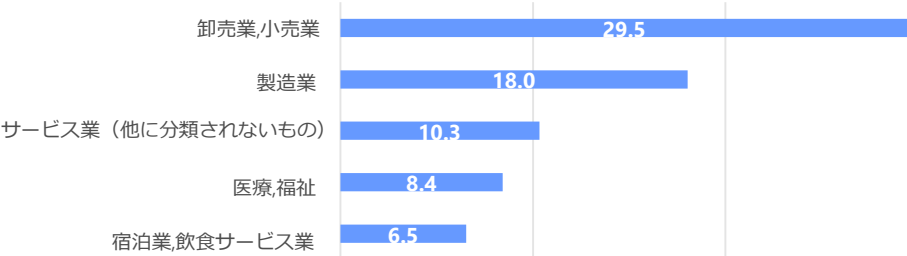
<勤務先の業種の割合（上位5つ）>

（有期／個人・2021年1月時点）

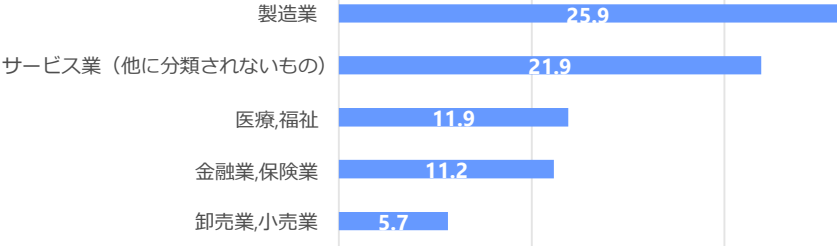
有期契約労働者 【n=有期契約労働者、単位：％】



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：％】

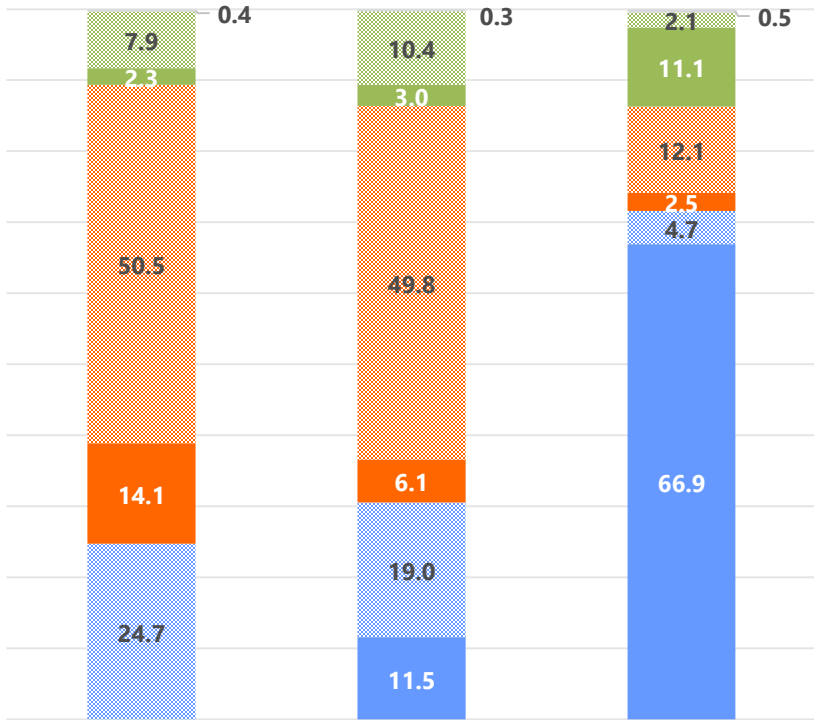


会社独自の制度等による無期転換者 【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：％】



<就業形態の割合>

※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照



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：％】

■ 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

- 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>

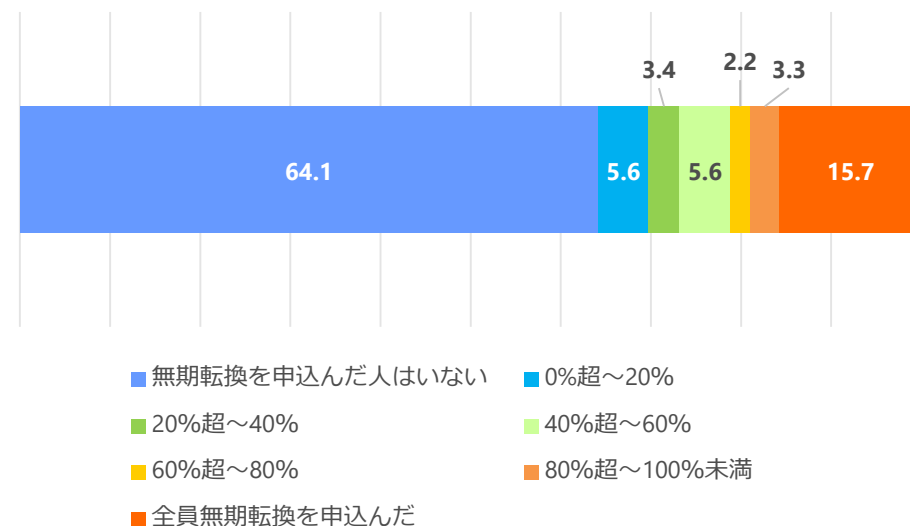
【n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：%（複数回答）】

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

<2018年度・2019年度合算：>

無期転換を申込み権利が生じた人のうち無期転換を申
込んだ人の割合別事業所の分布状況>

【n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：%】



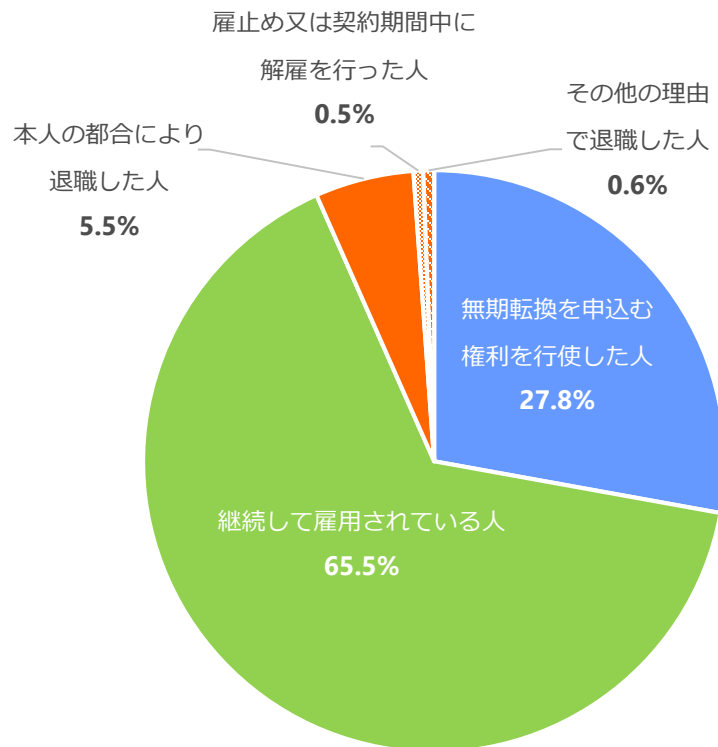
※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

- 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 >

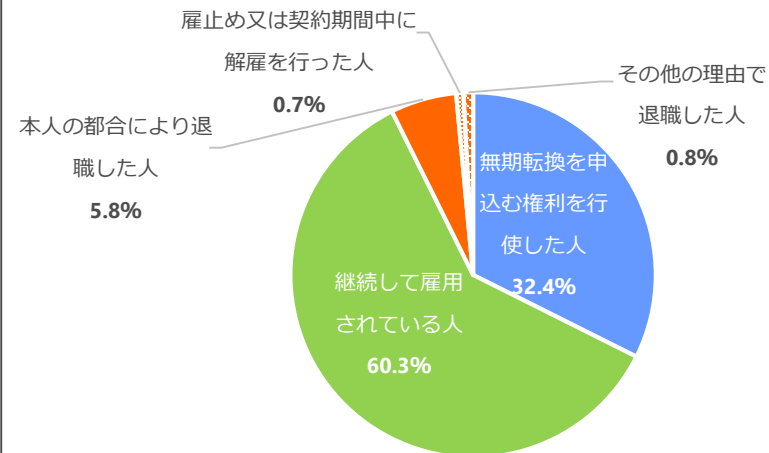
【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：％】



※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

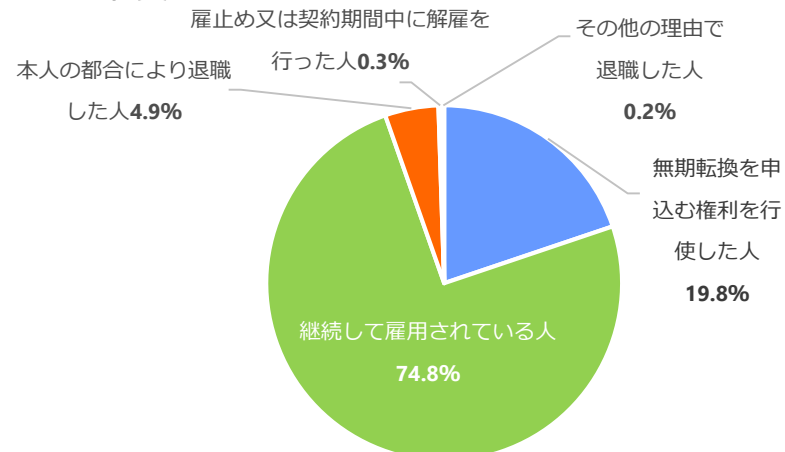
< 2018年度 >

【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：％】



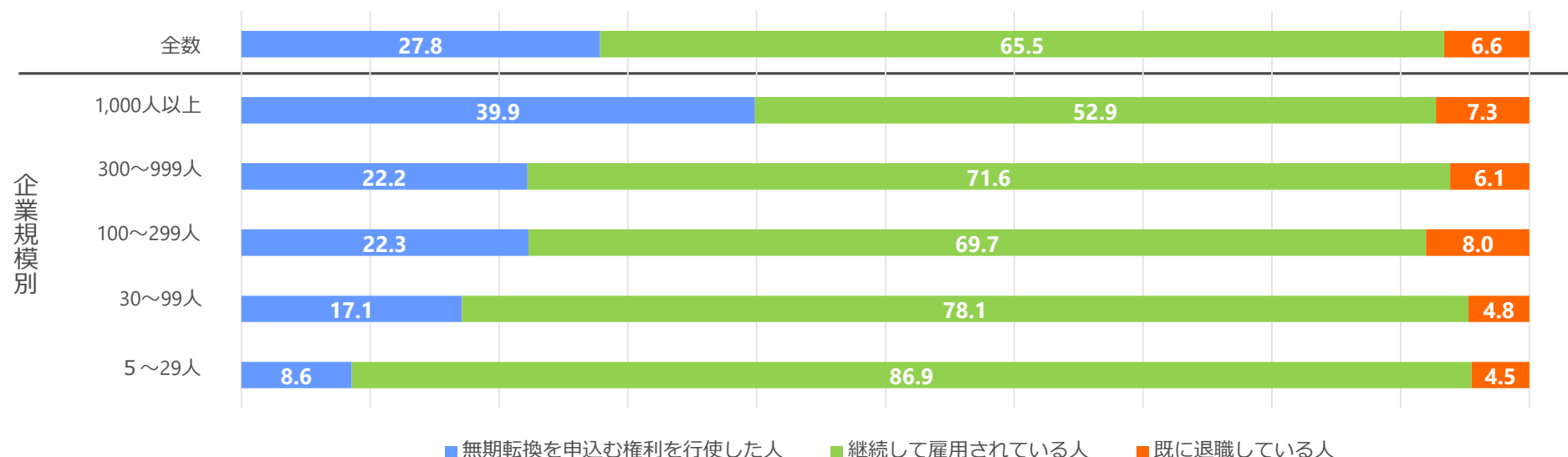
- 企業規模別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が最も高いのは「1,000人以上」の企業規模で約4割となっているが、最も割合が低いのは「5～29人」の企業規模であり、1割未満となっている。
- 既に退職した人の割合は、いずれの企業規模でも4～8%程度となっている。

○ 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：％】

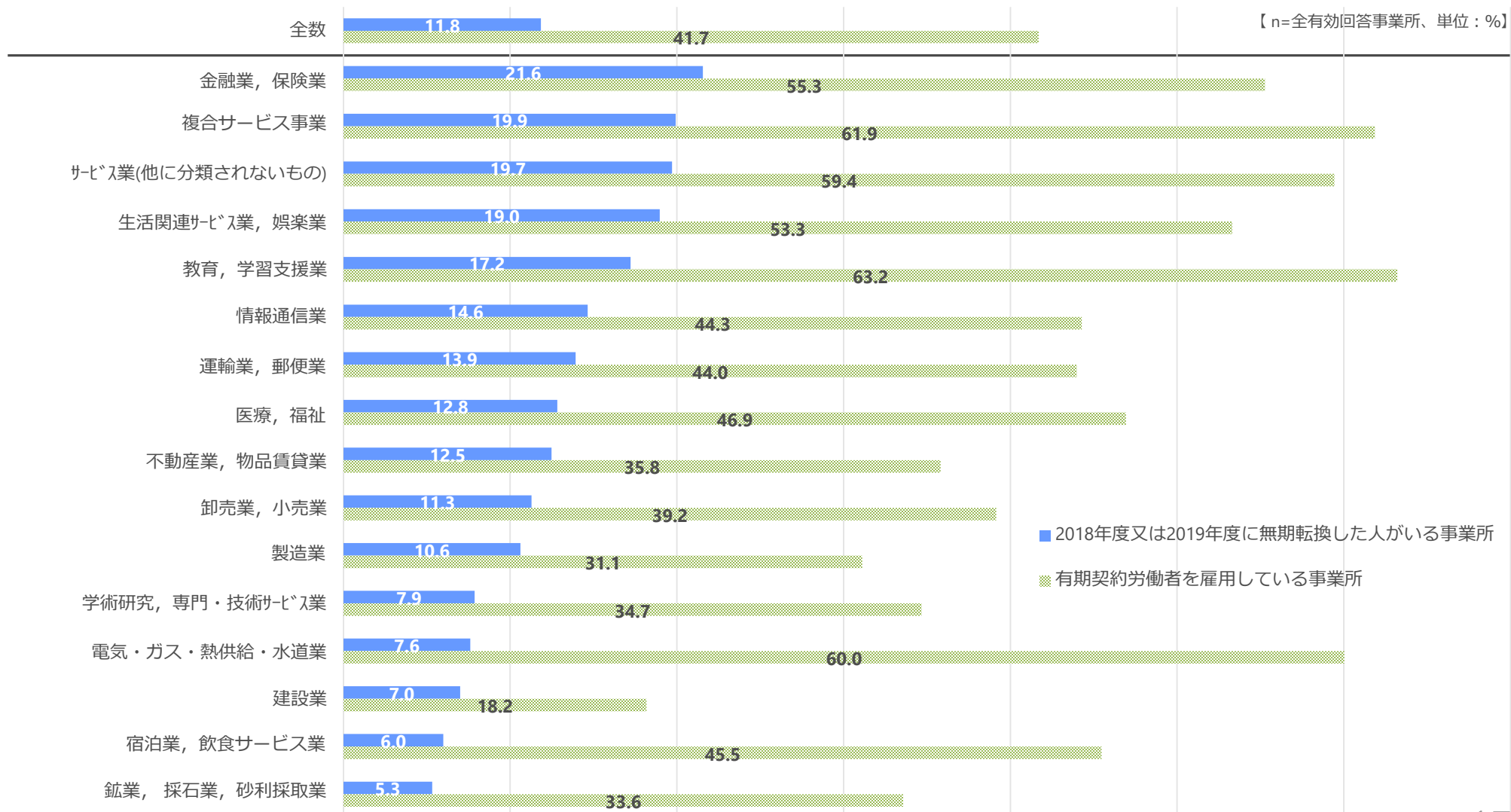


※1 「既に退職している人」とは、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の割合を合算した割合

※2 各種用語は参考資料3の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）



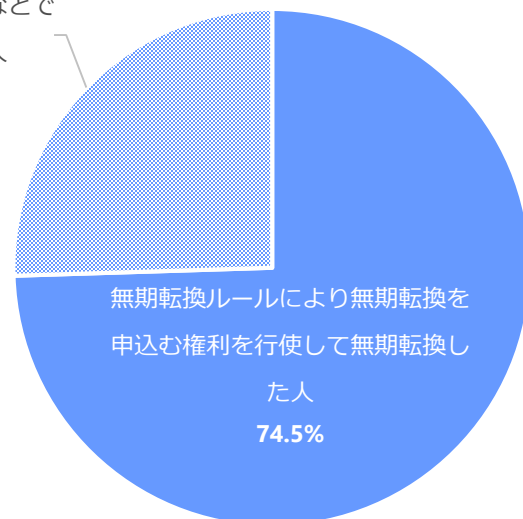
- 無期転換した人のうち、「無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」の割合は74.5%、「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合は25.5%となっている。
- 企業規模別に見ると、「1,000人以上」の規模では「無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」の割合が最も高く、「5～29人」の規模で「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が最も高い。

○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：%】

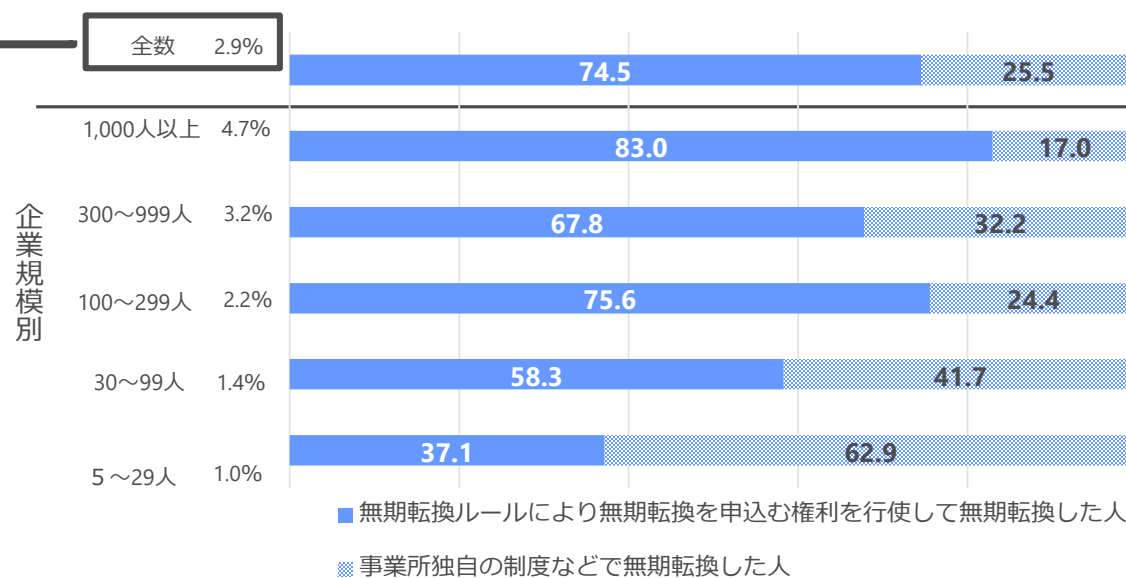
事業所独自の制度などで
無期転換した人
25.5%



< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=無期転換した人、単位：%】

復元後の常用労働者数に占める無期転換者の割合



- 本調査結果より、常用労働者5人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換した人数は約158万人、そのうち無期転換ルールにより無期転換した人数は約118万人と推計される。
- (※) 常用労働者5人未満の事業所の状況を考慮していないこと、調査対象の2018年度及び2019年度以外にも無期転換は行われていることに留意が必要。

【参考】常用労働者5人以上の事業所における、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者の人数は約474万人と推計される（「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））。

- 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）

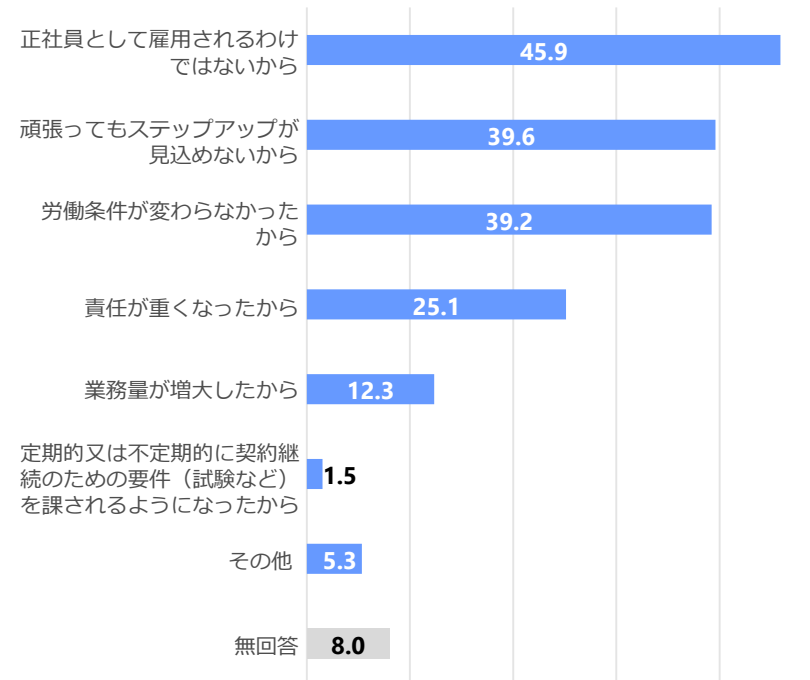
<無期転換後における勤務先への意識の変化の有無>

【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		4.4

<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）】



※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

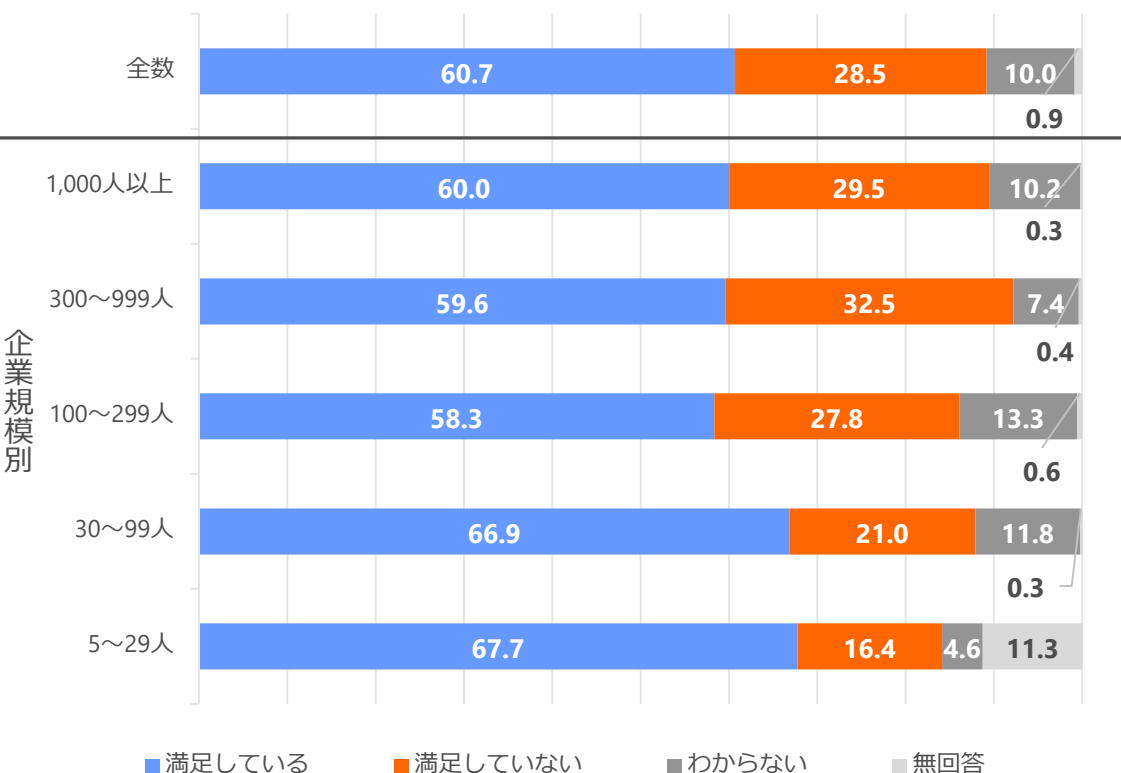
- 無期転換者のうち、現在の働き方について「満足している」割合は60.7%、「満足していない」割合は28.5%となっている。
- 満足している理由としては、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」「失業の心配が当面ないから」の割合が高くなっており、満足していない理由としては、「賃金水準が正社員に比べて低いから」「賃金の絶対水準が低いから」の割合が高くなって

○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)

<満足している理由(上位7つ)>

<働き方に満足しているか>

【n=無期転換労働者、単位：％】



【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)>

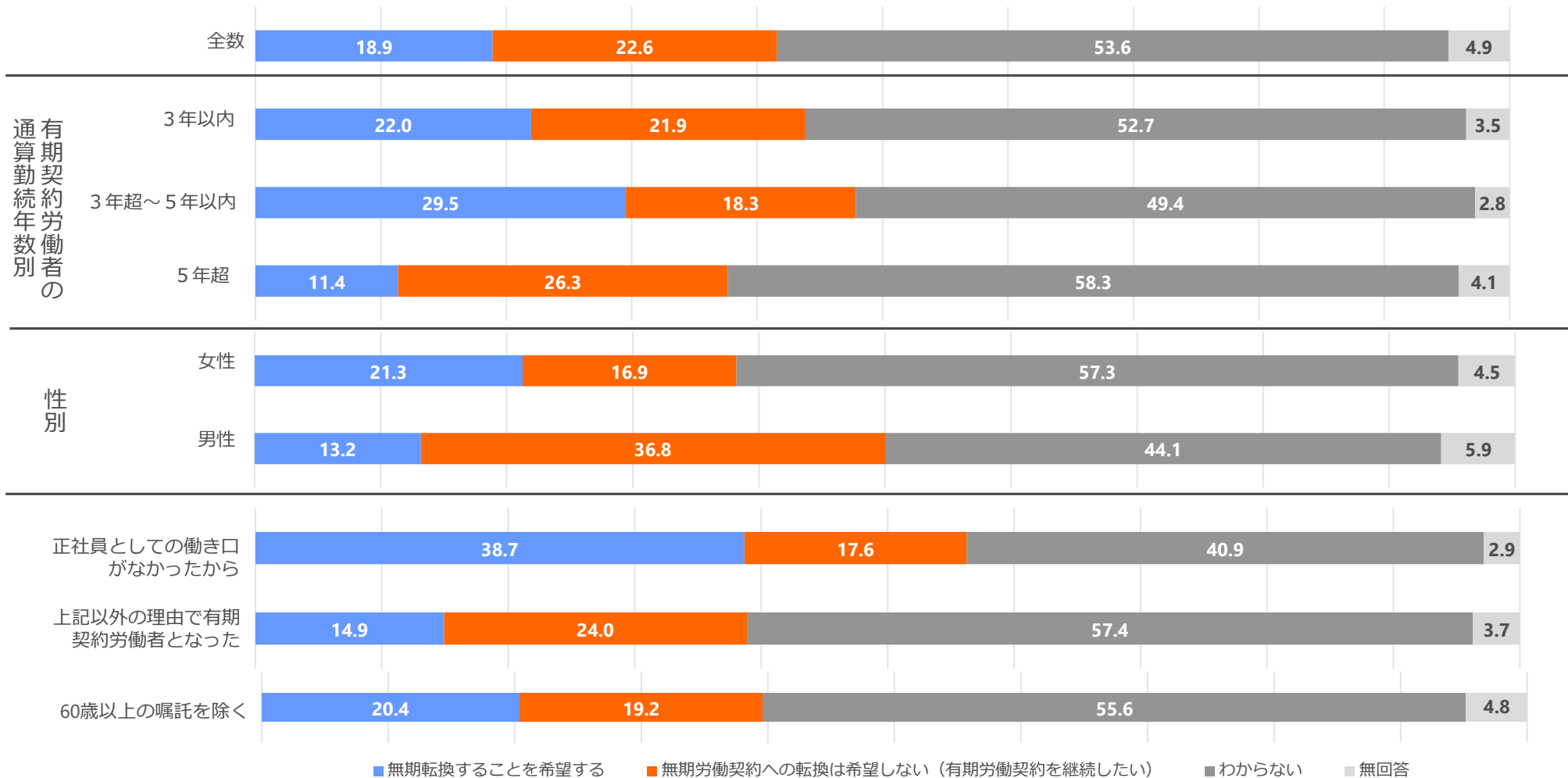
【n=満足していないと回答した無期転換者、単位：％(複数回答・最大3つ)】

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

- 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。

○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	81.8
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	56.1
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	34.5
法定された権利だから	13.2	11.7	13.6	10.1	15.0	12.5
社会的な信用が高まるから	7.1	10.6	6.2	8.4	6.6	7.3
他者にすすめられたから	2.8	2.3	2.9	1.8	3.5	2.7
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	2.1
その他	2.3	6.6	1.3	1.1	3.1	2.4
無回答	1.1	2.2	0.8	1.2	0.4	0.7

※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

- 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	24.7
現状に不満はないから	30.2	22.5	36.5	18.0	32.2	36.6
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	20.5
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	16.7
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	18.8
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	16.2
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	8.7
学生だから（他の会社に就職するから）	5.3	7.5	3.4	—	6.4	7.0
他に本業や副業があるから	3.4	2.9	3.9	—	4.1	4.5
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	2.7
会社側に希望を伝えにくいから	1.6	0.5	2.5	2.4	1.5	2.1
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	0.5
その他	9.4	1.8	16.0	27.5	6.1	11.6
無回答	2.0	0.9	3.0	0.3	0.5	2.3

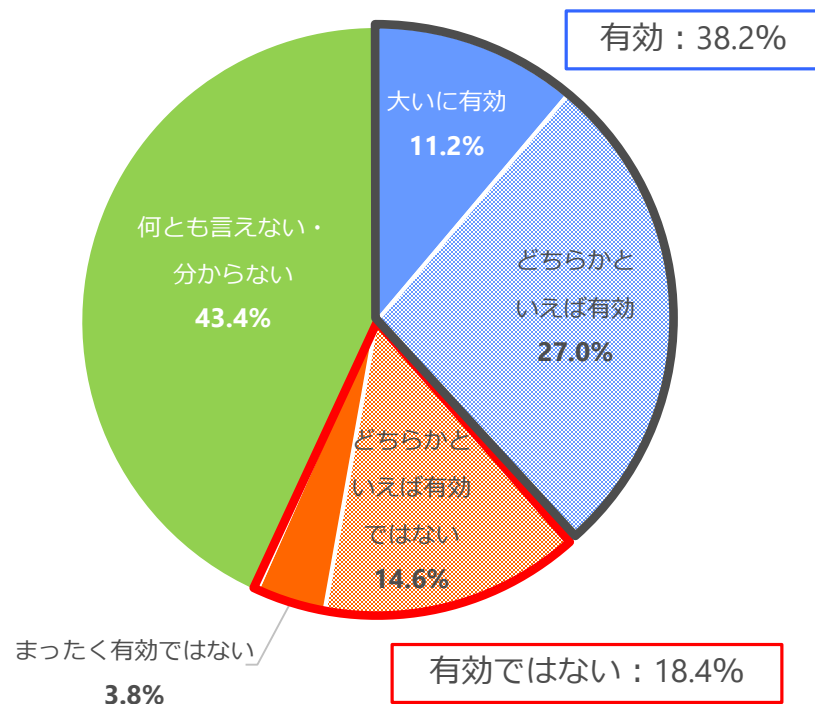
※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

- 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%、有効でないと考える割合は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）

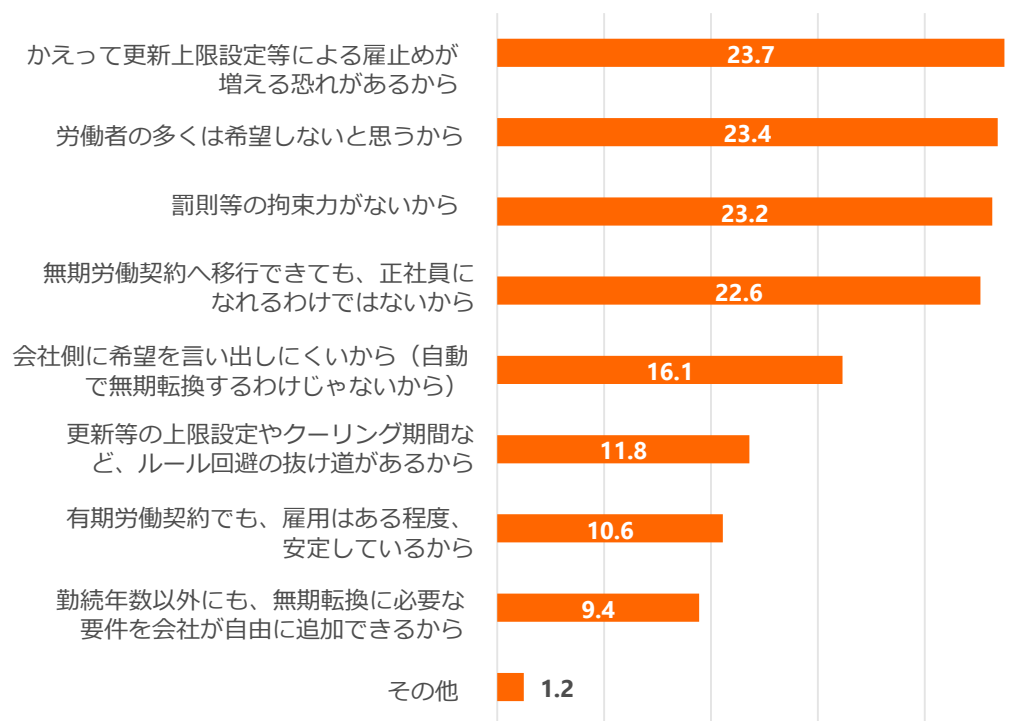
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【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：%】



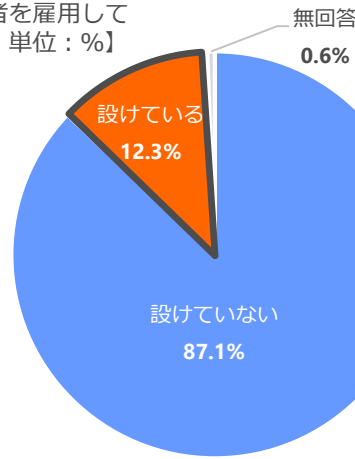
※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が14.2%、「設けていない」割合が82.9%となっている。
- 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。
- この点、2011年7月時点では、有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が12.3%、「設けていない」割合が87.1%であった。

○有期契約労働者（※）の勤続年数の上限の設定（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

<2011年7月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：％】



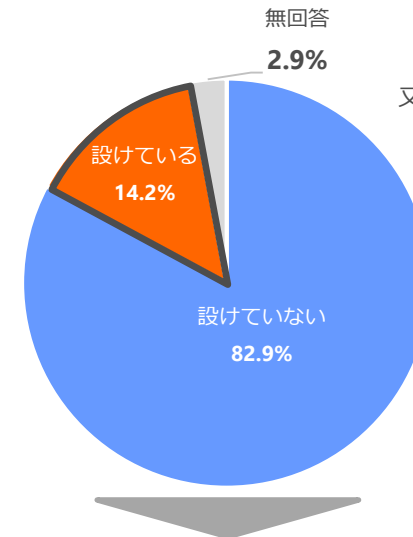
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：％】

上限年数	
6か月以内	1.9
6か月超～1年以内	7.6
1年超～3年以内	26.7
3年超～5年以内	51.6
5年超～10年以内	3.5
10年超	8.6

5年以内の
上限がある
87.8%

<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：％】



【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	
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%

※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

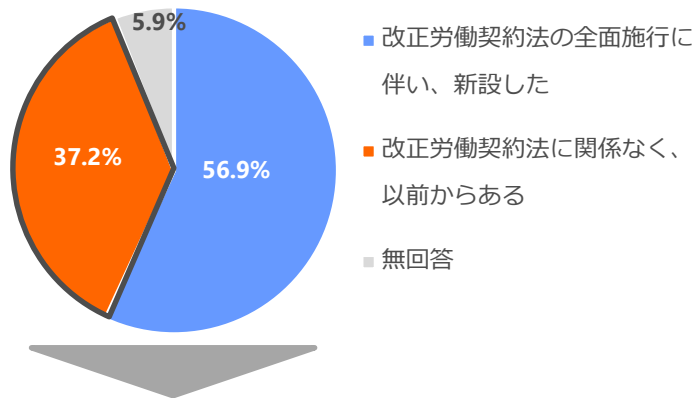
※2 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

- 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）

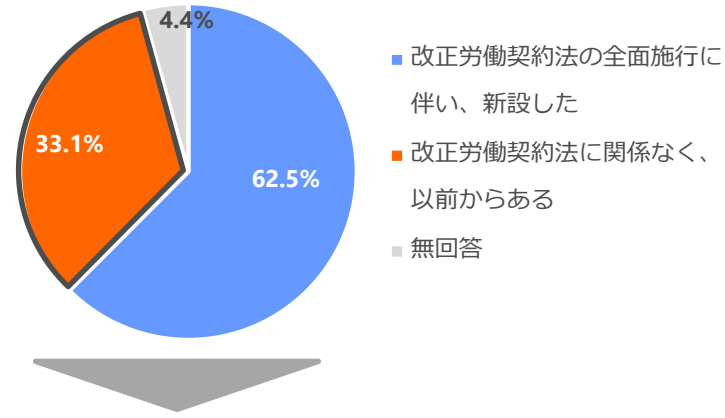
＜フルタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【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：％】



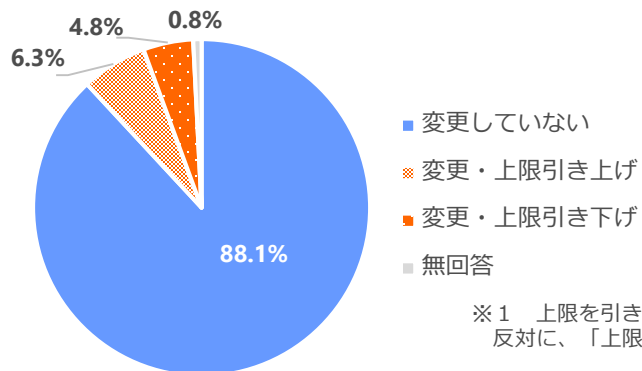
＜パートタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【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：％】



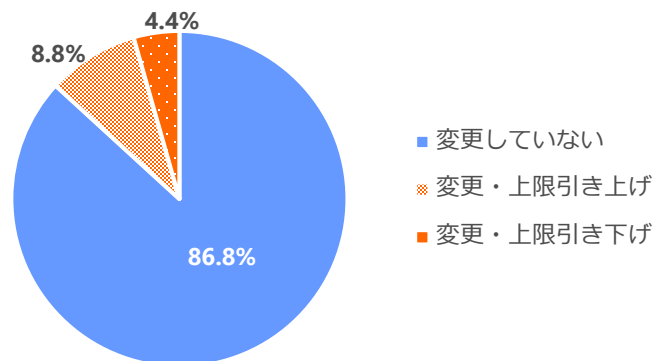
＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【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：％】



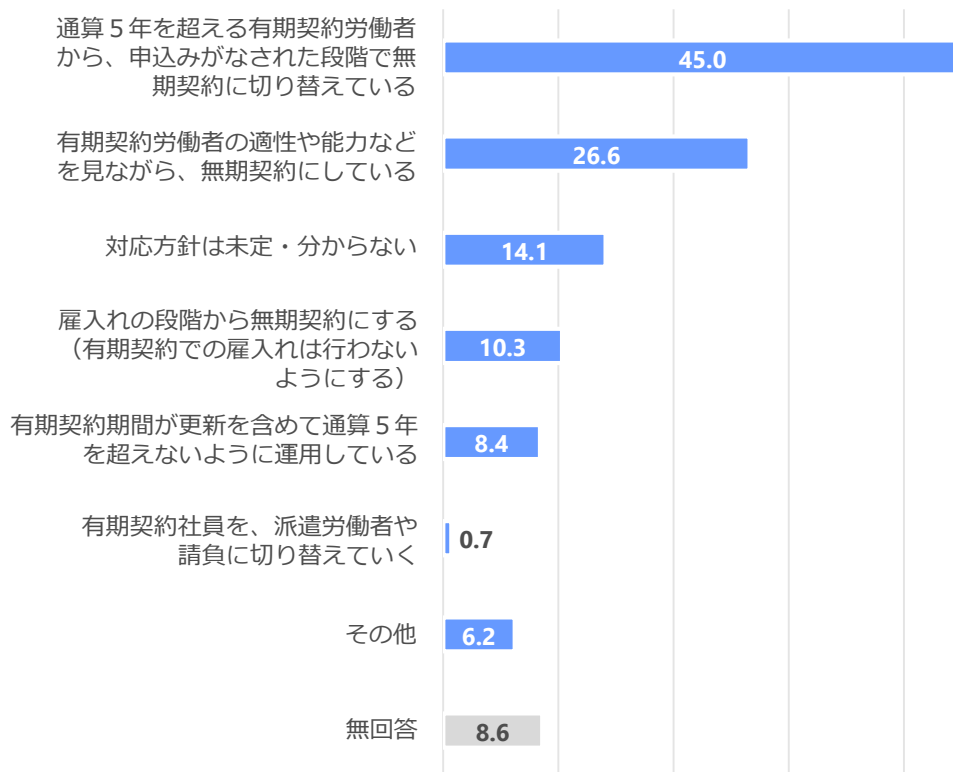
※1 上限を引き上げたとは、例えば3年→5年など、
反対に、「上限を引き下げた」とは、例えば5年→3年など。

- 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）

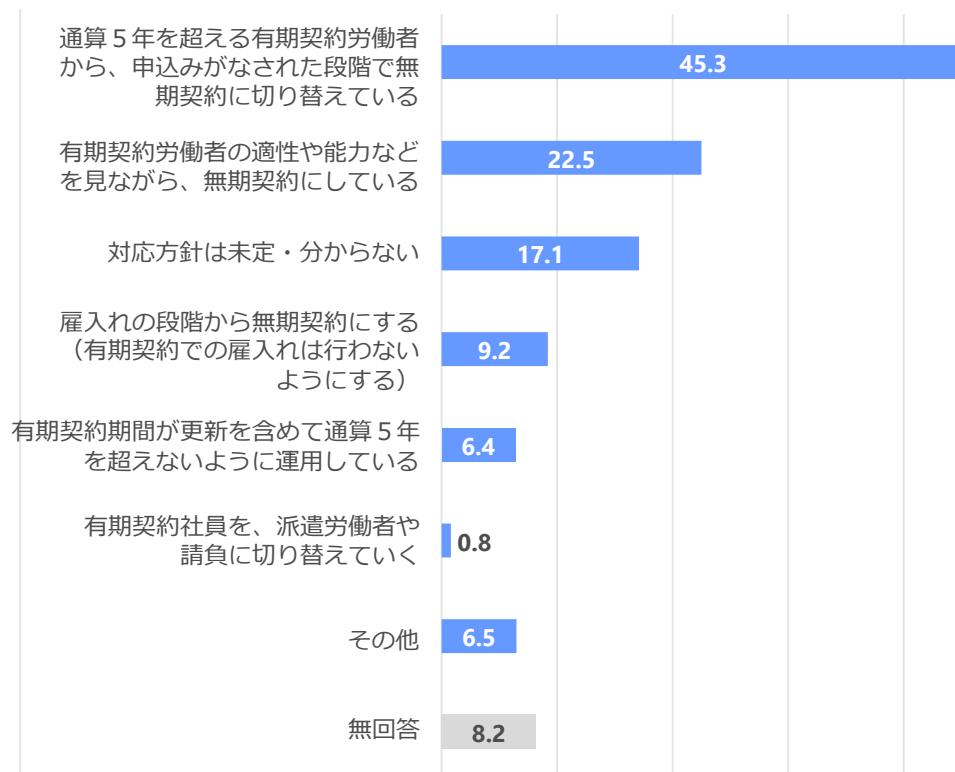
＜フルタイム契約労働者に対する対応＞

【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＞

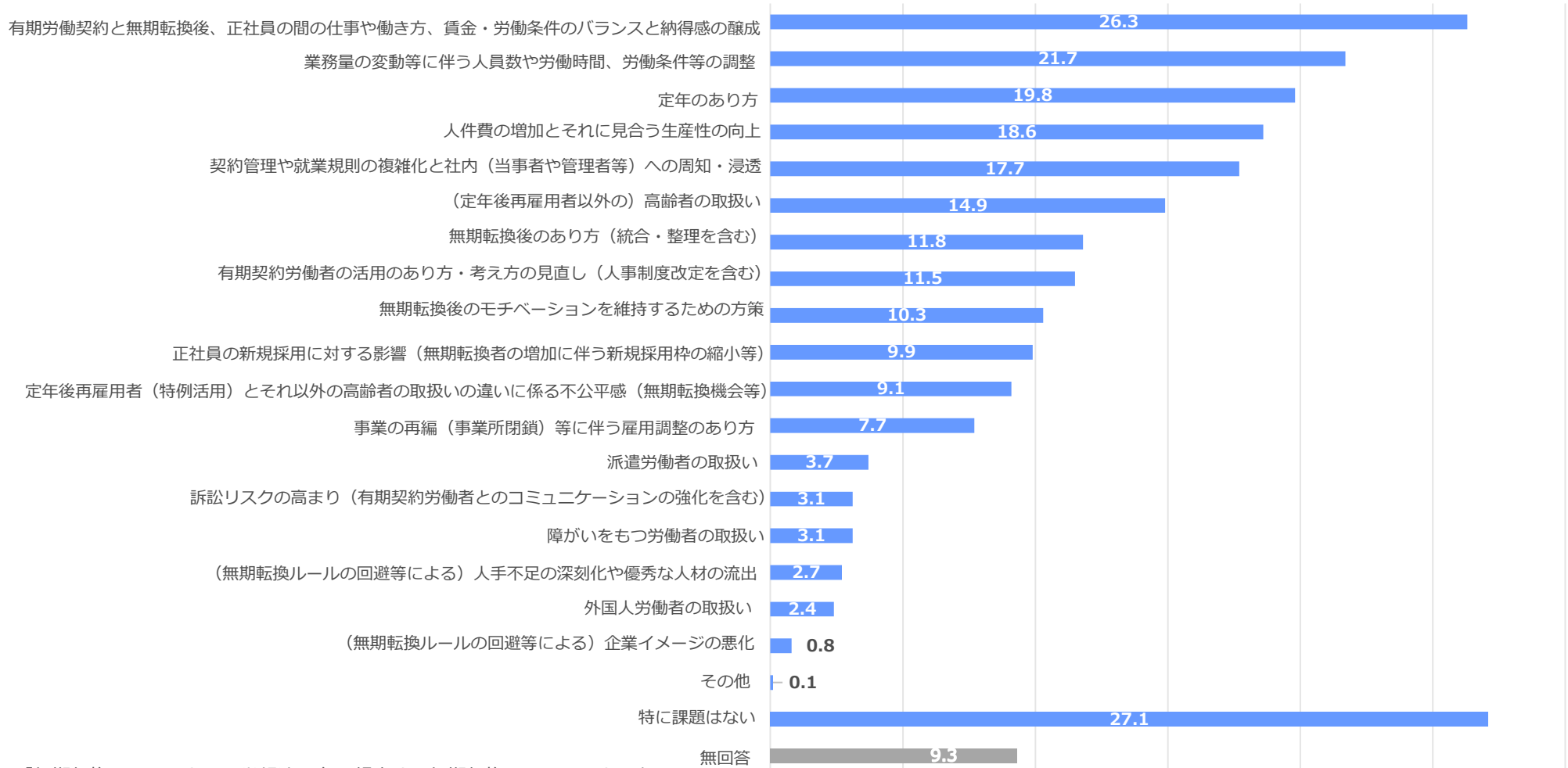
【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％（複数回答）】



- 企業の無期転換ルールに対応する上での課題としては、「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」の割合が高くなっている。

○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）】



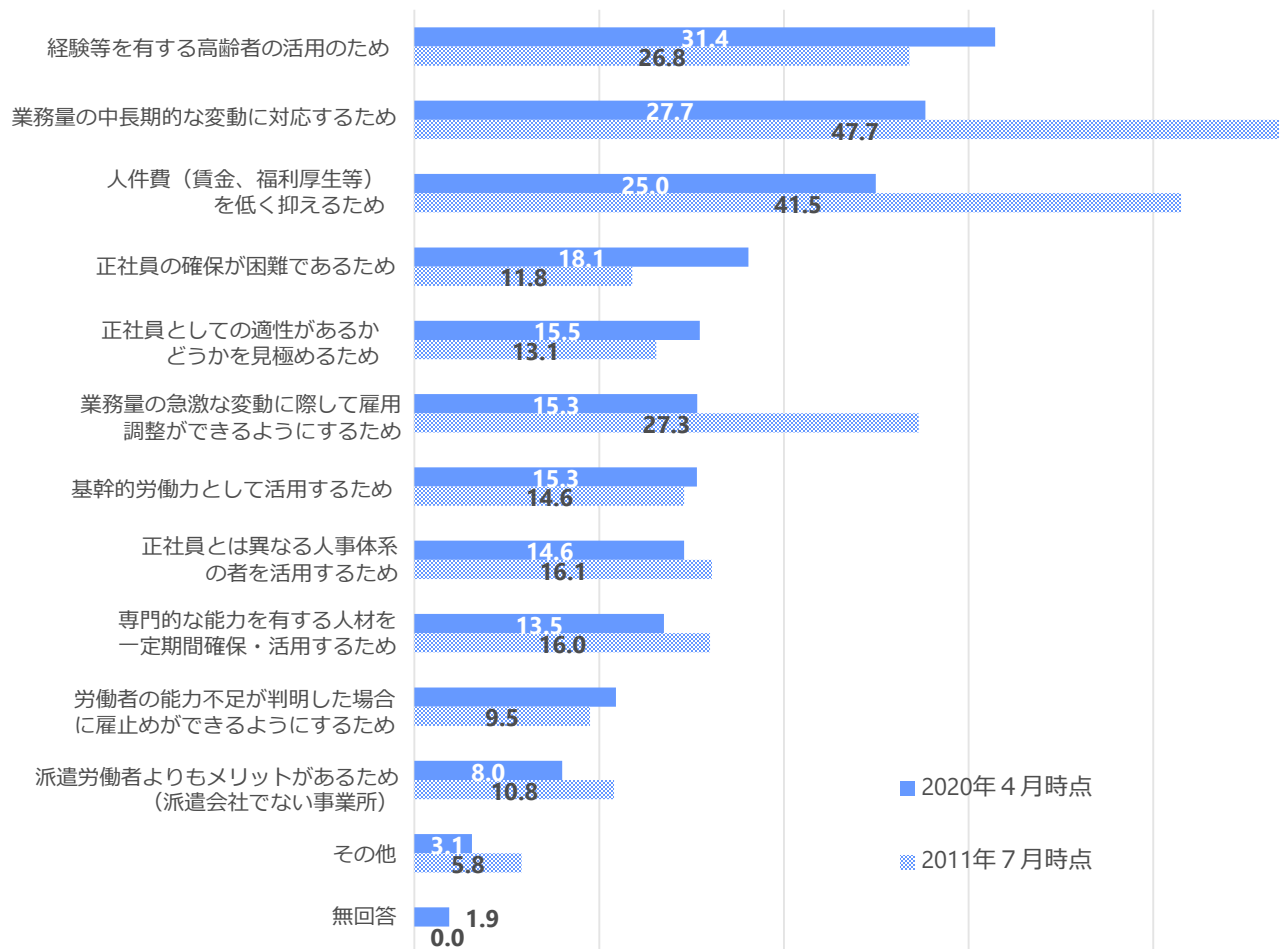
※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

資料出所）JILPT「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」（2018年11月1日調査時点）

- 2020年4月時点の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。
- 2011年度7月時点では、「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」がより高い割合を占めている。

○有期契約労働者(※)を雇用する理由(有期/事業所・2011年7月時点及び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(2020年4月時点)、有期契約労働者を雇用している事業所(2011年7月時点) 単位: % (複数回答・最大3つ)】



※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。 資料出所)「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(平成23年7月1日調査時点及び令和2年4月1日調査時点)

※2 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

2 (2) 無期転換を希望する労働者の 転換申込機会の確保

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

1. 論点

- ア 無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、さらなる周知が必要ではないか。
- イ 自らの無期転換申込権が発生しているかどうか分からない労働者が一定数いる中、無期転換を希望する労働者の転換申込機会を確保する上で、使用者からの個別の転換申込機会の通知等について、どのような対応が考えられるか。転換申込機会の通知等について何らかの対応を行う場合、その方法や時期、内容についてどう考えるか。
- ウ 無期転換後の労働条件が不明確であれば、有期契約労働者が無期転換を希望するか否か決められないほか、転換後にトラブルとなりかねないが、無期転換後の労働条件の明示について、どのような対応が考えられるか。

○ 論点イ関連：使用者から労働者に対する転換申込機会の個別通知・周知の方法・時期・内容の例

個別通知・周知の方法として考えられる例

- I 義務
 - i 民事法規 — 関連規定：労働契約法4条（労働契約の内容の確認）
 - ii 取締法規 — 関連規定①：労働基準法15条（労働条件の明示）
— 関連規定②：労働基準法89条（就業規則）
- II 努力義務
- III 通達・Q&A等（使用者からの個別の転換申込機会の通知等について周知・啓発）

個別通知・周知の時期として考えられる例（ヒアリングの中で提案があったもの）

- I 労働者の募集時
- II 労働契約締結時（以降の毎回の更新時を含む）
- III 無期転換権が発生する労働契約の締結時（1年契約なら6年目契約時）
- ※ 参考（ヒアリングA社）：毎年4月の給与明細で、無期転換権の保持者及び今後1年以内に無期転換権は発生する者に対して、案内を掲載。

個別通知・周知の内容として考えられる例

- I 無期転換申込機会のみ
- II 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

2. 第6回の委員からの主な意見等

<個別通知・周知の方法や時期について>

- 労働者については使用者を通じて情報を入手する割合が高いことから使用者を通じた制度の周知が認知度の向上ために重要だと考える。
- 使用者の個別労働者に対する転換申込権の機会や制度についての通知・周知や、権利行使ができる段階での使用者からの意向確認を具体的にどのような形であるかという話については、議論の余地は多々あると思うが、義務化の方向で検討していくべき。
- 男性の育児休業取得率の低迷を改善していくという政策的な判断があって今般の育介法の改正がなされたため、無期転換についても、期待されたほどに権利行使が進んでおらず、制度の認知が十分ではない状況で、権利行使を促していくべきであれば、同じように考えて、政策として周知とともに権利行使可能な段階で意向確認を義務化していくというのはある。
- 義務化をどのような法体系でやるかについて、労基法も紹介されているが、労働契約上の実効性を確保するという観点から労契法第18条に追加もあり得るかと思う。
- 通知の時期について、意向確認は権利が発生することが事実となった段階、つまり5年超の更新がなされた段階が考えられるが、若干その手前で意向確認させるということもあるかと思う。
- 契約・更新時に契約条件通知書等で通知させることが考えられるが、周知を法で義務付けさせることになれば、雇止め法理との関連で、周知自体で5年を超える契約更新の期待権が生じる訳ではないことを整理しておくという工夫をする必要がある。
- 5年超の有期契約労働者について無期転換を希望する者の割合が少ないが、初めて5年を超える契約時に申し込まなかったら行使できないと勘違いしている人がいるなら、5年を超える更新以降、更新の都度、説明が必要ではないか。
- 理想論でいえば、雇い入れる段階で、その企業の無期転換についての考え方や実績が把握できるのが望ましい。公表の義務化についても、人手不足という状況を前提にすれば、実態を示した方が長期にわたって働く労働者を雇いやすいことを企業が理解すれば、自然と実績を公開していくことになると思う。

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

2. 第6回の委員からの主な意見等

<通知・周知の内容について>

- 周知の内容について、5年超の契約となった段階で無期転換の申込ができることは最低限必要。転換後の労働条件については、今現在、無期転換後の雇用形態の人がいない事業所の場合、存在しない人の労働条件を定めておくということは想定しづらいため、転換後の労働条件をどのように周知させるかは工夫が必要。
- 労働条件の詳細の周知は難しいが、転換の有無の周知だけだと意味が薄い。無期転換後の色々な情報が分かっておくべきで、そうしたことが伝えられた上で意向確認があるべき。労使の理解促進のためにも、社員ごとの処遇格差についても伝えていく方法があればよい。
- 使用者から労働者への無期転換の通知について、無期転換後の労働条件も知らせるべき。無期転換後の労働条件が分らないと、労働者は無期転換するか決めることができず、不安から権利の行使をためらうこともあると思う。
- 何を周知するかという点に関しては、どこまでというのは難しいという指摘があったが、何らかの形で転換後の労働条件も示したほうが選択に資するという意見が多かった。

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

2. 第6回の委員からの主な意見等

<通知・周知全般について>

- 権利が発生していても権利を行使しない労働者の割合が思った以上に多い要因の一つが認知度であり、様々なルートを通じて広報することと、労働者に制度の周知が行われることが重要と考える。経営者も含め、どのように活用していくことができるのかという運用面に至るまでの内容の理解を進めていくことが重要である。
- 制度について、労使の考え方のギャップがある中で、周知を深めていく必要がある。労働者は企業側から知識を得ている人が多いので、そこから知識を得ることが必要だと考える。業務を続けていく上で、労使の相互理解が重要となってくる。
- 申込機会の確保のためには無期転換をしたい人への認知・支援が重要だと思う。コストをかけて周知をするならどこをターゲットとするかを定めるべきで、無期転換を希望する人を限定できれば、周知が更に効果を持つと思う。
- 労使双方の認知度向上が必要だが、労働者が求人応募の際にその会社での無期転換ルール取扱や無期転換の実績について知ることがどうなるかを考えたときに、実績を公表するように誘導できないかと考える。
- 無期転換の実績を公表するようにすると、長期雇用を想定していない企業について雇止めを誘発するという懸念もあるが、人手不足を前提とすると、むしろ、予測可能性が高まるメリットの方が大きいと考える。一方、5年以内の雇止めが前提の求人の場合は、賃金等の条件が高くないと労働者が募集してこないこととなり、労働条件が向上するという波及効果につながることも考えられる。
- 労働者が無期転換を希望するかについて判断するため、実態の周知は有効かと思う。また、周知をするときに無期転換とは何か労働者が理解できる形での周知が必要。周知をしても労働者が判断できないこともあるかもしれない、書面を細かく作るわけではないのかもしれない。有期契約労働者の権利や無期転換とは何かを周知しておくべき。
- 転換申込機会の確保すべき労働者の無期転換を希望するということは、タダ無期を希望するのか、正社員化を希望するのかといった場合分けがあると思う。基本的にはタダ無期に否定的な労働者はいないと思うが、労働条件の変更が前提となっているのであれば、違う話となると思う。
- 周知について個別の労働者が認識することまで含んだ議論であった。労働者には様々なニーズがあり得るが、その上で選択ができるようにするという観点から周知を促進するという意見が多かった。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

3. 第5回までの委員からの主な意見等

- 無期転換をした場合や多様な正社員になった場合の労働条件について規定を整備していないことにより不明瞭であるということが、労使双方にとっての課題の一つである。これは、労働条件の設定に関する点と周知に関する点の双方において重要。
- 無期転換に係る周知については、労働者が、無期転換を希望するかしないかを考える機会を提供するという意味での情報提供も必要。
- 無期転換申込権とそれに関する制度について、労働者に認知されるような施策について検討することは重要な論点である。
- 無期転換のルールについて労働者側に周知する必要性はもちろんあると思うが、個々の労働者に権利があるかどうかということはある程度将来のことなので、いつから知らせるべきかという点は、制度を具体的に設計していくに当たっては重要になってくる。
- 周知を義務づける場合には、労働者に対する周知だけではなくて、中小企業の経営者にもルールの周知・教育・広告が必要。
- 労働者に対する無期転換申込み機会確保のための個別通知の義務付けについては、契約更新に対する合理的期待（労契法19条の法理）との関係でも検討をする必要がある。
- 無期転換ルールの利用が可能と説明を受けていない有期労働者に比べて、そのような説明を受けている有期労働者の方が、無期転換をするかしないかの態度がはっきりしている。そのような説明は態度を明確にさせるという意味があるかと思った。
- パート・有期労働者についてはパート・有期法14条上の説明義務等があるが、色々な雇用区分が増えることを法が推進するのであれば、説明の仕組みをパート・有期労働者以外の区分の労働者に対しても新たに考えるべきということを、検討対象とする可能性はある。

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

3. 第5回までの委員からの主な意見等

- 従業員に対する周知と納得感をもった理解が重要であるが、労働者個人が勤務先以外の場所から情報収集するのは難しく、労使関係は非常に大きな役割を担っている。集团的労使関係が構築されていない場合など、情報入手自体、組合員でない場合、あるいは組合がない場合においては制約があると考える。また、名前だけではなく内容を正確に周知していくことは一つ大きな課題である。
- 無期転換後の労働条件が不明確であることによって無期転換権の行使が抑制されることに対応するため、無期転換後の労働条件を就業規則に記載や口頭での説明、個別の労働契約で書面化して明示するという方法があると考える。ただし、労基法89条で賃金について就業規則の必要的記載事項となっているが、転換後の労働条件について就業規則に規定していない企業が5割以上のようなので、転換後の労働条件の規定をする必要があることを周知するべき。
- 一定数の有期雇用者が、無期転換を希望しない理由を仕事の責任が重くなりそうだからと回答し、企業側も別段の定めを設定している。一方、無期転換後、有期労働契約の時と比較してほとんど仕事が変わっていないことがわかる。無期転換後の仕事に対するイメージとその実態の間にミスマッチがあると感じた。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

4. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 毎年4月の給与明細で無期転換権の保持者及び今後1年以内に無期転換権が発生する者に対して案内を掲載している例、1回目の契約更新（1年／6ヶ月）をもって無期転換している例、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例があった。（企業）
- 無期転換権が発生する前の契約更新の段階から説明している。（労働組合）
- 5年を契約上限にしている企業も含めて、無期転換・正社員転換制度について、労働者への周知や相談体制の整備・周知など、促進にむけた取り組みがさらに必要。（労働組合）
- 無期転換ルールやその趣旨について、初回契約時や更新の度に企業側から周知させれば、企業側が趣旨に反する対応をすることに対して一定のプレッシャーになるのではないか。この周知義務に違反した場合に罰則を設けた義務化を進めることが必要。また、有期契約の労働者数が一定の割合を超えた企業に対し、有期契約の雇入れ人数と無期転換の人数をホームページ上で公開させるなども効果的だと考える。（労働組合）
- 労働者の中には無期転換についての理解が不十分な人もいるが、働く上でどのような権利が与えられているのかについての理解が足りていないため、学校でのワークルール教育などが必要と考える。（労働組合）
- 無期転換ルールの周知を求めるとの意見があった。（企業が行った中小企業アンケート）
- 中小企業においては有期雇用が長期間継続しているケースも多く、使用者が無期転換ルールの存在を知ると、怖くなって却って雇止めをすることもありえるため、無期転換ルール認知度と企業体力が低い中小零細企業に対する規制の強化は、却って雇止めを誘発する可能性が高い。（使側弁護士）
- 使用者から労働者に対し、有期雇用契約締結時の書面による明示事項として、無期転換ルールが適用され得る契約であることを示すべきことを労基法上定めるべき。また、無期転換権が発生する更新時に、使用者は労働者に対して無期転換権が発生していることを通知しなければならないという義務を課すことは極めて有効。さらに、求人段階においても周知をすべき。（労側弁護士）

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:365,586件(令和2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31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:215,666件(令和2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:35社(令和2年度実績))を経て、「規制改革実施計画」に基づき、令和3年度は事業を整理・集約、労働者向け周知に重点を置いた取組の実施

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

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

○ 無期転換ポータルサイト

資料出所) 厚生労働省HP

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト 小 中 大 厚生労働省
～無期転換を円滑にサポートします～

契約社員・アルバイト向け 無期転換ルールはこちら 事業主・人事労務担当者向け 無期転換ルールはこちら Q&A

ご存知ですか?
「無期転換ルール」
詳しくはこちらから ▶

「無期転換申込権」発生していませんか?

～無期転換ルールの概要～
無期転換ルールとは労働契約法の改正により、同一の使用者(企業)との間で、
有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。

契約が更新されるか不安
今の仕事が好きだから続けたい

申込みことで

- 契約期間の定めがなくなるため契約更新の不安がなくなります
- 今の仕事をずっと続けられます

契約社員・アルバイトの方はこちら ▶

無期転換ルールが対象となる企業は?
実際に導入するには、何をしたら良い?
導入のメリットは?

概要

- 全ての企業が対象となります
- 企業の実務に精通する社員を、長期に渡って雇用できます
- 長期的な視点に立って社員育成が可能です

事業主・人事労務担当の方はこちら ▶

○ 個別通知等の方法として考えられる例 – 関連規定 –

労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 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する。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（労働条件の明示）

第十五条第一項 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 …第十五条第一項若しくは第三項…の規定に違反した者

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）抄

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 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

一の三～十一 （略）

2 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

4 （略）

○ 個別通知等の方法として考えられる例 – 関連規定 –

特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号） 抄

（計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例）

第一条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により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（以下「有期特措法」という。）第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者（第三項において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）に対して明示しなければならない労働条件（次項において「第一種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、前号の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の範囲に関する事項に限る。）

2～3 略

事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（平成27年厚生労働省告示第69号） 抄

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

（1） 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も明示することが必要である。

（後略）

労働基準法（昭和22年法律第49号） 抄

の賃金等を除く。以下この号において同じ。）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

三～十 略

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 …第八十九条…の規定に違反した者

○ 個別通知等の方法として考えられる例 – 関連規定 –

【改正】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（平成3年法律第76号）（令和4年4月1日施行）抄

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）
第二十一条 事業主は、労働者が当該事業主に対し、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ものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、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面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。
2 事業主は、労働者が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

【現行】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（平成3年法律第76号）抄

（育児休業等に関する定め、の周知等の措置）
第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。
一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

男性の育児休業取得促進策等について（建議）（令和3年1月18日労政審発1251号）抄

- 1.はじめに
- 少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要であるが、実際の育児休業取得率は、男女で大きな差が存在する。男性の育児休業取得率は、令和元年度で 7.48%と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまる。取得期間も男性の場合は約 8 割が 1 か月未満となっている。一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約 4 割であり、労働者の休業取得の希望が十分になっていない現状がある。
 - 男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気といったものが挙げられていることから、
 - ①業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度
 - ②育児休業を申出しやすい職場環境等の整備といった取組が必要である。
（中略）
 - また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では 6 割以上が企業からの働きかけがなかったと回答している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である。

○育介法施行規則の一部を改正する省令案要綱における関連条文

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(※)より抜粋

(※)令和3年8月30日の雇用環境・均等分科会で諮問され、「概ね妥当」との答申を得たもの。

第一 育児休業申出等の方法

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。）、…（中略）…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、…（中略）…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こと
- (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 （略）

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っ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) 書面の方法
- (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。）

○ モデル労働条件通知書

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他 ()
就業の場所	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ (高度専門) ・Ⅱ (定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間 (年 か月 (上限 10 年)) Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・特定有期業務 (開始日： 完了日：)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 (1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等； () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 , 無)
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日；週・月当たり 日、その他 () ・1 年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6 か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務 6 か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 / 計算方法：) ロ (手当 円 / 計算方法：) ハ (手当 円 / 計算方法：) ニ (手当 円 / 計算方法：) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月 6 0 時間以内 () % 月 6 0 時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 5 賃金支払日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についてその説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

○ モデル就業規則（令和3年4月版）抄

第9章 無期労働契約への転換

※期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く従業員に適用される就業規則を別に作ることもできます。

（無期労働契約への転換）

第1条 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）での雇用に転換することができる。

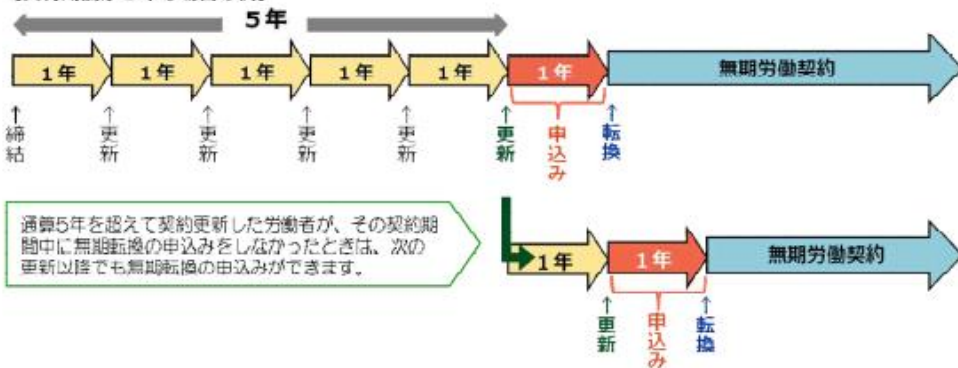
2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により無期労働契約での雇用へ転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第49条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、満__歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【第1条 無期労働契約への転換】

1 平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が、同一の利用者との間で通算5年を超えて更新された場合は、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）へ転換します（契約法第18条）。無期労働契約への申込みは、申込みをしたかどうかの争いを防ぐため、書面の様式を整備し、書面で行うことをおすすめします。

【契約期間が1年の場合の例】



2 (略)

3 無期労働契約への転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約により、その内容を明確化しておくようにしてください。

ただし、例えば65歳で無期転換した者の定年を66歳とするような場合など、無期労働契約への転換を通じて雇用の安定を図るという無期転換ルール趣旨の趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

無期転換ルール全般について詳しくは、パンフレット「労働契約法改正のあらまし」4～7頁や、『有期契約労働者の無期転換ポータルサイト』をご参照ください
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/kaisei/)。

無期転換サイト

検索



○ 参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 年 月 日

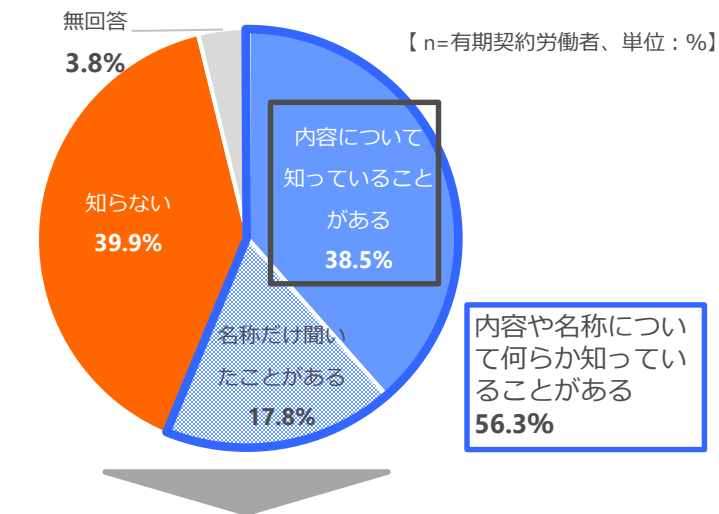
職氏名 印

あなたから 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

- 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）

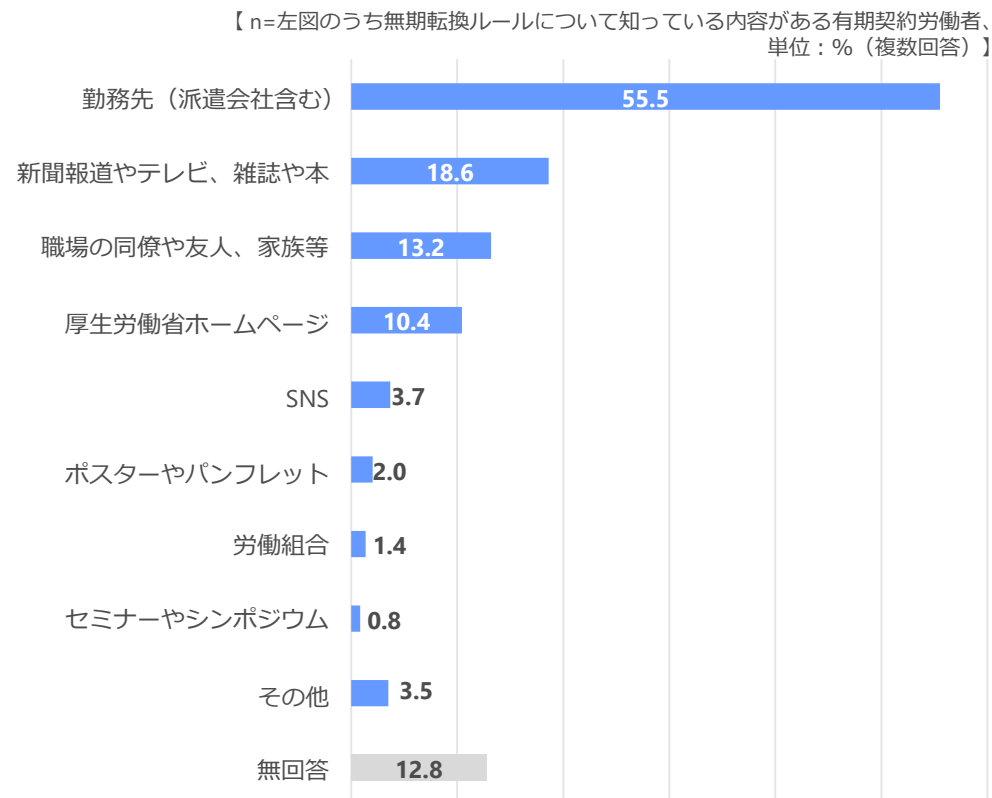
<無期転換ルールに関する知識の有無>



【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>



※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

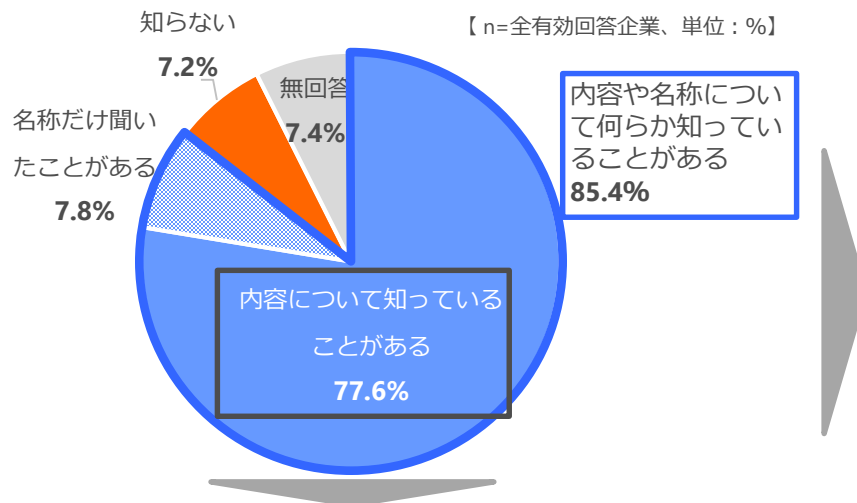
資料出所)「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）

- 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）

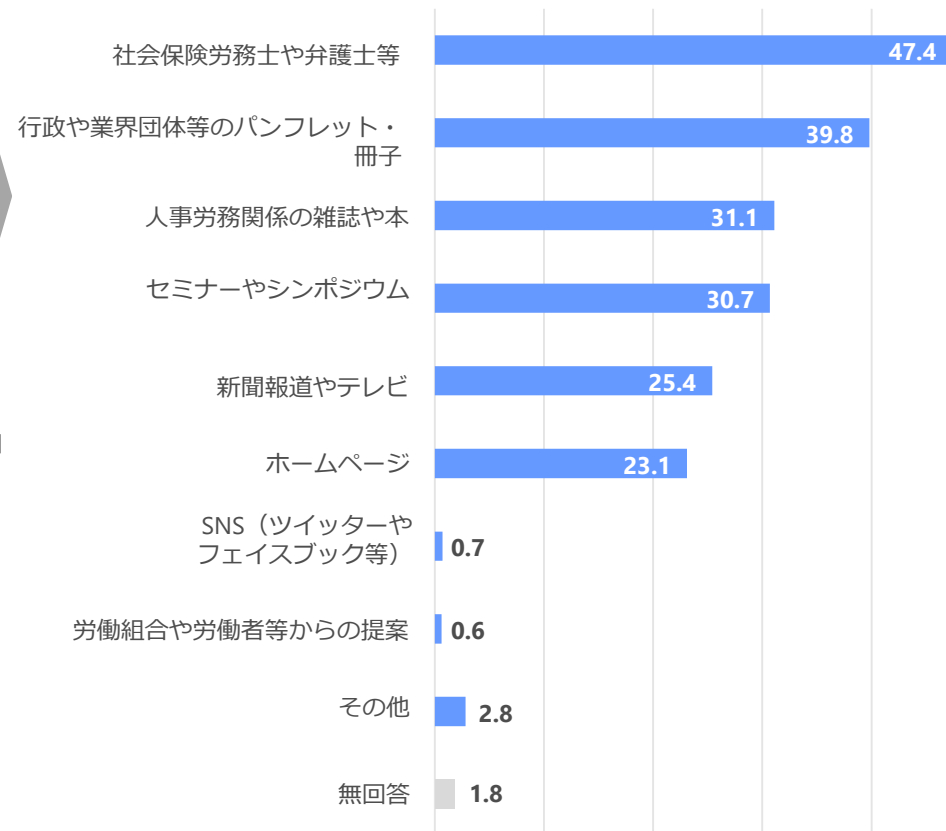
※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

<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=左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）】



【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

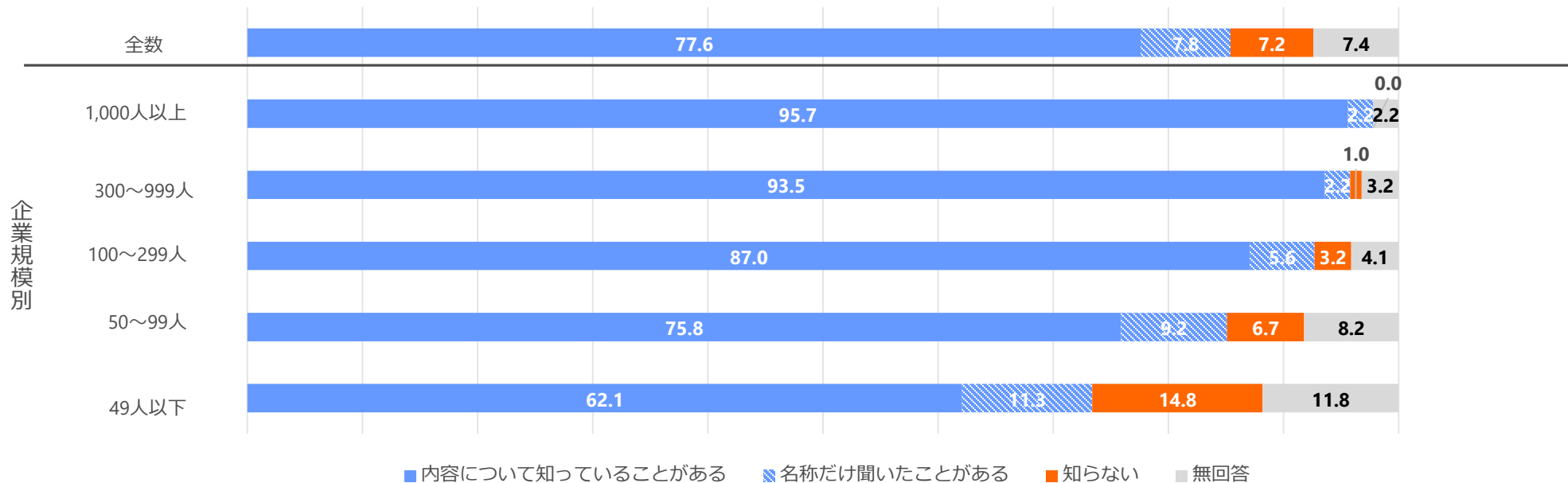
契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）	91.5
契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働者に適用される	73.7
無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる（法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない）	59.4
同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされ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

- 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>

【n=全有効回答企業、単位：％】



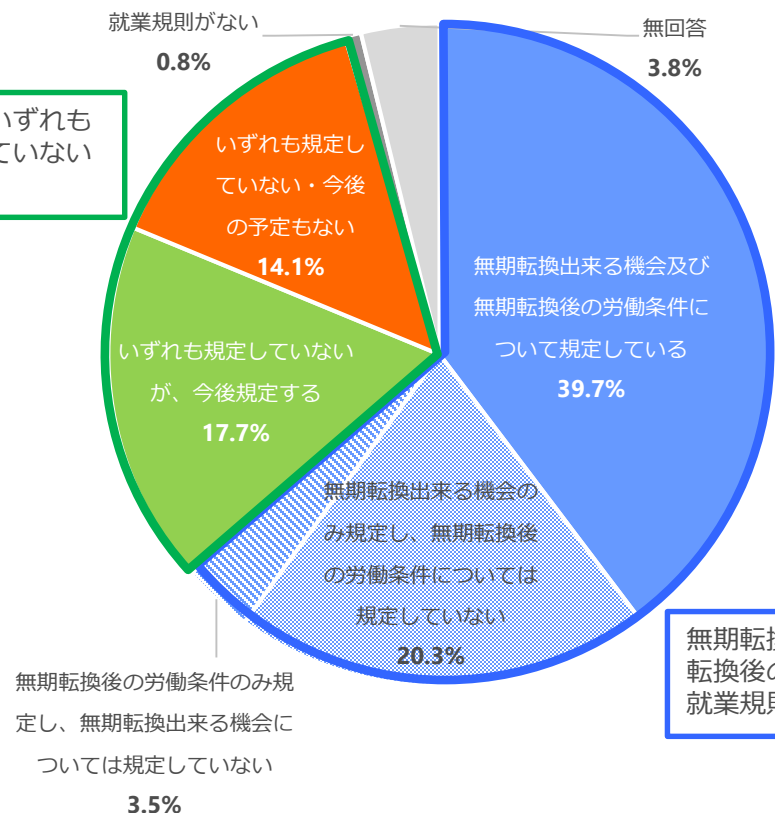
※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

- 「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）

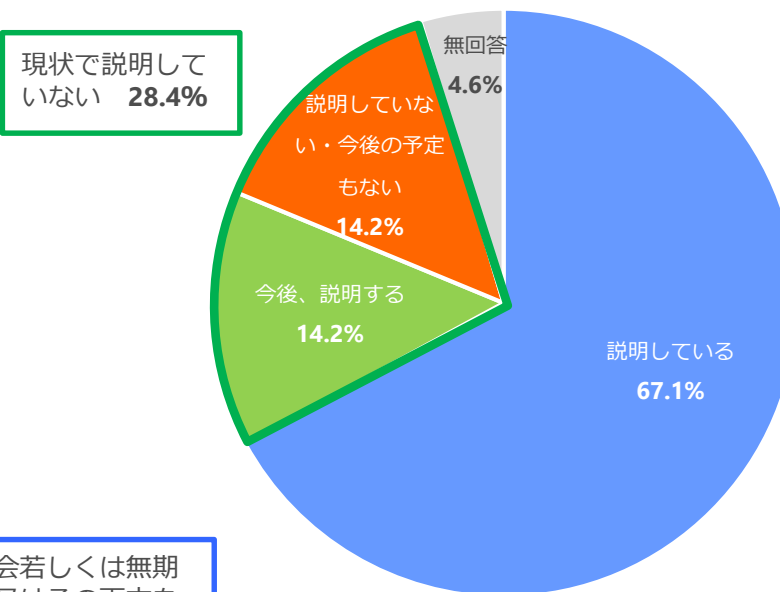
<無期転換できる機会の就業規則への規定の有無>

【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：%】



※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

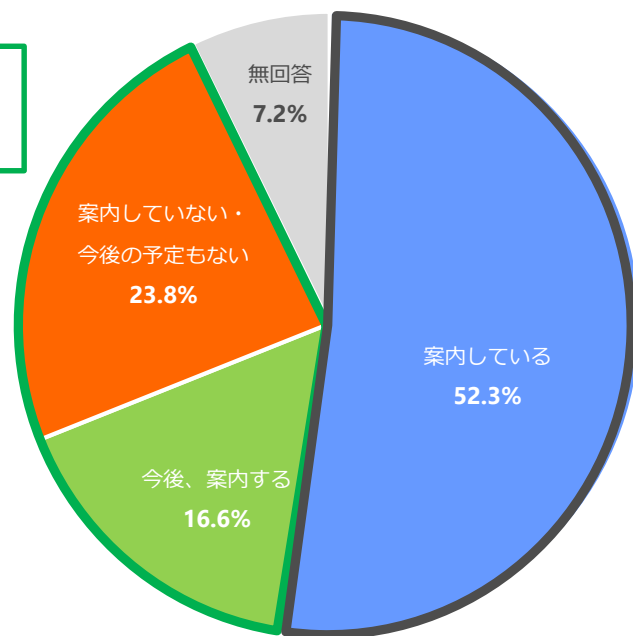
- 5年の通算期間を満たした労働者に対し、無期転換できることを「案内している」企業の割合は52.3%であり、「現状で案内していない」企業の割合は40.4%となっている。
- 無期転換できる機会を案内する際、同時に無期転換後の労働条件を「案内している」企業の割合は89.3%となっている。

○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・2021年1月時点）

＜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＞

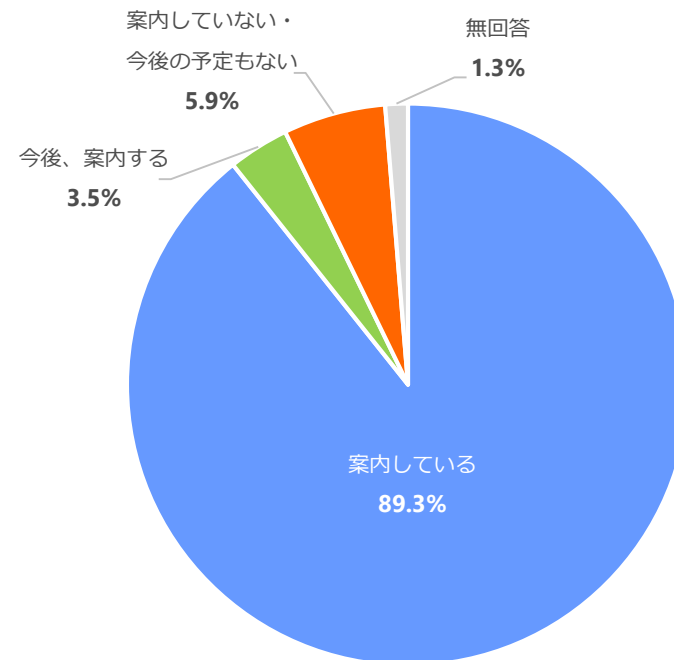
【n=無期転換社員のいる企業（通算契約期間等を満たした対象者がいない企業を除く）、
単位：％】

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：％】



※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

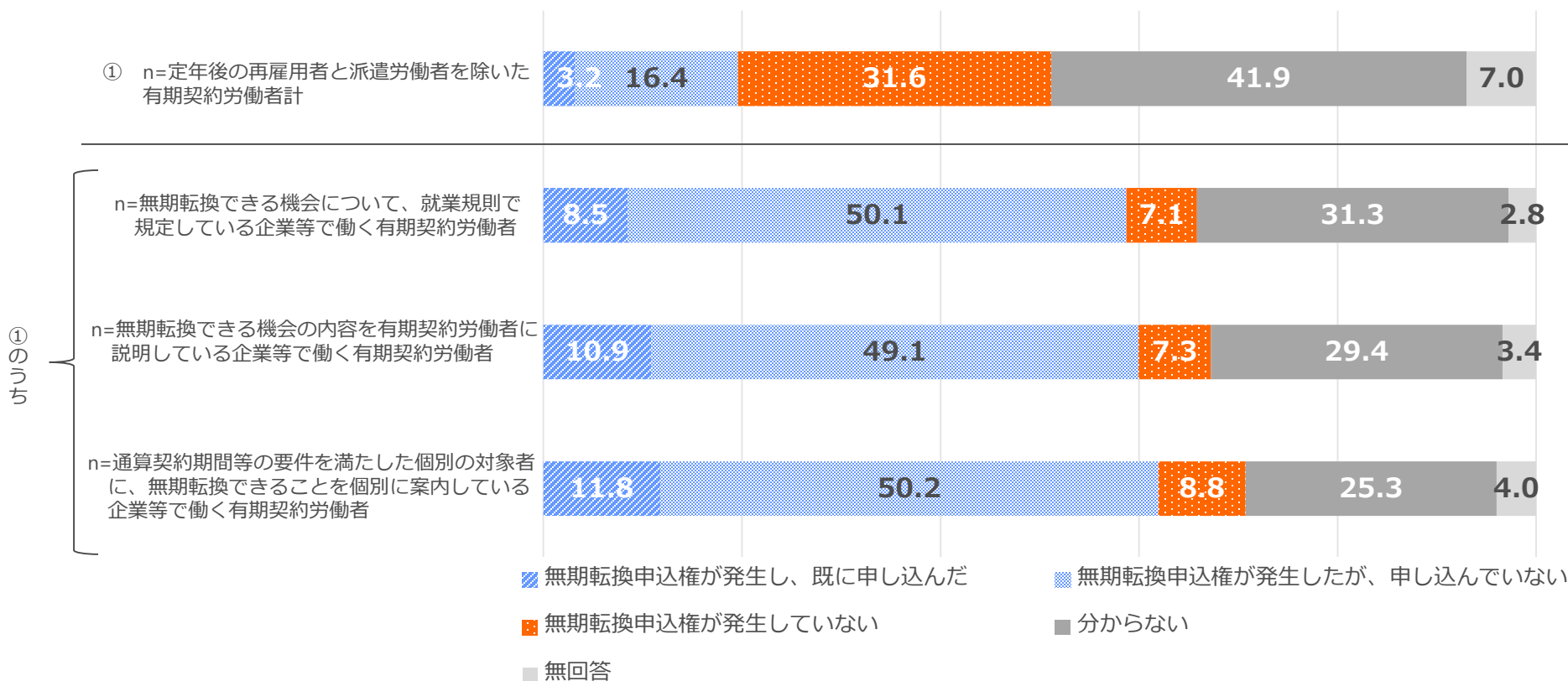
無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6 (P.29) 一部改変

○ 無期転換申込権の状態について「分からない」と回答した割合は、「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」を分母とすると41.9%であるのに対し、「無期転換できる機会について、就業規則で規定している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると31.3%、「通算契約期間等の要件を満たした個別の対象者に、無期転換できることを個別に案内している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると25.3%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：%】

※「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。

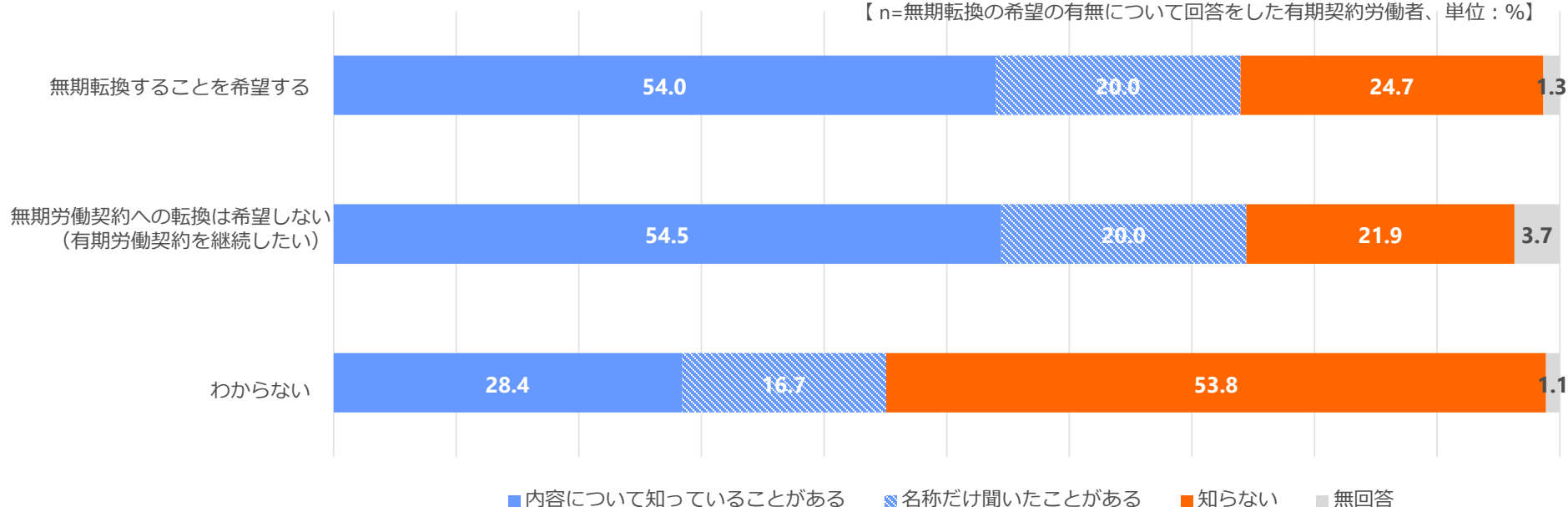


- 無期転換の希望の状況と無期転換ルールの認知状況の関係についてみると、「無期転換することを希望する」、「無期労働契約への転換は希望しない」と回答した有期契約労働者はいずれも、無期転換ルールの認知状況について「内容について知っていることがある」割合が最も高くなっているが、無期転換の希望について「わからない」と回答した有期契約労働者については、無期転換ルールについて「知らない」割合が最も高くなっている。

○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＞

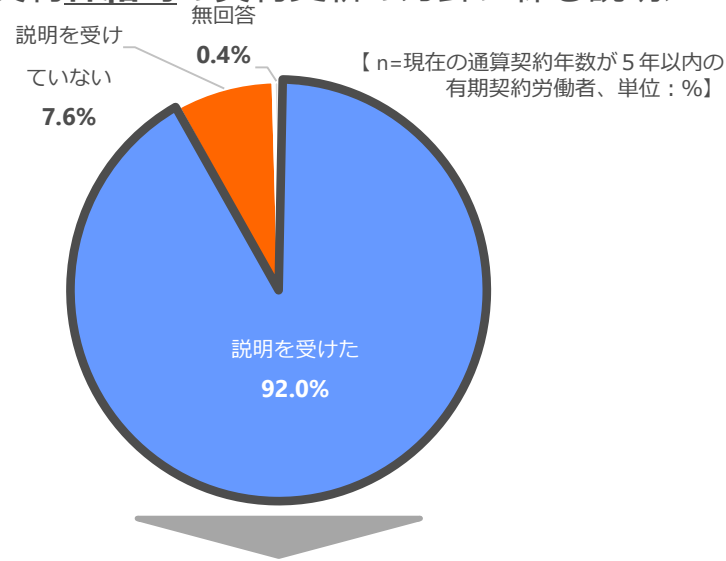
【n=無期転換の希望の有無について回答をした有期契約労働者、単位：％】



- 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26.6%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」は約7割となっている。

○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。

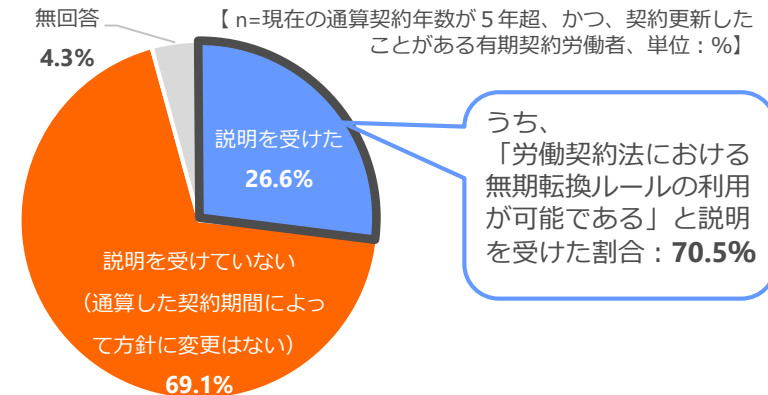
＜有期労働契約締結時の契約更新の方針に係る説明＞



【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）】

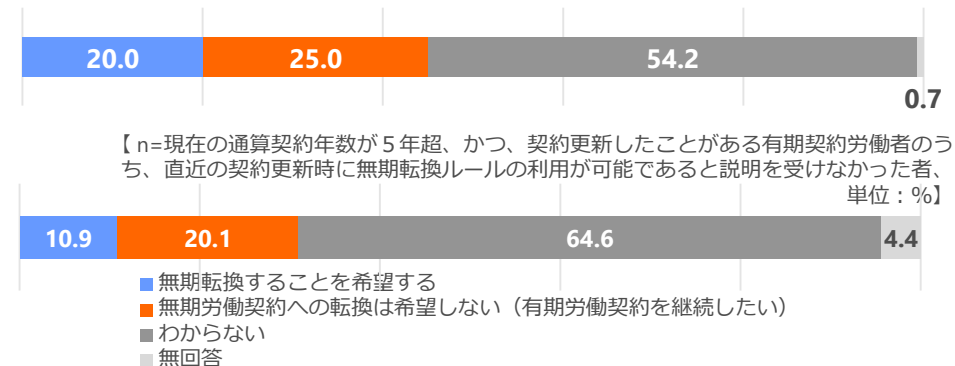
説明の内容	
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	57.4
特別の事情がなければ直ちに更新する	42.7
労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	18.2
原則として更新しない	3.7
毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	2.1
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	1.6
その他	1.5

＜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＞



＜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：％】

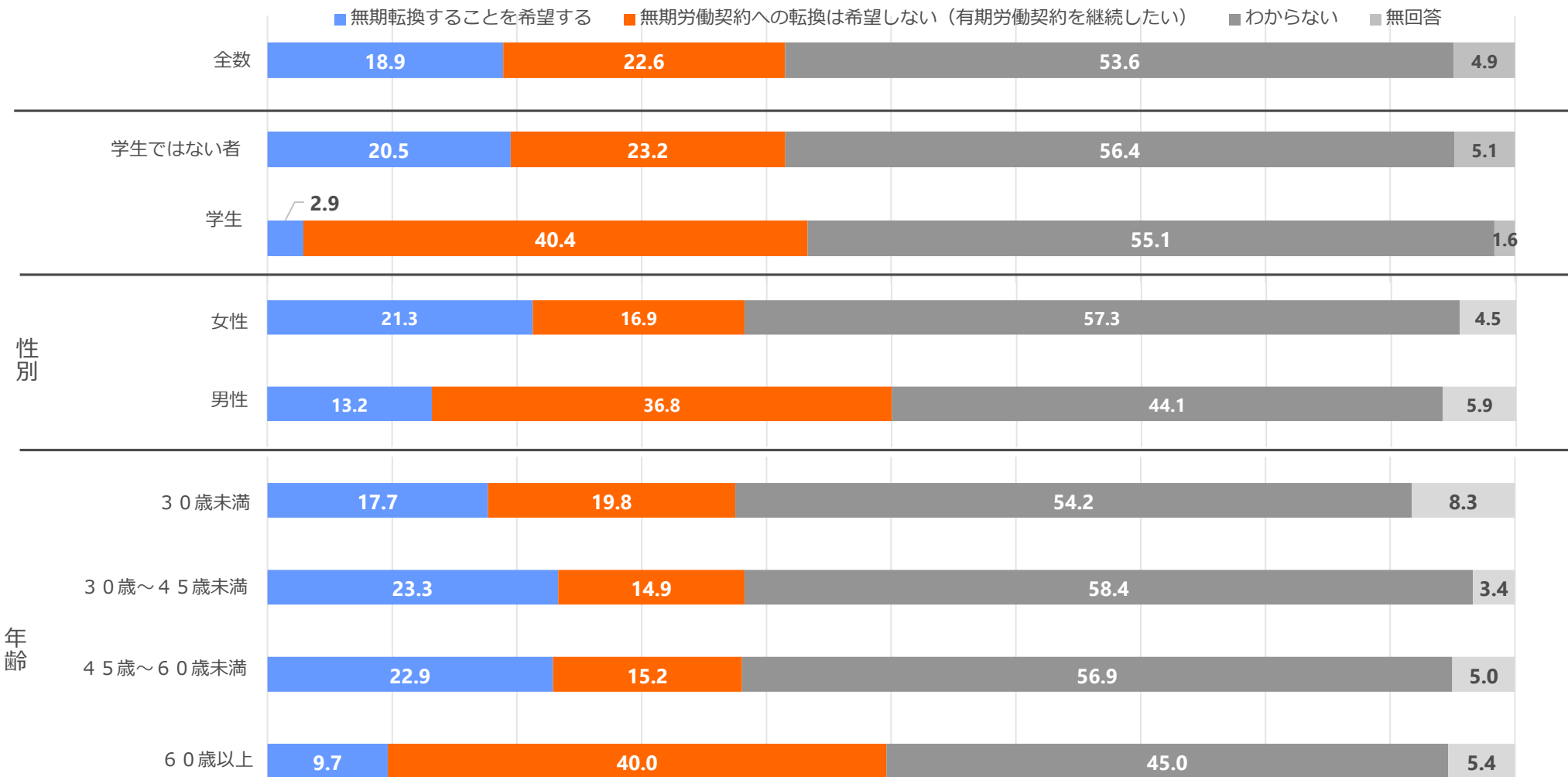


※2 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

- 将来、無期転換することの希望の有無について有期契約労働者の属性別にみたところ、以下のとおりであった。
- 「学生」「60歳以上」の有期契約労働者で「希望しない」の割合が高くなっている。

○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：％】



2（3）無期轉換前の雇止め等

2 (3) 無期転換前の雇止め等

1. 論点

- ア 無期転換前の雇止めやその他の無期転換回避策とみられるものについて、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし、どのようなケースに問題があると考えられるか。また、問題があるケースに対して、どのような対応が考えられるか。
- イ あらかじめ5年以内の更新上限を設けるケースが見られるが、これをどう考えるか。
- ウ 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引下げ等）についてどのような対応が考えられるか（前回から追加した事項）

○ 論点ア・イ関連：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

※過去の裁判例や労働局への相談事例等をもとに作成

- 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
- 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
- ③ 無期転換申込権発生前に新たに5年の更新上限を設定した上で、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不合格により雇止め（※前回から下線部を追記）
- 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
- 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
- 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
- ⑦ 無期転換申込みの拒否
- ⑧ 無期転換申込権の事前放棄の強要
- ⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職
- 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

2 (3) 無期転換前の雇止め等

○ 論点ウ関連：「不利益取扱いの禁止の規定」に関して問題となる点

- (ア) 前提として、無期転換に関して不利益取扱いを禁止すべきか。
- (イ) 不利益取扱いとなる行為の具体的内容についてどのように考えるか。
 - a 不利益取扱いとなる行為のうち、例えば解雇、雇止め、配置転換、降格等については、不利益取扱いの禁止の規定がなくても、労働者は、現行法の条文や判例法理にしたがって当該行為の有効性を争うことができるが、不利益取扱いの禁止の規定を新設する意義や必要性をどのように考えるか。
 - b 不利益取扱いとなる行為のうち、それ自体の法的有効性が問題とならない事実行為（昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、就業環境を害すること等）との関係で、不利益取扱いの禁止の規定を新設する意義や必要性をどのように考えるか。
- (ウ) 仮に不利益取扱いの禁止の規定を新設する場合、どの法令に規定するか。
 - a 不利益取扱いの禁止について規定している他の法令においては、基本的に行政指導に関する規定が定められているが、仮に不利益取扱いの禁止の規定を労働契約法に定める場合、労働契約法には行政指導に関する規定が定められていない点をどのように考えるか。
 - b 不利益取扱いとなる行為のうち、例えば解雇、雇止め等については、労働契約法において関連規定が定められているが、仮に不利益取扱いの禁止の規定を労働契約法に定める場合、当該解雇、雇止め等の関連規定と不利益取扱いの禁止の規定の関係をどのように整理するか。
- (エ) 何を理由とした不利益取扱いを禁止するか（無期転換ルールに関して問い合わせ等をしたこと、無期転換申込みをしたこと、無期転換申込みにより有期雇用契約から無期雇用契約に転換した（無期雇用契約の始期が到来した）こと等）。
- (オ) (エ) 記載の行為を「理由とした」不利益取扱いが問題となるが、当該「理由とした」の意義についてどのように考えるか。
- (カ) 仮に(エ)について、無期転換ルールに関して問い合わせをしたことや無期転換申込みをしたこと等を理由とした不利益取扱いを禁止とした場合、有期雇用契約から無期雇用契約に転換する時点（無期雇用契約の始期が到来する時点）より前の不利益取扱いと当該時点の後の不利益取扱いで、判断が異なることになるか。
- (キ) 無期転換ルールについては、「別段の定め」によって転換後の労働条件を不利益に変更すること自体は禁止していないが、仮に不利益取扱いの禁止の規定を新設する場合、当該「別段の定め」との関係をどのように整理するか。

2. 論点ウ関連：前回の委員からの主な意見等

- 具体的な規定を入れるべきか、公序の一般法理で対応することに留めるべきかという議論が前回あったが、何が不利益取扱い禁止の対象とするか、何が保護される行為とすべきかという議論が深まっておらず、この点に関する共通の一定の理解が足りていないと考える。「別段の定め」をすることは、就業規則の場合なら合理性があれば認められていることとなる。つまり、労働条件が下がる場合、転換の申込みを躊躇させるとしても直ちに不利益取扱いに当たるわけではないことがありうる。現実として問題になりそうな労働条件を下げるケースは、別段の定め自体は否定されていない中で、不利益取扱いと言えるのか微妙なところもあるだろう。何が問題のある取扱いか整理した上で、特別の禁止規定を設けるのか、公序に委ねるかが決まってくるのではないかと。その際、就業規則の合理性の問題や雇止め法理や解雇権濫用法理で救済できるケースもあるため、それを含めて考えていくべき。
- 不利益取扱い禁止をどの法令に規定するかに関して、他の不利益取扱い禁止規定は行政指導に関する規定が併せて定められているとのことだが、行政指導が可能な法令でなければ規定できないわけではない。
- 就業規則で、無期転換権の行使を抑止・妨害するような労働条件が設定されている場合は合理性の審査で排除・是正していくべきではあるが、実際に合理性の審査に至らない、合理性の審査が争われないことがありうる現実的実態の下で、労働者の権利行使の抑止効果が生じているのではないかと。契約として拘束力があるかという観点のみで、つまり労働条件設定法理又は変更法理だけで、そうした問題に対処しきれないかは疑問である。
- 不利益取扱い禁止の不利益は誰と比べた結果なのか比較対象がいくつかあると思うが、本人のこれまでの働き方との比較なのか、一般の労働者との比較なのか、誰と比べた結果不利益かという基準が整理できないかと思う。
- 不利益取扱い禁止規定の例として紹介されている他の法令の不利益取扱いとは、解雇や賃金引下げなど、本人が現在の状態と比べて不利になるものが対象となっている。転換後の労働条件が、いわゆる正社員と比べてなお差があるかということに関しては、基本的には転換後の処遇の在り方という形で区別されるべきである。
- 不利益取扱いについて、有期契約時は仕事が限定的であっても、無期転換で正社員に近いような働き方になった場合など、雇用形態により査定基準も変わり、新たな査定基準によると処遇に差が生じることもあり得る。基準が変わることによって処遇が下がるとしても、それ自体は不利益取扱いであるとは考えないのではないかと。無期転換への移行が進まなくなるという危惧はあるが、査定基準が変わることはありうる。

3. 論点ア・イ関連：第6回の委員からの主な意見等

- 雇用して途中で5年以内とする上限設定などをして雇止めというケースは基本的に問題があるケースと考えている一方、雇用する当初から5年を超えないという企業の雇用政策について明確にし、雇用の際に説明しているケースは問題がないと考える。
- 近年の裁判例では、比較的慎重に、途中で一方的に不更新条項を入れるだけでは、労働者の期待権が消える訳ではないという判断している傾向にあり、①②は現在の裁判例でも問題がある事例には対応している。裁判に任せておいていいかという意見はあるが、既に司法で対応をできている事例ではないか。一方、更新上限を設けていない場合には、通算5年を超えると当然権利が発生するので、要件等を課して不合格とするのは法的にあり得ない。
- ⑤は有期労働契約が継続しているものと一緒であり問題がある事例である。⑥はそもそも不合理な別段の定め自体が許されないもの、⑦は法律の仕組み上あり得ないケースであり、⑧は無期転換ルールの趣旨から法律上許されないということではほぼ一致している。⑨は法的な根拠がすぐにあるわけではないが、許されないと考える。
- ①～⑨は、既に裁判上で対応している事例、法制度の設計上そもそも絶対に許されないことを周知徹底する事例、問題があるが追加で対応が必要と考えられる事例に分けられる。
- ①～⑨の中でも書いてある文言から具体的にどういったケースが該当するかを想定することで、問題がある事例かどうか議論が必要なものがあると思う。その場合、裁判の判断が必要というのは、労使の予見可能性の観点から望ましくない。司法の判断がどうなるか分からないのであれば、最初から上限を設定しておくという⑩の事例が多くなるだろう。
- 無期転換ポータルサイトに裁判例の掲載がないので、一般的な周知という点から、裁判例について整理し、掲載していくべき。
- ⑩は運用がどうなっているかによるが、当初の契約締結時から更新上限を設定すること自体に問題はないと考える。
- 労使双方にある程度の期間の見通しが立つような働き方・業務のあり方で契約できれば、お互いに納得感を持つのではないかと。⑩について、企業運営においても労働者の働き方の観点においても5年上限自体はあっても問題ない。労働者も長期に働くと思っているわけではない場合や、企業も業務内容や経営戦略から上限設定することがあり得る。その場合、両者の納得が重要であり、きちんと両方で合意を図る必要がある。

3. 論点ウ関連：第6回の委員からの主な意見等

- 法制度として、別段の定めをするときのルールが不明確。別段の定めによる労働条件の不利益変更は法律上禁止されていないが、法の趣旨を考えれば、使用者が自由に引き下げていいということにはならない。就業規則の場合は労契法7条や10条の類推適用、または、個別同意の話になってくる。不利益取扱いの禁止について、権利行使を抑制するような不利益変更は公序に違反すると一般的な判例で整理されている。それも含め、無期転換に伴う労働条件変更にどのようなルールが適用されるのかを整理する必要がある。
- ほかの様々な労働法上の権利について不利益取扱いの禁止規定があるが、労契法18条に関して明示的な規定はないため、18条の実効性確保から入れるべきか検討してもよいと思う。他方で、今の18条の規定は「別段の定め」で労働条件が変わりうること、不利益変更もあり得ることを前提にしているため、直ちにすべての不利益変更が不利益取扱い禁止に抵触するわけではないことに注意しておくべき。
- 無期転換の権利行使を理由とした不利益取扱い禁止の規定設定を想定した場合、どういう事例が「理由として」に当てはまるのか、何が「不利益な取扱い」になるのか法解釈が非常に難しい問題になるのではないかと思います、規定を設けることにはためらいがある。
- 現状では合理的な理由を欠く場合、19条で雇止めが許されない整理となっており、無期転換を妨害する場合はそれにあたると整理されているかと思う。不利益取扱い禁止規定を設けるにしても、違反した場合の効果をどう考えるか、どの法律に規定するのかという論点がある。
- 不利益取扱いに関して、権利行使を抑制するために雇止めにあった場合は19条2号に該当するが、これは雇止めの場面で不利益取扱いが顕在化している場面である。不利益取扱いがどのような形で顕在化するのかを整理した上で、規定するべきかを検討する必要がある。その状況によって18条3項という形で規定なのか、19条との関係で整理をすることになるのか、規定ぶりにも関わってくる。様々な場面で各規定と関係していくため、シチュエーションを考えていく必要がある。

4. 第5回までの委員からの主な意見等

- 地方独立行政法人山口県立病院機構事件などでは、5年という上限を就業規則の改正により設定した場合に、既に生じていた契約更新の合理的期待を失わせるとは言えないとしている。上限設定の意味に関して裁判例がいくつか出てきている。
- 有期雇用がどのような目的で利用されているかの実態をさらに確認できればなおよい。また、転換逃れの実態について情報収集できれば非常に良い。
- 現行法は5年以内の有期雇用は認めているという考え方に立つと、5年よりも短い通算契約期間とするという条項は脱法にはならないのではないか。

4. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 中小企業では、人手不足の問題があるため、無期転換前の雇止めは概ね発生していないとの声があった。（企業・労働組合）
- 5年以内の雇い止めは非常に増えている。例えば独立行政法人などはかなり予算で縛られるような傾向がある。（労働組合）
- 法律によって雇止め等を強制的に禁止した場合、企業活動の柔軟性が失われ、企業倒産による労働者全体の失業が増加する可能性があるということを認識しておくべき。（使側弁護士）
- 更新上限合意に対する規制は、結果的に、有期雇用に対する雇止めの前倒しを誘発すると思われるため、法による介入・規制には反対。仮に、無期転換権ルールを脱法する意図に基づく雇止めがあったとすれば、その点は労契法19条の該当性判断の中で考慮されるほか、仮に無期転換権が発生することを避けるための雇止めであっても、そのことがただちに公序良俗に反するものではない。（使側弁護士）
- 試験選抜・能力登用型の無期転換ルールについては、経営者・上司に都合が良い労働者が恣意的に選別されがちで、勤続年数という客観的条件により転換権を付与したことが無意味になる。（労側弁護士）
- 使用者による無期転換権行使の妨害を禁じる規定（労契法）、妨害がなされた場合に無期転換権行使が推定される規定の創設が必要。（労側弁護士）
- 無期転換期間よりも短い不更新条項を定めることは実質的な脱法であるため、契約更新の途中に更新上限規定（不更新条項）を定めることを禁止する規定を労契法に創設すべき。特段の事情ない限り、不更新条項によって更新回数・更新年度を制限することはできないことを明文化し、特段の事情の内容を指針により明確化していくべき。労働契約締結時に不更新条項を入れる場合、条項を入れる必要性について、対象労働者への説明義務を使用者側に課すべき。（労側弁護士）
- 無期転換権行使直前に行われる雇止めを原則として禁止とし、脱法目的ではないこと、客観的合理性のある雇止め理由があること、及び雇止めに社会的相当性があることの立証責任を使用者側に課すべき。（労側弁護士）

5. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 無期転換権を行使したことによる労働条件の不利益な変更として大学でのコマ数の削減の例を紹介したが、無期転換後のこうした状況を見た有期契約労働者が、自分も無期転換するとそうになってしまうと思い、無期転換を躊躇してしまうというような効果があるため、何らか是正していくことが必要かと考える。（労働組合）
- 派遣労働者のケースとして、無期転換をきっかけに交通費の支給がなされるが交通費の分時給がダウンする、有期になったほうが紹介できる仕事の幅が広がると言われてまた有期への転換を求められていく、という事例がある。本当に無期転換を理由にしたものかどうかは分からないところではあるが、実際に無期転換するというのは、僅かずつでも労働条件がよくなっていくことを本人としては期待して無期に転換しているにもかかわらずこういう形で時給がダウンしていくと、果たして現在の無期転換制度にどれほどの意味があるのか。（労働組合）
- 無期雇用の申出後や無期転換後のハラスメントや嫌がらせ、正社員転換のための人事考課で不利益な評価、無期転換後の定年の年齢の短縮等が疑われる事例があった。（労働組合）

- 「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雇用終了の効果を認めず契約が更新されたものとして扱う判例上のルールを、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条に条文化したものをいう。

（労働契約法第19条：公布日（平成24年8月10日）施行）

※ 「雇止め」…使用者が有期労働契約の更新を拒否すること。

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。

○ 関連法令

労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は、従前の有期労働契約の内容である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す。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該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ものであると認められること。

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（契約期間等）

第十四条 （略）

- 2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- 3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）抄

（雇止めの予告）

第一条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約（当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第二条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 2 有期労働契約期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

第三条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約（当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

○ 関連法令

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2～3 略

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）抄

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

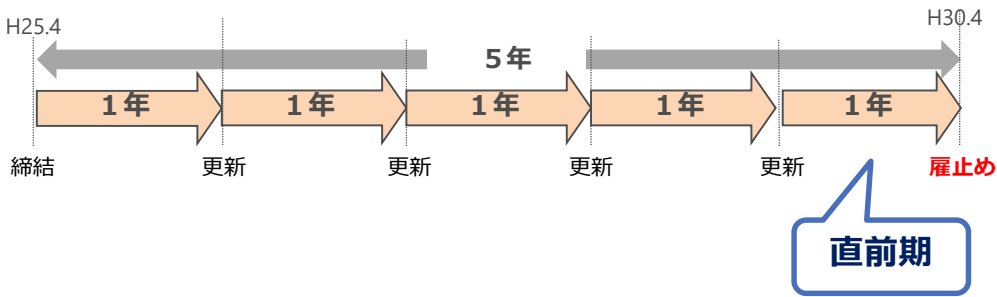
一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三～十一 略

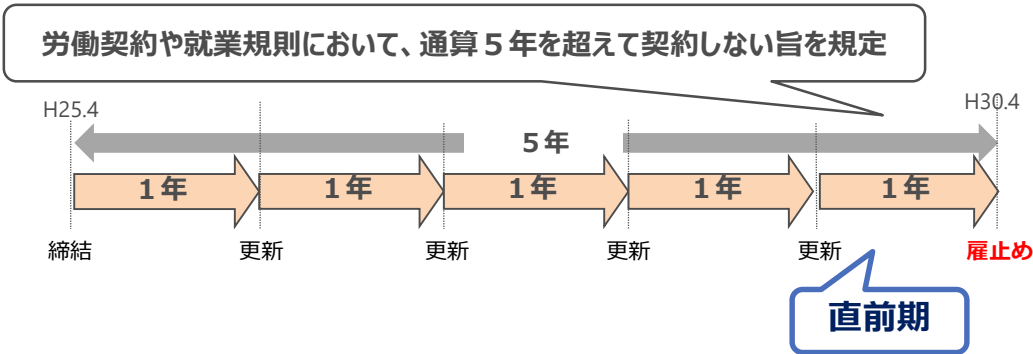
2～4 略

※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



○ 具体例①に関連する裁判例（無期転換回避目的の雇止めであると労働者側が主張した裁判例）

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）

「本件雇止めは、…被告が労契法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えることができる。しかし、労契法18条所定の「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、上記「通算契約期間」の定めは、使用者にかかる自由まで否定するものではない。そうすると、使用者が上記無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため、上記「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。」

雇止めの有効性の判断については、整理解雇法理が妥当するとした上で、雇止め回避努力、雇止めの選定、手続の妥当性について何らの検討を加えた形跡がないことを理由に、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められないと判示。

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）

「…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、…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する時期にあったことも踏まえて検討する必要がある。…雇止め…の時期に鑑みれば、やはり、被告は、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、原告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、法を潜脱するかのような雇止めを是認することはできない。」

（高松高判令和3年4月2日）

雇止め時点でもプロジェクトが終了するまでの雇用継続への期待には合理的理由があると判断した上で、整理解雇法理に準じ雇止めは許されないと判断。

第一審判決とは異なり、「法を潜脱するかのような雇止めを是認することはできない」という趣旨の説示はない。

※なお、無期転換申込権の「行使」について、労契法18条1項は「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」もの。そうすると、無期転換申込権は、「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」。本件では、Xが明示的にYに無期転換申込みの意思表示をしたのは、労働契約の期間満了後の令和元年8月9日付けの準備書面であって、労契法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、と判示した。

○ 具体例①・②に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールによくある質問 (Q&A) 抄

雇止め・契約期間中の解雇等について

無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、不当な雇止めとして許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

○ 具体例②に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールをよくある質問 (Q&A) 抄

Q.22 会社から有期契約の更新上限は5年だと説明されました。5年の更新上限を設け、雇止めすることは問題ではないのでしょうか。

有期労働契約において更新年限や更新回数の上限などを設けることが、直ちに法律違反となるものではありません（使用者と労働者との間で合意がなされた場合には、労働契約として成立することとなります）。

もっとも、就業規則でそれらが定められている場合や、就業規則の変更によってそれらが定められた場合には、使用者側がその就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があります。（労働契約法第7条、9条、10条。）

また、雇止めの有効性については、雇止め法理（労働契約法第19条）に基づき最終的には司法判断されることとなります。（有期契約の満了前に使用者側が更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあります。）

Q.23 雇止めはどのような場合に無効となるのですか。

雇止めが有効か否かは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が次の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、その雇止めは無効とされます。雇止めが無効とされた場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

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

例えば、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で、

・無期転換申込権が発生する有期労働契約の満了直前に、一方的に、使用者が更新年限や更新回数の上限などを就業規則上設け、当該ルールに基づき、無期転換申込権が発生する前に雇止めをする場合

・契約更新上限を設けた上で、形式的にクーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用することを約束した上で雇止めを行う場合

等については、雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠くものとされる可能性もあると考えられます。なお、上記の①②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、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

- 具体例②に関連する裁判例（契約更新に対する合理的期待が既に発生している状態で更新上限条項を追加しても合理的期待は減殺されないとした裁判例）

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 of 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。

○ 具体例②に関連する裁判例（更新時における不更新条項等を含む契約書への署名押印行為に関する裁判例）

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）

不更新条項等への同意が契約更新の条件となっている場合、労働者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、「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（…山梨県民信用組合事件〔最高裁判決〕…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」。本件では、Yの管理職がXに「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」証拠はなく、また、Xは、管理職に不更新条項等について異議を留めるメールを送信しており、「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」。

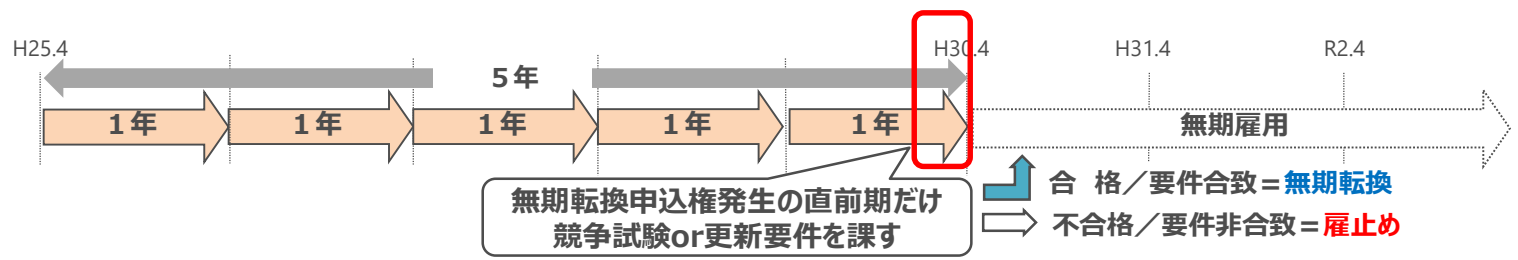
なお、結論として、特定の業務が存在する限りでの契約という性質理解（及びその旨の説明があること等）を踏まえ、当該業務消滅に伴って、契約更新に対する合理的期待の消滅を肯定（労働者敗訴）。

※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）

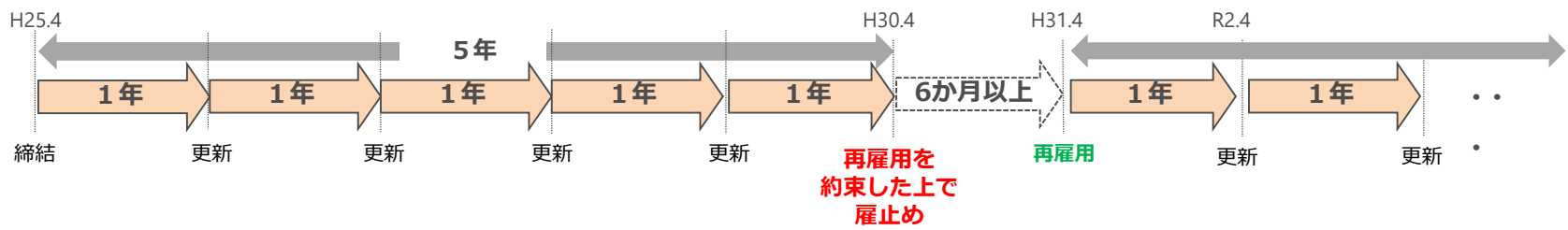
「…使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらさ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

※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 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）5年の更新上限を設定した上で、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不合格により雇止め・・・ 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



○ 具体例④に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールをよくある質問 (Q&A) 抄

雇止め・契約期間中の解雇等について

無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、不当な雇止めとして許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

Q.23 雇止めはどのような場合に無効となるのですか。

雇止めが有効か否かは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が次の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、その雇止めは無効とされます。雇止めが無効とされた場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

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

例えば、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で、

- ・無期転換申込権が発生する有期労働契約の満了直前に、一方的に、使用者が更新年限や更新回数の上限などを就業規則上設け、当該ルールに基づき、無期転換申込権が発生する前に雇止めをする場合
- ・契約更新上限を設けた上で、形式的にクーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用することを約束した上で雇止めを行う場合

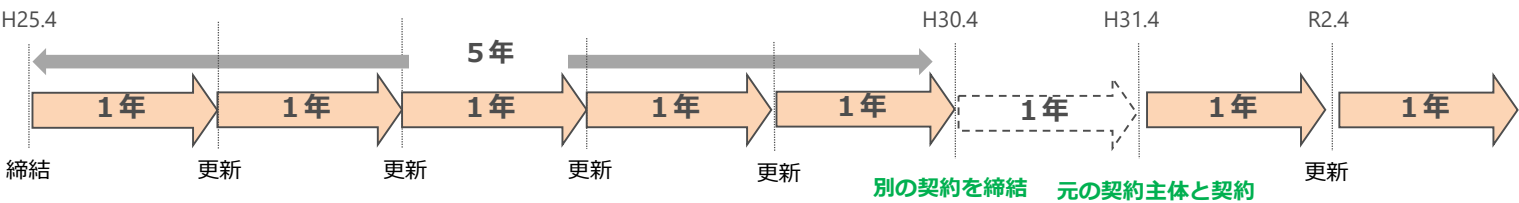
等については、雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠くものとされる可能性もあると考えられます。なお、上記の①②に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

※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】



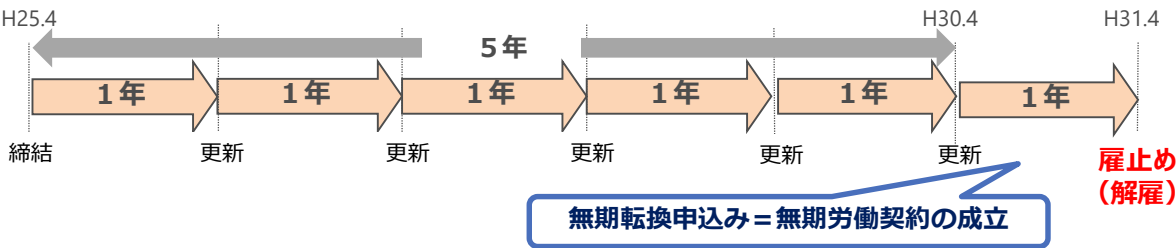
⑥ 無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制

… 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



○ 具体例⑤に関連する労働契約法施行通達

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

イ 法第18条第1項の「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されるものであること。

ただし、使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、法第18条第1項に基づき有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利(以下「無期転換申込権」という。)の発生を免れる意図をもって、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は、法を潜脱するものとして、同項の通算契約期間の計算上「同一の使用者」との労働契約が継続していると解されるものであること。

なお、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法第18条第1項の通算契約期間が計算されるものであること。

○ 具体例⑥に関連する労働契約法施行通達等

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

カ 法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものであること。

この場合、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないこと。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第18条の規定が、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

無期転換ルールをよくある質問（Q&A）抄

資料出所）厚生労働省HP

Q15「別段の定め」によって、無期転換後は勤務地や職務を限定しないこととし、正社員並みの責任を負わせる定めをすることに問題はないでしょうか。

適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、「別段の定め」として申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、この「別段の定め」には、正社員並みの責任を負わせる定めとすることも含まれます。

ただし、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を避ける目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に「別段の定め」をすることは、労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものとはいえず、就業規則の制定・変更の合理性が認められないと判断される可能性もあると考えられます。

○ 具体例⑦に関連する労働契約法施行通達等

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

キ 有期契約労働者が無期転換申込権を行使することにより、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の翌日から労務が提供される無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、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をもって当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約(解雇)する必要がある、当該解雇が法第16条に規定する「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」には、権利濫用に該当するものとして無効となること。

また、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前に使用者が当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、当該有期労働契約の契約期間中の解雇であり法第17条第1項の適用があること。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があるものであること。

無期転換ルールをよくある質問（Q&A）抄

資料出所）厚生労働省HP

Q.20 無期転換の申込みを行いました、会社から「うちの会社では無期転換は認めていない」と言われました。私は無期転換することができないのでしょうか。

通算契約期間が5年を超える有期契約労働者が、現在締結している有期労働契約の満了日までの間に、無期転換の申込みをしたときは、使用者はこの申込みを承諾したものとみなされ、申込みの時点で、申込時の有期労働契約が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約が、既に成立していることとなります（労働契約法第18条第1項）。したがって、会社は無期転換を拒否することはできません。

○ 具体例⑦に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールによくある質問 (Q&A) 抄

Q.21 会社側に、「無期転換できないのはおかしい」と言ったところ、「無期転換しないという会社の方針に従えないのであれば雇止め・解雇する」と言われました。これは問題ないのでしょうか。

Q20で述べたように会社は無期転換を拒否することはできません。会社が無期転換を認めず、現在締結している有期労働契約の満了をもって有期労働契約関係を終了させようとした（雇止めしようとした）としても、その雇止めをもって当然に無期転換申込権の行使により成立した始期付無期労働契約を解約（解雇）することにはならず、無期労働契約の関係は終了していないと考えられます。

また、有期労働契約だけでなく始期付無期労働契約の関係も終了させようと解約（解雇）を申し入れたとしても、この解雇が「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」場合には、権利濫用に該当するものとして無効となるとされています。（労働契約法第16条）

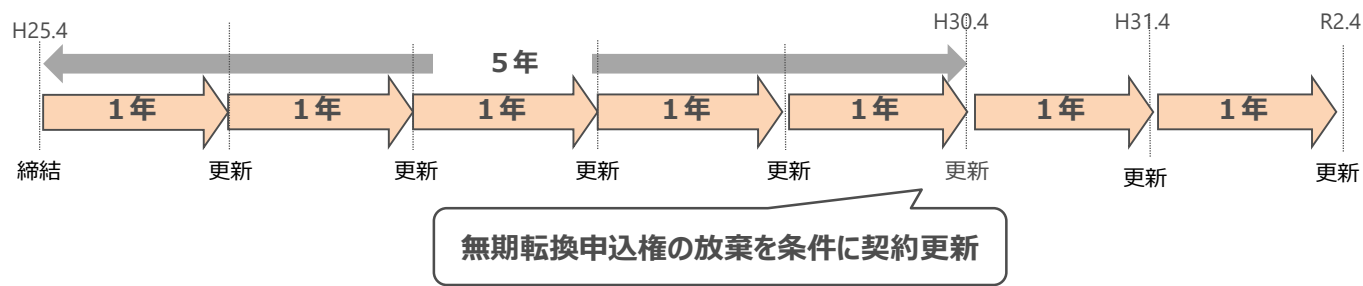
さらに、有期労働契約の解約（解雇）が有期労働契約の期間中に行われた場合には、やむを得ない事由がない限り認められず、無効と判断される可能性は無期労働契約の解雇より高いと考えられます。（労働契約法第17条）

なお、労働者が無期転換の申込みをしたにもかかわらず、無期転換をさせないために労働者を雇止め・解雇することは望ましいとは言えず、仮に裁判になれば無効と判断される可能性は高いと考えられます。

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6（P.45）

※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
...	...

○ 具体例⑧に関連する労働契約法施行通達

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

オ 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を認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものであること。

○ 具体例⑨に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールをよくある質問 (Q&A) 抄

Q18. A社を定年退職後、有期契約でB社（A社のグループ会社ではない）に入社し、そののちに無期転換した者など、有期特措法の特例の対象とならない高年齢者について、B社が定年を定めることは可能でしょうか。

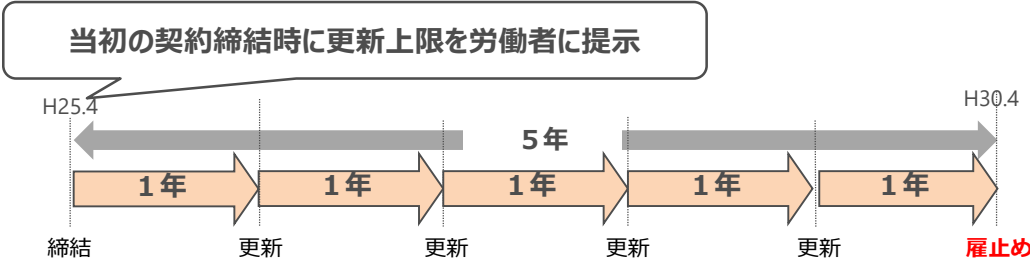
労働契約において、労働者が一定の年齢に達したことを理由として労働契約を終了させる旨（定年）を定めることは可能です。もっとも、就業規則における定年の定めについては、労働契約法第7条、第9条及び第10条に定められている就業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要です（※）。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合って十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定（定年の定め）をする必要があります。

※例えば65歳で無期転換した者の定年を66歳とするような場合など、無期契約に転換するという無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。同様に、無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で、無期転換時の年齢に応じて定年が無期転換後すぐに到来するように段階的な定年の定めを設定すること（例：無期転換申込権行使時の年齢が66歳の場合は定年は67歳、行使時の年齢が67歳の場合は定年は68歳とするような場合など）も法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6（P.46）

※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



○ 具体例⑩に関連する裁判例（当初の雇用契約締結時における更新上限条項に関する裁判例）

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）

原告Xは派遣先Yにおいて派遣労働者として就労後、Yと有期雇用契約を締結することになり、XY間の当初の有期雇用契約において「当社における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」との定め（更新上限条項）があった事案。

「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…」、「以上の状況下では、Xに、雇用満了時までの間に、「更新に対する合理的な期待」を生じさせる事情…は認め難い」。

本件では「当初の契約締結時に不更新条項が明示的に示されており（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…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。」

労契法「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、当初から雇用上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。」

なお、結論として、雇止めの有効性を肯定（労働者敗訴）。

※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…」

○ 更新期間の上限設定の可否に関する学説

「詳説労働契約法〔第2版〕」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一）p177-178

「…使用者が更新による継続雇用期間に上限を設定すること、たとえば、有期労働契約の更新は5年を上限とすること…については、18条が無期契約への転換権の付与という法的介入をすることとしたのは、有期労働契約が通算して5年を超えて更新された場合についてであって、5年以内の同契約の利用には強行的な介入をしていない。したがって、たとえば労働力需要の変動に対応するために、有期労働契約を5年以内の上限を付与して利用することは、個別事案において本条の脱法行為（…もっぱら法の潜脱を意図したとしかいえないような、異常な…態様（時期、方法等）によって法を免れる効果をもたらしている場合…）ないし公序違反行為（たとえば、5年の上限規定を設けつつ、これを適用するか否かを使用者の自由裁量により決していくような場合…）とみるべき特段の事情がない限り、違法無効と解すべき理由はないと思われる。5年以内の更新期間中に正社員登用の途を与えて、その間に登用の選抜を行っていくような有期労働契約の上限付き利用も、登用制度として実質的に運用される限りでは原則的に許容されると考えられる。

なお、継続雇用期間の上限設定が使用者と労働者の個別的な合意によりなされた場合には、自由意思による合意がなされたといえるかという事実認定の問題が生じる。また、個別合意によるにせよ就業規則によるにせよ、新たに有期労働契約の更新について上限が設定された場合は、不更新条項の場合と同様に、それにより契約更新への合理的期待が失われるかといった問題も生じる…。（※事務局注）

他方、就業規則の変更により上限設定がなされた場合には、労契法10条にいう労働条件の不利益変更にあたるかという問題も生じる。この点については、当該就業規則変更時点において、実質的に期間の定めのないと異なる状態となっている場合、および、契約更新への合理的期待が生じている場合には、労契法19条による保護の可能性を奪うものとして不利益変更と評価されと考えられる。他方、更新への合理的期待が認められない段階であれば、そもそも契約の更新をするかどうかは使用者が自由に決められるものであるので、不利益変更とは評価できないと思われる…。」

※事務局注：これに関し、「詳説労働契約法〔第2版〕」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一）p214では、次の記載をはじめ、いくつかの場面に分けて検討されている。

「b）不更新（更新限度）条項と雇用継続の合理的期待

ア) 当初の有期契約締結時から明示されていた場合 最初に有期労働契約を締結する時から更新限度が明示されていた場合には、その限度を超える雇用継続への合理的期待は原則として否定される。もっとも、このような更新限度が明示されていても、その限度を超える雇用継続を期待させるような使用者側の言動があった場合には、そうした言動を根拠に、雇用継続への期待が発生しうる。」

○ 使用者等に理由を説明させるものの例

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（退職時等の証明）

第二十二條 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）抄

（雇止めの理由の明示）

第二条 前条（事務局注：雇止め予告）の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

○ その他参考

労働政策審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」（平成23年12月26日労審発第641号）抄

「…有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結する理由」を明示させることについては、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。」

○ 論点ウに関連する法令：現行法における使用者等による労働者に対する不利益取扱いの禁止の例

法令	理由	義務／努力義務	行政指導	罰則
労働基準法	法律等に違反する事実を行政官庁等に申告したこと（104条2項）	「してはならない」	労働基準監督官による臨検等（101条1項）、報告等の要求（104条の2第1項）	「六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金」（119条1号）
	「有給休暇を取得した」こと（136条）	「しないようにしなければならない」（努力義務）		無し
パート・有期雇用法	短時間・有期雇用労働者が待遇の相違等の説明を求めたこと（14条3項）	「してはならない」	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告等（18条）	無し
	短時間・有期雇用労働者が労働局長に紛争解決の援助を求めたこと（24条2項）	「してはならない」		
男女雇用機会均等法	「妊娠したこと、出産したこと、…〔産前休業〕を請求し、又は…〔産前産後休業〕をしたこと」等（9条3項）	「してはならない」	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（29条）、公表（30条）	無し
	「妊娠したこと、出産したこと、…〔産前休業〕を請求し、又は…〔産前産後休業〕をしたこと」等に関する言動に関して「相談を行つたこと」等（11条の3第2項）	「してはならない」		無し
育児・介護休業法	「育児休業申出をし、又は育児休業をしたこと」等（10条等）	「してはならない」	報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（56条）、公表（56条の2）	無し
労働施策総合推進法	パワハラに関して「相談を行つたこと」等（30条の2第2項）	「してはならない」	助言、指導及び勧告並びに公表（33条）、報告の請求（36条）	無し

○ 論点ウに関連する法令：現行法における使用者等による労働者に対する不利益取扱いの禁止の例

法令	理由	義務／努力義務	行政指導	罰則
労働安全衛生法	法律等に違反する事実を労働局長等に申告したこと（97条2項）等	「してはならない」	報告等（100条）	「六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金」（119条1号）
最低賃金法	最低賃金法等に違反する事実を労働局長等に申告したこと（34条2項）	「してはならない」	立ち入り、検査、質問（32条1項）	「六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金」（39条）
障害者雇用促進法	「障害者である労働者が...援助を求めたこと」（74条の6第2項）	「してはならない」	報告等の要求（82条1項）	無し
個別労働関係紛争解決促進法	個別労働関係紛争の援助を求めたこと（4条3項）等	「してはならない」	無し	無し
雇用保険法	雇用保険の「被保険者となつたこと」等の「確認の請求をしたこと」（73条）	「してはならない」	報告等の要求（76条）、資料の提供等の要求（77条の2）、立入検査（79条）	「六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金」（83条2号）
労働組合法	労働組合員であること等（7条1号） 不当労働行為を労働委員会に申し立てたこと等（7条4号）	「次の各号に掲げる行為をしてはならない」（不当労働行為）	（不当労働行為救済制度（27条以下））	無し
公益通報者保護法 （※令和2年12月に公益通報者保護法の一部を改正する法律（令和2年法律第51号）が成立しており、表内の各規定は改正後の条文に依拠。なお、下位法令は未決定であることに留意が必要。）	「公益通報者が...公益通報をしたことを理由として...事業者...が行った解雇は、無効とする」（3条柱書）		事業者の措置義務（11条）に関し必要があると認めるときは、報告の徴収並びに助言、指導及び勧告（15条）、公表（16条）	「二十万円以下の過料」（22条）
	「公益通報をしたことを理由として...公益通報者に対して、降格、減給、退職金の不支給その他不利益な取扱いをしてはならない」（5条1項）			
裁判員法	「裁判員の職務を行うために休暇を取得したこと」等（100条）	「してはならない」	無し	無し

○ 論点ウに関連する法令等

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）抄

第百三十六条 使用者は、第三十九条第一項から第四項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）抄

（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）

第九条 （略）

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

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（平成三年法律第七十六号）抄

（不利益取扱いの禁止）

第十条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）抄

第2の11(2) 解雇その他不利益な取扱いとなる行為には、例えば、次に掲げるものが該当すること。

- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又はいわゆる正規雇用労働者をパートタイム労働者等のいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 自宅待機を命ずること。
- ヘ 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- ト 降格させること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ル 就業環境を害すること。

○ 論点ウに関連する法令等

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の施行について（平成28年8月2日職発0802第1号・雇発0802第3号等）抄

第2の23 不利益取扱いの禁止（法第10条）

(1) 育児休業の権利行使を保障するため、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止されることを明示したものであること。

(2) 「解雇その他不利益な取扱い」に該当する法律行為が行われた場合においては、当該行為は民事上無効と解されること。

(3) 指針第二の十一の(一)は、法第10条の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いとは、労働者が育児休業の申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為であることを示したものであり、育児休業の期間中に行われる解雇等がすべて禁止されるものではないこと。

また、「因果関係がある」とについては、育児休業の申出又は取得をしたことを契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として育児休業の申出又は取得をしたことを理由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。ただし、

イ(1) 円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

ロ(1) その業務上の必要性の内容や程度が、法第10条の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき

又は

ロ(1) 当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

ロ(2) 当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

についてはこの限りでないこと。

なお、「契機として」とについては、基本的に育児休業の申出又は取得をしたことと時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。…

(4) 指針（事務局注：前頁の告示）第二の十一の(二)のイからルまでに掲げる行為は、「解雇その他不利益な取扱い」の例示であること。

○ 論点ウに関連する裁判例（年休取得に対する不利益取扱い（労基法136条））

沼津交通事件（最判小一平成5年6月25日民集47巻6号4585頁）

タクシー会社の乗務員が月ごとの勤務予定表作成後に年次有給休暇を取得した場合に皆勤手当を支給しない旨の約定は、右手当の支給が代替要員の手配が困難となり自動車の実働率が低下する事態を避ける配慮をした乗務員に対する報奨としてされ、右手当の額も相対的に大きいものではないなどの事情からして、年次有給休暇の取得を事実上抑止する力は大きくなく、公序に反する無効なものとはいえないとされた事例。

判旨：「労働基準法一三四条〔注：現136条〕が、使用者は年次有給休暇を取得した労働者に対して賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないと規定していることからすれば、使用者が、従業員の出勤率の低下を防止する等の観点から、年次有給休暇の取得を何らかの経済的不利益と結び付ける措置を採ることは、その経営上の合理性を是認できる場合であつても、できるだけ避けるべきであることはいうまでもないが、右の規定は、それ自体としては、使用者の努力義務を定めたものであつて、労働者の年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの私法上の効果を否定するまでの効力を有するものとは解されない。また、右のような措置は、年次有給休暇を保障した労働基準法三九条の精神に沿わない面を有することは否定できないものではあるが、その効力については、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年次有給休暇の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年次有給休暇を取得する権利の行使を抑制し、ひいては同法が労働者に右権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して無効となるとすることはできないと解するのが相当である…。」

→「公序良俗…に反する無効なものでない限り許されると解し、…〔公序良俗〕違反かどうかを事案ごとに個別に判断する…〔という〕立場を採用し」た。
（「論点体系 判例労働法2」（菅野和夫、安西愈、野川忍編）p317）

※参考：上記沼津交通事件以前に同様の判断基準を示していた裁判例

ニュー・ドライバー教習所事件（大阪高判昭和61年11月28日労経速報1306号3頁）

自動車教習所と労働組合との間の賞与協定に定める勤務手当の算定に当り年次有給休暇の取得日を出勤日として扱わない旨の労使間の合意は、勤務手当は各年半期ごとに協定される賞与中に含まれるものであるが、皆勤の場合と半年間に10日間の年次有給休暇を取った場合との勤務手当の差額が労働者の年次有給休暇を抑制する程度に著しく大きいものとは認められないから、労働基準法39条に違反せず、公序良俗に反するものでもない。自動車教習所と労働組合との間の賃金規定に定める乗務手当は、技能指導員について一定額が定められていて欠勤に応じてこれを減額するものではないから、乗務手当について年休取得日を出勤日として扱わない旨の労使の合意は、労働基準法39条に直接違反するものでないし、その趣旨に反するものでもなく、また、公序良俗に反するものでもなく、有効なものである。

モデルハイヤー事件（高松高判平成元年9月26日判タ726号165頁）

タクシー会社において、基本給プラス「月算歩合給」の2本立ての賃金制度が取られ、右「月算歩合給」は、水揚げが小型車については30万円、中型車については31万円を超えた額の45パーセントと定められており、かつ、年次有給休暇の手当は健康保険法3条所定の標準報酬日額又は基本給日額とされているため、従業員にとって年次有給休暇を取ることが賃金の減額を招くこととなる場合でも、右賃金制度は、年次有給休暇の取得を事実上抑制し、あるいは休暇取得日の翌日に著しい労働強化にさらされるなど労働者の生存権や人間としての尊厳が侵害されるものとはいえず、また労働基準法39条の趣旨に反するものといえないとして無効ではないとされた事例。

○ 論点ウに関連する裁判例（産前産後休業に対する不利益取扱い（男女雇用機会均等法9条3項））

日本シェーリング事件（最判小一平成元年12月14日民集43巻12号1895頁）

すべての原因による不就労を基礎として算出した前年の稼働率が80パーセント以下の従業員を翌年度のベースアップを含む賃金引上げの対象者から除外する旨の労働協約条項は、そのうち労働基準法または労働組合法上の権利に基づくもの以外の不就労を稼働率算定の基礎とする部分は有効であるが、右各権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎とする部分は公序に反し無効である等とされた事例。

判旨：

「上告会社は、本件八〇パーセント条項の適用に当たって、稼働率算定の基礎となる不就労に、欠勤、遅刻、早退によるもののほか、年次有給休暇、生理休暇、慶弔休暇、産前産後の休業、育児時間、労働災害による休業ないし通院、同盟罷業等組合活動によるものを含めて稼働率を計算し、…各被上告人につき…賃金引上げに際し、…それぞれ前年の稼働率が八〇パーセント以下であるとして、その賃金引上げ対象者から除外し、各賃金引上げ相当額及びそれに対応する夏季冬季各一時金、退職金を支払わなかった。

本件八〇パーセント条項は、労基法又は労組法上の権利に基づくもの以外の不就労を基礎として稼働率を算定する限りにおいては、その効力を否定すべきいわけではないが、反面、同条項において、労基法又は労組法上の権利に基づく不就労を稼働率算定の基礎としている点は、労基法又は労組法上の権利を行使したことにより経済的利益を得られないこととすることによって権利の行使を抑制し、ひいては、右各法が労働者に各権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、公序に反し無効であるといわなければならない。」

→「当該不利益取扱いが公序良俗違反となるかどうかとして判断」（「労働法 [第12版]」（菅野和夫著）p618）

東朋学園事件（最判小一平成15年12月4日労判862号14頁）

支給対象期間の出勤率が90パーセント以上の従業員を賞与支給対象者とする旨の就業規則条項（本件90パーセント条項）のうち、その基礎とする出勤した日数に産前産後休業日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めない旨の定めは、労働基準法65条及び育児休業、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（平成7年法律107号改正前）10条で認められた権利等の行使を抑制し、労働基準法が前記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるとして、公序に反し無効とされた事例。

判旨：「本件90%条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数に産前産後休業の日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分は、上記権利等の行使を抑制し、労働基準法等が上記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、公序に反し無効であるというべきである。」

→「当該不利益取扱いが公序良俗違反となるかどうかとして判断」（「労働法 [第12版]」（菅野和夫著）p618）

※なお、上記2事件は、男女雇用機会均等法9条3項が設けられた2006年（平成18年）改正の施行前の事案であるが、同規定「の施行後は、同禁止規定は強行規定であるので、違反の不利益取扱いについて特段の合理的理由のない限り法律行為としての無効性と不法行為としての違法性を生じさせることになった。」（「労働法 [第12版]」（菅野和夫著）p618）

○ 論点ウに関連する裁判例（妊娠に対する不利益取扱い（男女雇用機会均等法9条3項））

広島中央保健生活協同組合事件（最判小一平成26年10月23日民集68巻8号1270頁）

組合に雇用され、副主任の職位にあった被用者が、労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換に際して副主任を免ぜられ、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかった場合において、当該被用者が軽易作業への転換及び副主任の解任の措置により受けた有利な影響の内容や程度は明らかでない一方で、当該被用者が副主任の解任の措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位の喪失という重大なものであるうえ、副主任の解任による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるをえず、当該被用者の意向に反するものであったというべきであり、副主任の解任については、当該組合における業務上の必要性の内容や程度、当該被用者における業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎づける事情の有無などの点が明らかにされない限り、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律9条3項の趣旨及び目的に実質的に反しないと認められる特段の事情の存在を認めることができないとされた事例。

判旨：

「均等法は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することをその目的とし（1条）、女性労働者の母性の尊重と職業生活の充実の確保を基本的理念として（2条）、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めている（9条3項）。そして、同項の規定を受けて、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則2条の2第6号は、上記の「妊娠又は出産に関する事由」として、労働基準法65条3項の規定により他の軽易な業務に転換したこと（以下「軽易業務への転換」という。）等を規定している。

上記のような均等法の規定の文言や趣旨等に鑑みると、同法9条3項の規定は、上記の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるというべきである。」

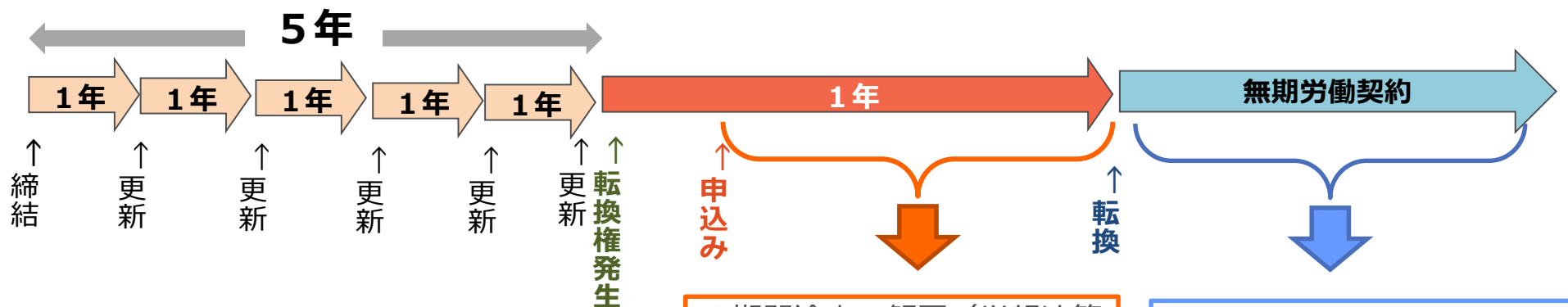
→「男女雇用機会均等法…〔9条3項〕は違反を無効とする強行規定と解すべきと判示し」た（「労働法〔第12版〕」（菅野和夫著）p619）

参考：上記事件の裁判官櫻井龍子補足意見

「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「育児・介護休業法」という。）は、育児休業、介護休業制度等を設けることにより、子の養育又は家族の介護を行う労働者の雇用の継続等を図り、その職業生活と家庭生活の両立に寄与することを目的とする（1条）ものであり、そのため、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない（10条）と定めるものである。同法10条の規定が強行規定と解すべきことは、法廷意見において均等法9条3項について述べるところと同様であらうし、一般的に降格が上記規定の禁止する不利益な取扱いに該当することも同様に解してよからう。本件の場合、上告人が産前産後休業に引き続き育児休業を取得したときは、妊娠中の軽易業務への転換に伴い副主任を免ぜられた後であったため、育児休業から復帰後に副主任の発令がなされなくとも降格には当たらず不利益な取扱いには該当しないとする主張もあり得るかもしれないが、軽易業務への転換が妊娠中のみの一時的な措置であることは法律上明らかであることからすると、育児休業から復帰後の配置等が降格に該当し不利益な取扱いというべきか否かの判断に当たっては、妊娠中の軽易業務への転換後の職位等との比較で行うものではなく、軽易業務への転換前の職位等との比較で行うべきことは育児・介護休業法10条の趣旨及び目的から明らかである。」

→「育児介護休業法上の…不利益取扱い禁止規定は男女雇用機会均等法上の不利益取扱い禁止規定と同様の強行規定であり、違反の行為について法律行為としての無効性と不法行為としての違法性を生ぜしめると解される。」（「労働法〔第12版〕」（菅野和夫著）p634）

○ 論点ウに関連するイメージ図



- ※ 1：申し込んだ時点で始期付無期労働契約が成立しており、法的には契約解除（解雇）の問題になる（労契法第16条）と解される。
- ※ 2：無期転換申込みを受けた際に、いまだに就業規則化されていない労働条件を無期転換の条件として提示する場合、労働者が合意しなければ従前の労働条件で無期転換することとなると解される。

- ※ 3：転換前に就業規則で設定されていた「別段の定め」による労働条件の不利益変更については労契法7条、9条又は10条により判断されるものと解される。

不利益取扱と考えられる例

- 期間途中の解雇（労契法第17条1項）
- 期間満了での雇止め ※ 1
- 期間中の労働条件引き下げ（労契法第8～10条）
 - ・減給
 - ・シフト削減、時間外労働の増加
 - ・配置転換
 - ・降格
- ハラスメント・いやがらせ
 - ・昇進昇格の人事考課において不利益な評価を行う
 - ・就業環境を害する
- 転換後の不利益な労働条件を提示（労契法第8条～10条） ※ 2

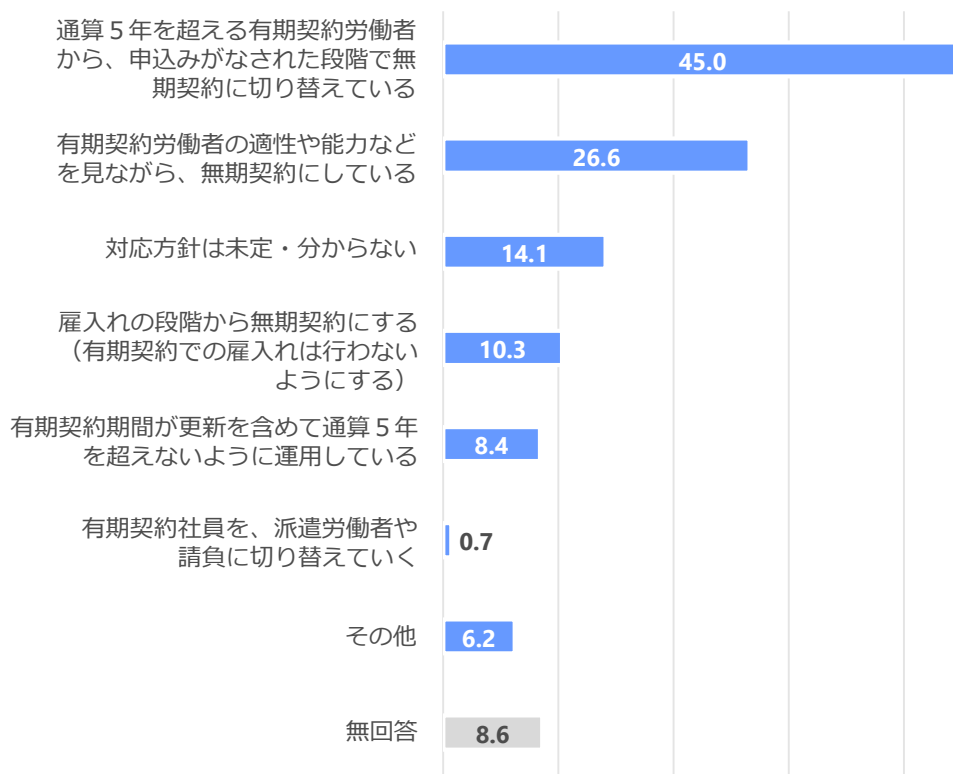
- 解雇（労契法第16条）
- 労働条件引き下げ ※ 3
 - ・減給
 - ・シフト削減、時間外労働の増加
 - ・配置転換
 - ・降格
- ハラスメント・いやがらせ
 - ・昇進昇格の人事考課において不利益な評価を行う
 - ・就業環境を害する

- 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）

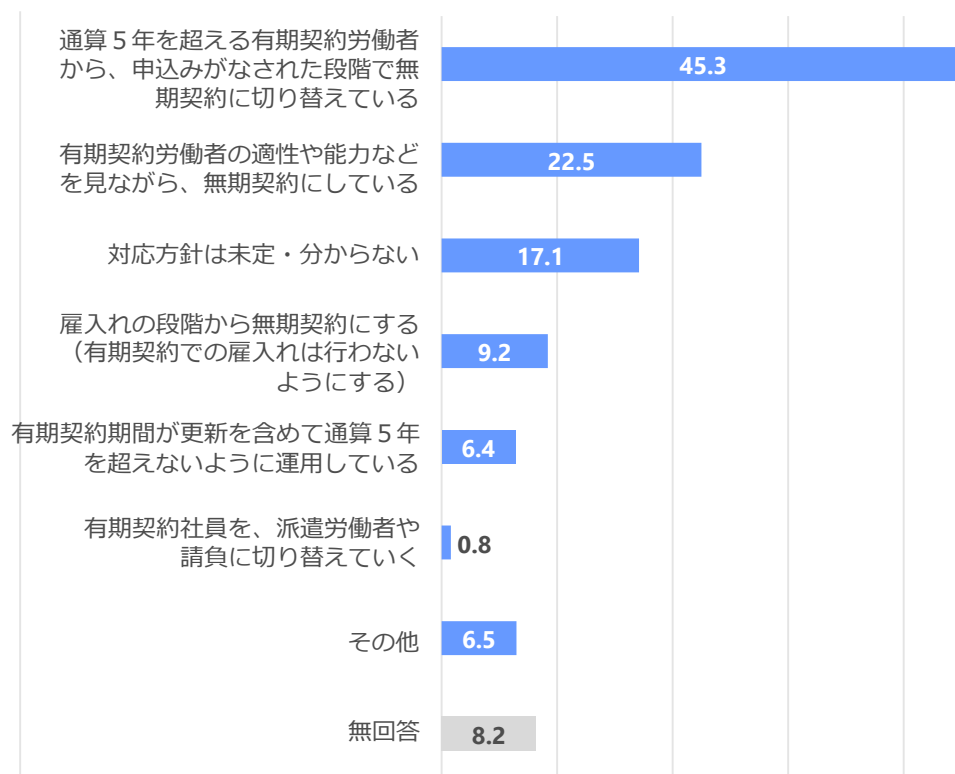
＜フルタイム契約労働者に対する対応＞

【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）】

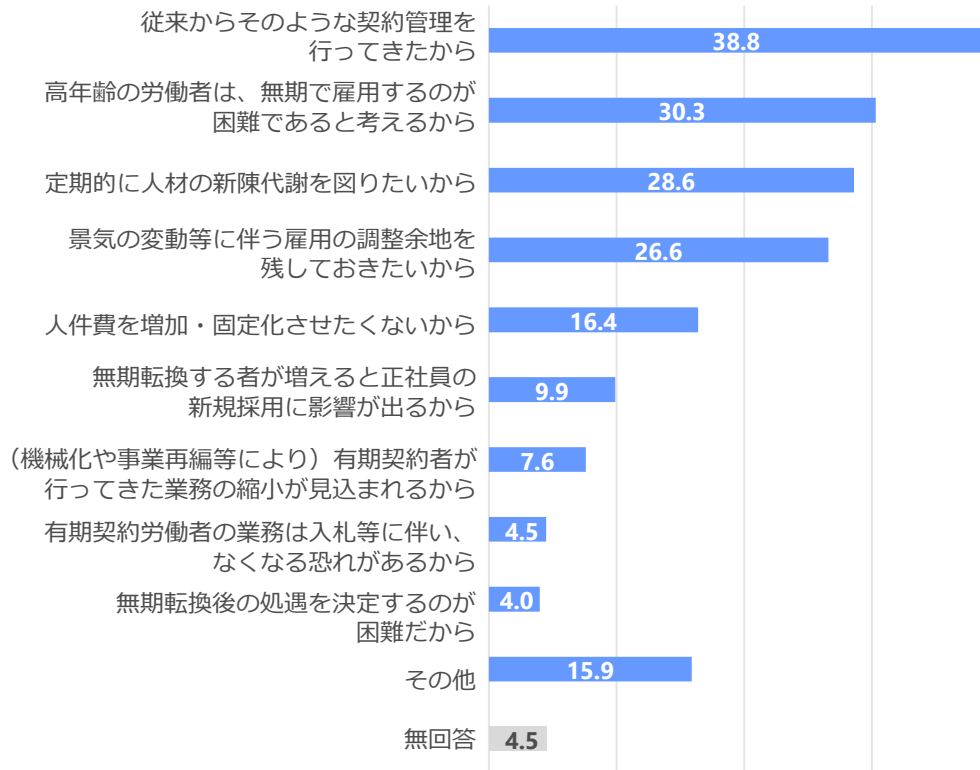


- 無期転換ルールへの対応として通算5年を超えないように運用している理由として、最も割合が高いのは「従来からのそのような契約管理を行ってきたから」となっている。
- また、通算5年を超えないような運用方法として最も割合が高いのは「更新回数や通算勤続年数の上限等制限する」、次いで「契約更新時の判断を厳格化する」となっている。

○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）

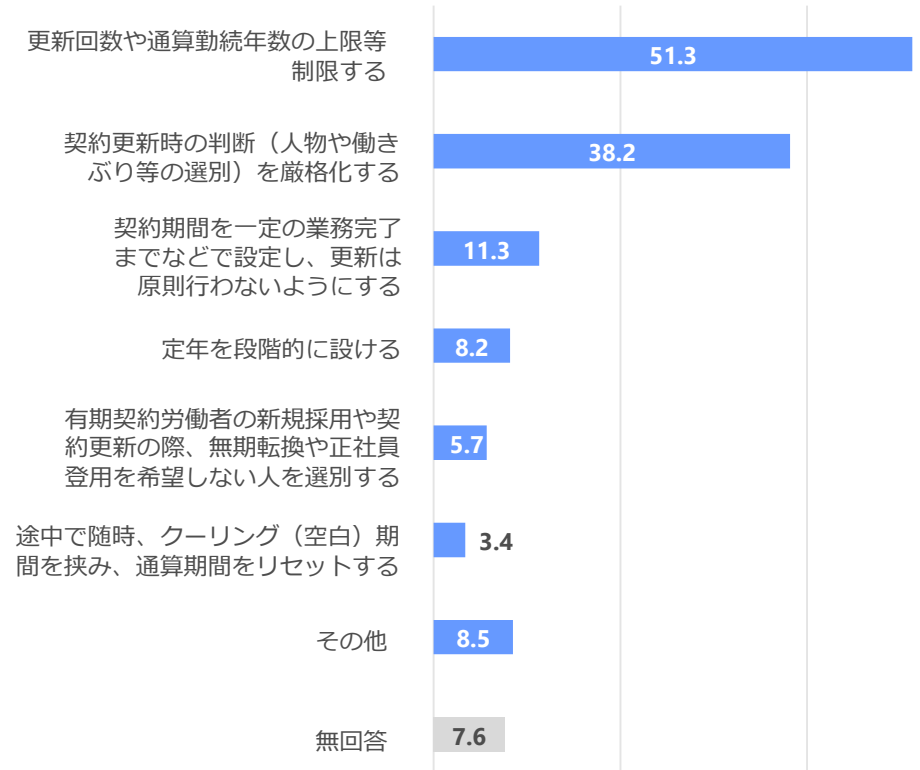
<5年を超えないように運用している理由>

【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）】

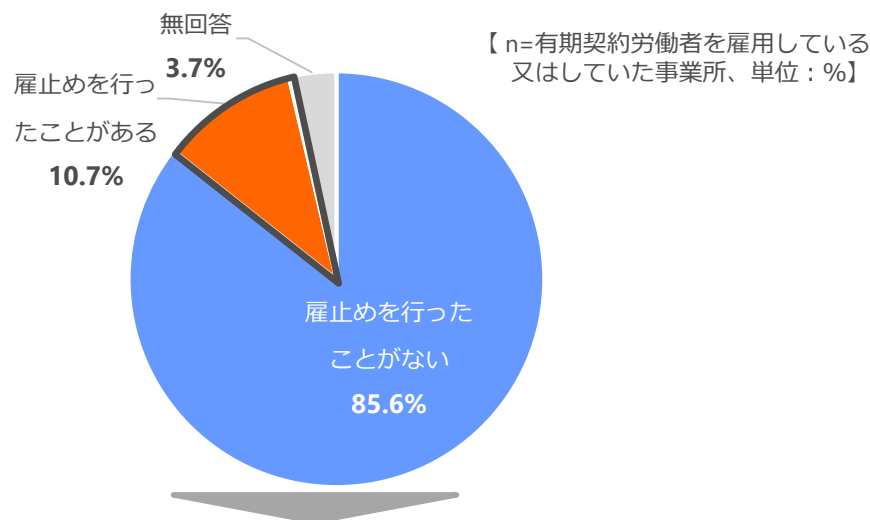


- 「過去2年間に雇止めを行ったことがある」割合は10.7%となっており、その理由としては「あらかじめ更新しない契約としていたため」の割合が最も高い。
- また、雇止めに関する考え方を聞いたところ、やむを得ない場合等には「雇止めを行う」割合は約4割となっている。

○雇止めの状況 (有期／事業所・2020年4月時点)

※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

＜過去2年間の雇止めの有無＞



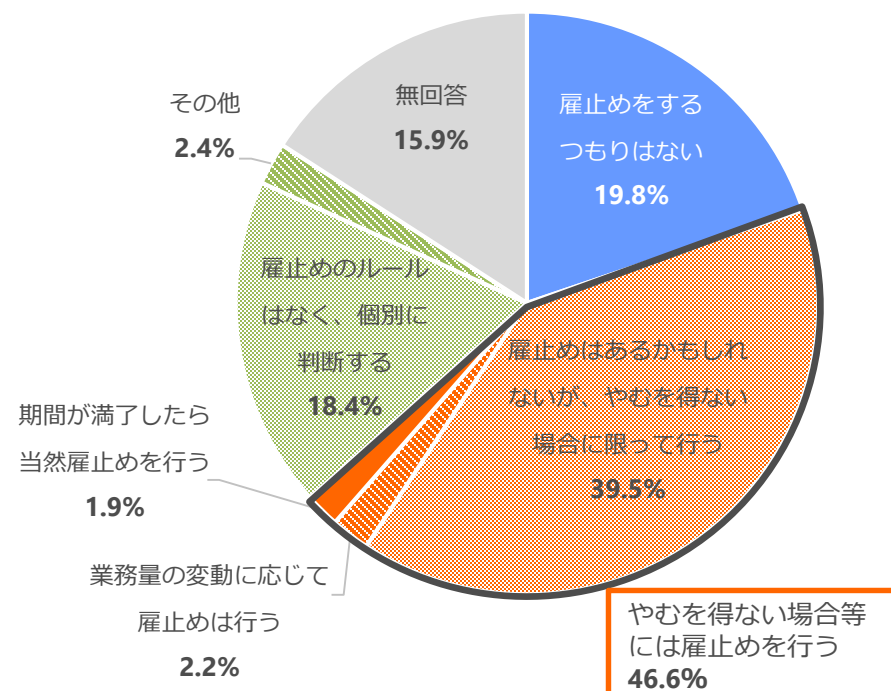
【n=過去2年間に雇止めを行ったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

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	10.3
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：%】



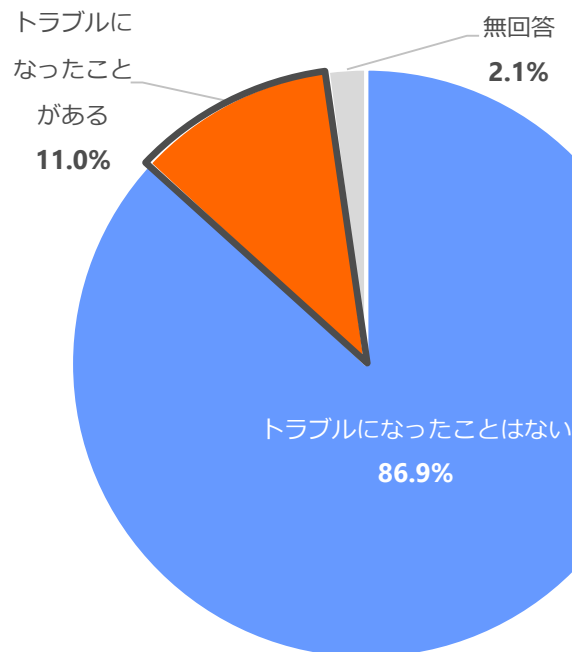
やむを得ない場合等には雇止めを行う
46.6%

- 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

※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

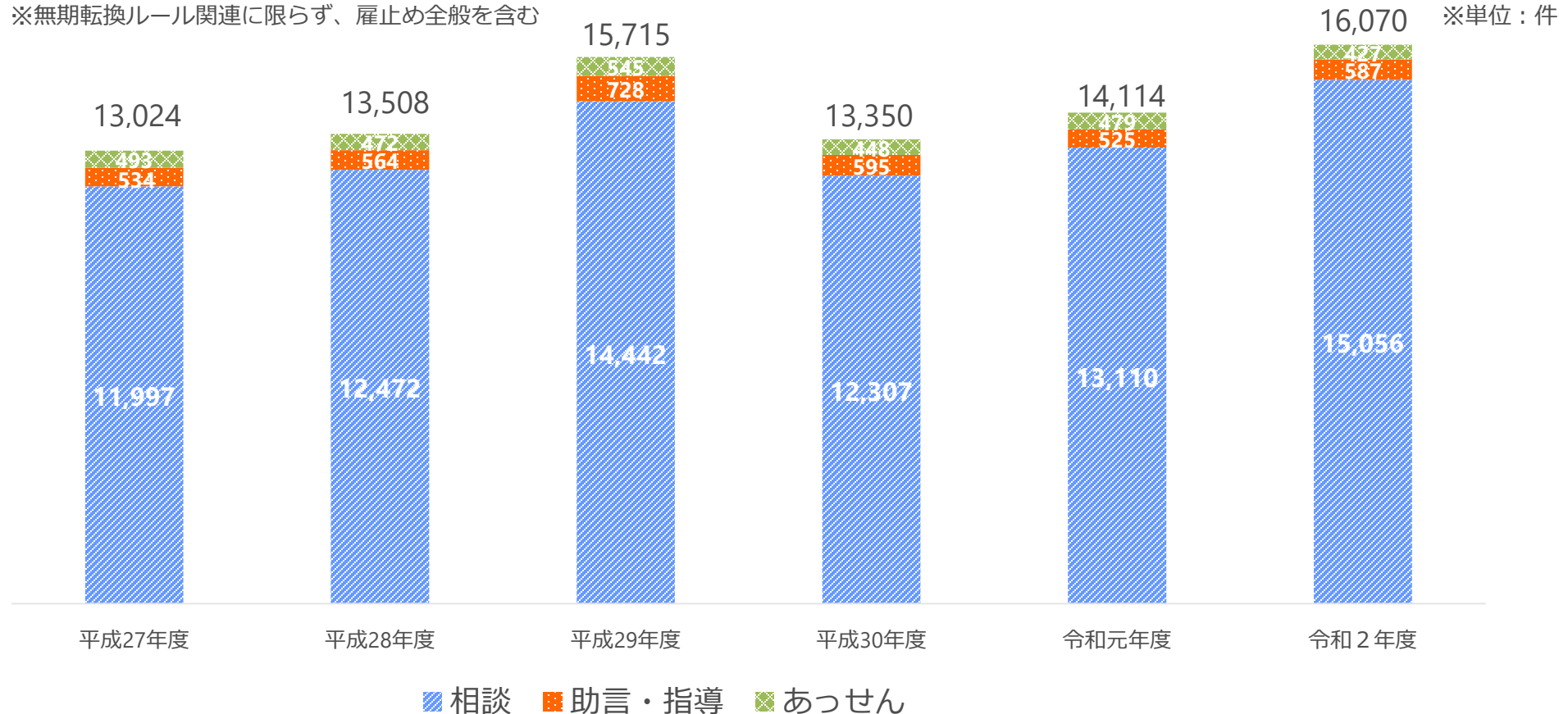
無期転換ルール等に関する現状 – 労働局における相談、助言・指導、あっせん –

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6（P.41）一部改変

○ 雇止めに関する個別労働紛争相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数の推移は以下のとおり。

○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

※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>

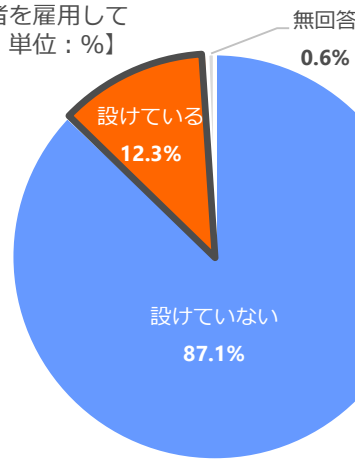
- ・ **都道府県労働局長による助言・指導**：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度
- ・ **紛争調整委員会によるあっせん**：労働問題の専門家であるあっせん委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が14.2%、「設けていない」割合が82.9%となっている。
- 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。
- この点、2011年7月時点では、有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が12.3%、「設けていない」割合が87.1%であった。

○有期契約労働者（※）の勤続年数の上限の設定（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

<2011年7月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：％】



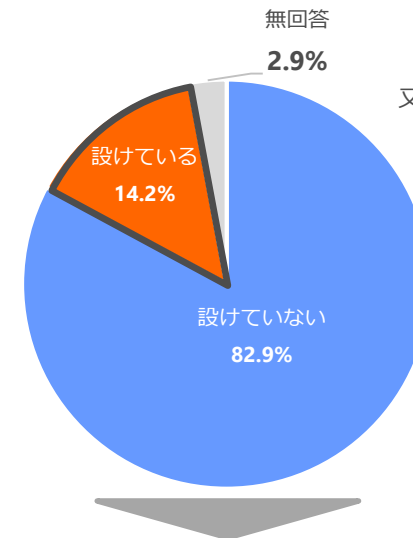
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：％】

上限年数	
6か月以内	1.9
6か月超～1年以内	7.6
1年超～3年以内	26.7
3年超～5年以内	51.6
5年超～10年以内	3.5
10年超	8.6

5年以内の
上限がある
87.8%

<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：％】



【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	
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%

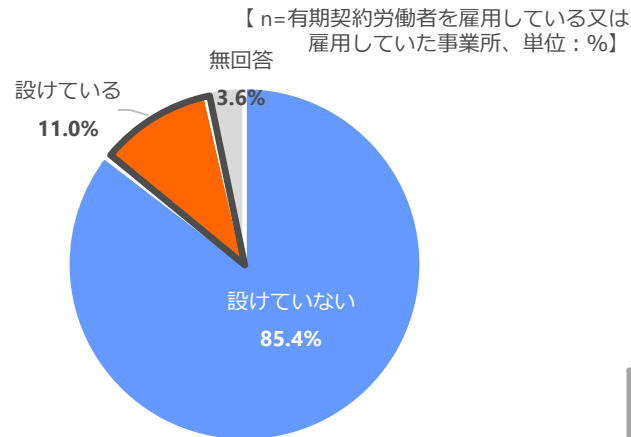
※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ

※2 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

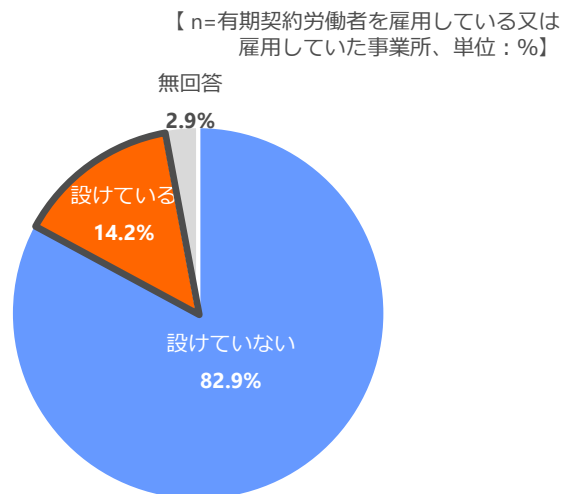
- 勤続年数又は契約更新回数のいずれかの上限を設けている事業所の割合は18.3%となっている。
- 契約更新回数の上限がある事業所のうち、「1回あたりの契約期間」の回答と組み合わせて、通算契約期間の上限が5年以内となる事業所の割合は72.7%となっている。

○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）

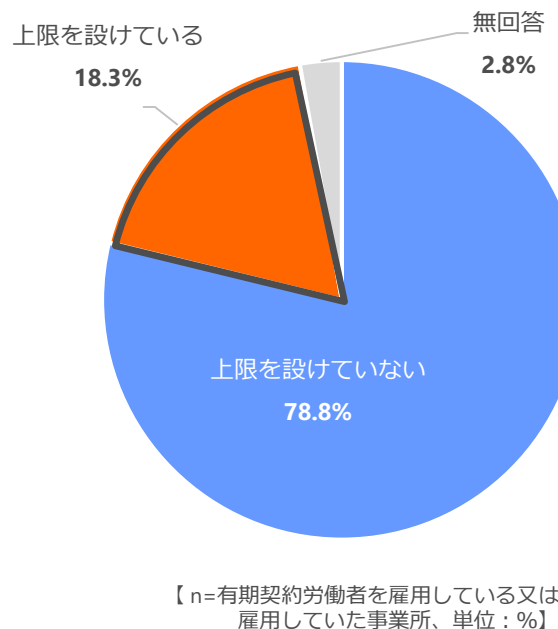
<契約更新回数の上限設定の有無>



<勤続年数の上限設定の有無>



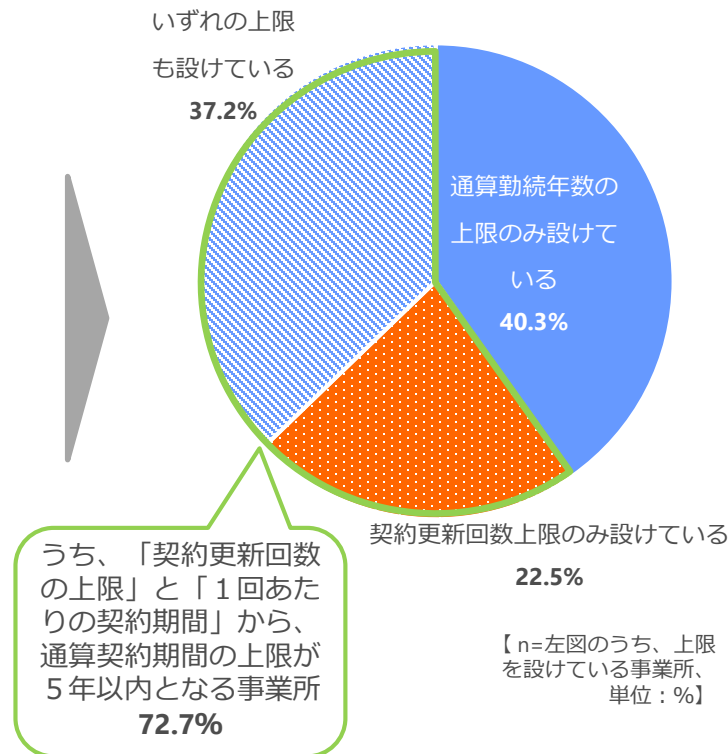
<勤続年数又は契約更新回数の上限の設定の有無>



※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 各種用語は参考資料3の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>

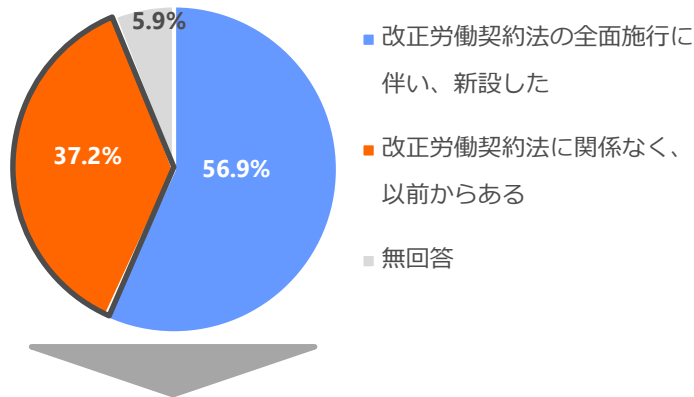


- フルタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業及びパートタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業における上限の設定時期について、「改正労働契約法の前面施行に伴い、新設した」割合がいずれも約6割となっている。

○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）

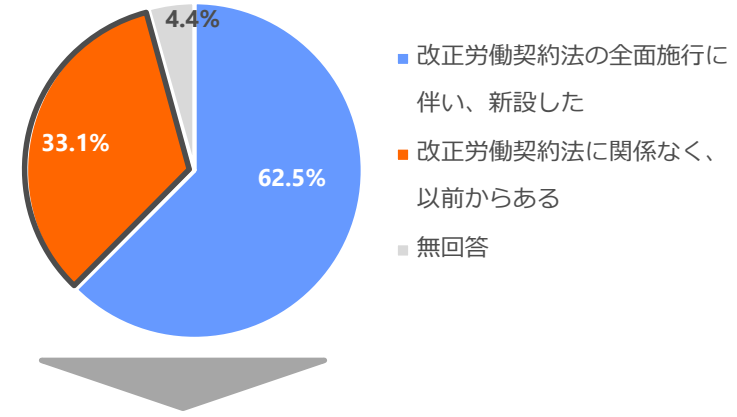
＜フルタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【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：％】



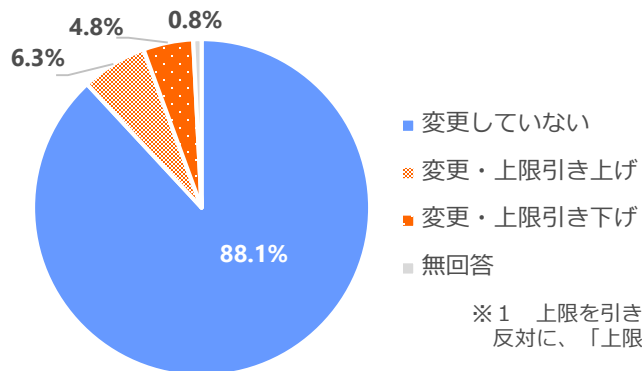
＜パートタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【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：％】



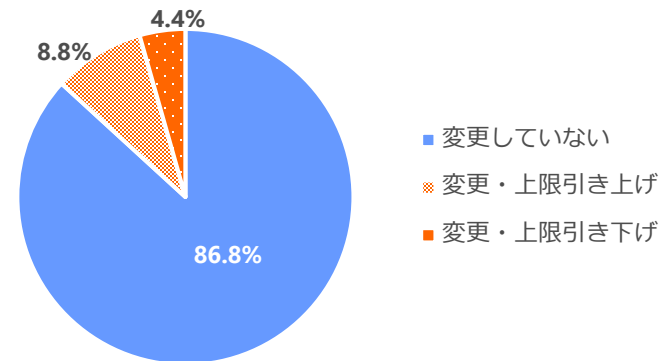
＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【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：％】



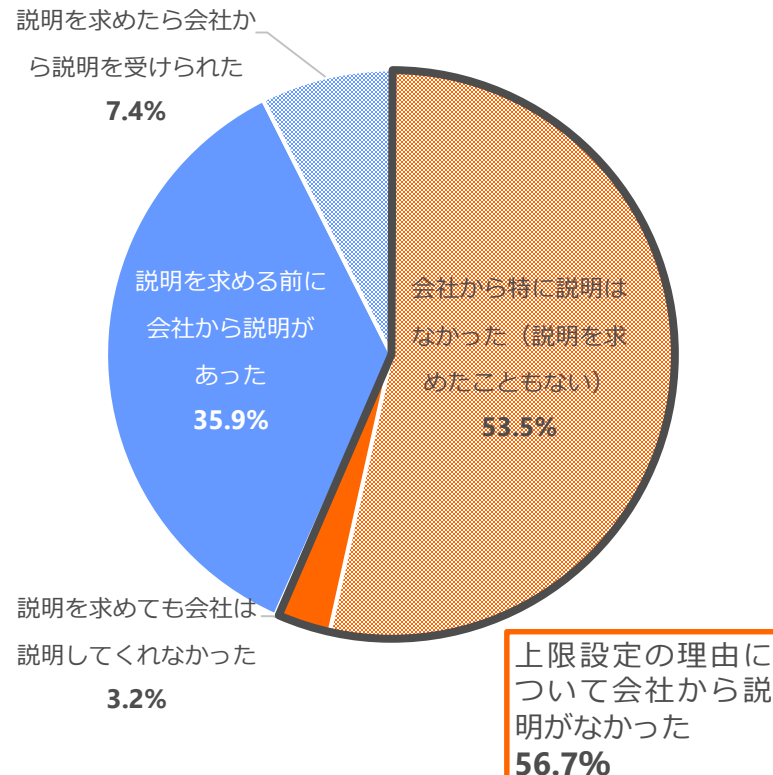
※1 上限を引き上げたとは、例えば3年→5年など、
反対に、「上限を引き下げた」とは、例えば5年→3年など。

- 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）

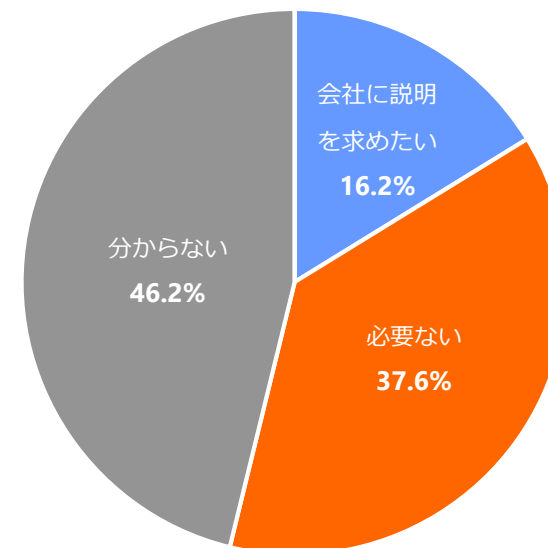
＜通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無＞

【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：％】

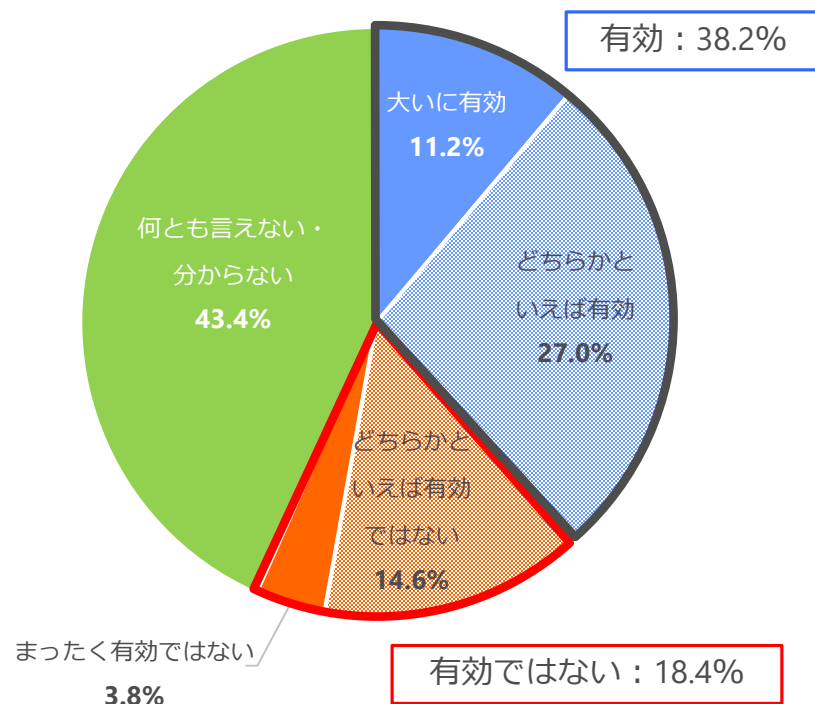


- 無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化のために有効だと考える割合は38.2%、有効でないとする割合は18.4%となっている。
- 有効ではないと考える理由としては、「かえって更新上限等による雇止めが増える恐れがあるから」の割合が最も高く、次いで「労働者の多くは希望しないと思うから」となっている。

○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）

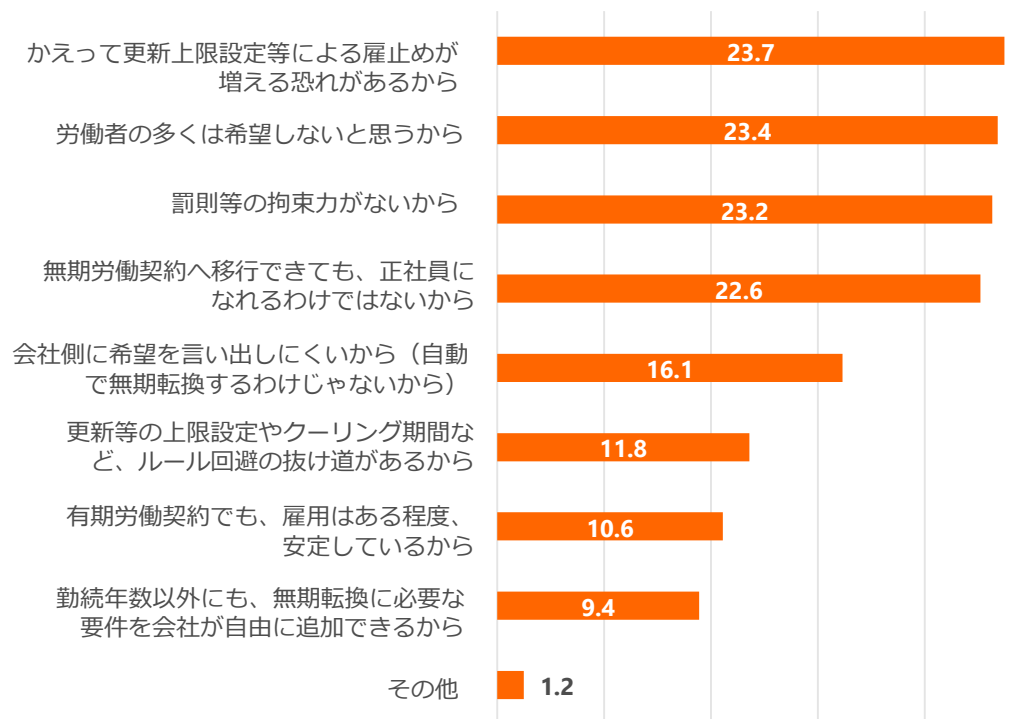
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【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：％】



※ 各種用語は参考資料3の8頁の用語解説参照

2（4）通算契約期間及びクーリング期間

2（4）通算契約期間及びクーリング期間

1. 論点

- ア 通算契約期間「5年」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。
- イ クーリング期間「6ヶ月」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。

2. 第6回の委員からの主な意見等

- 通算契約期間について、ヒアリングで5年は長いという意見もあったが、一律の最低ラインの規定として設定されているという認識からすると現時点では維持があり得るのではないかと思う。
- クーリング期間を経てすぐに再度有期労働契約を締結し、業務も継続性のある事例であった場合、クーリング期間という制度を残しておくべきか疑問がある。クーリング期間については、長くすると就労機会の確保の点で問題があるので慎重に考えるべきだが、（2）④に関してクーリング期間を挟んで繰り返し有期労働契約を雇用するケースは問題ないのか、クーリング期間の長さや使う場面などの状況によるが、クーリング期間のあり方については議論が必要。
- アイいずれも、制度始まってからまだ期間がそれほど長くないことから維持を前提としつつ、変える必然性があるのかという視点から議論していくべき。特に変えるべき事情がないのであれば、安定性を重視するべき。
- クーリング期間について、その企業で働き続けることを希望するのに働けなくなるような状況はあってはならない。そもそもクーリング期間導入している割合が少ないので問題もあまり発生していないのではないかとすることも注意しておく必要がある。ただ、クーリングには労働者側に不安があると思うので、クーリング期間の意味についての周知、経営者側の理解が必要と考えている。特に、中小となると情報の入手先が限られるため、厚生労働省など公的機関からのクーリングオフや雇止めの意味も含めた周知が求められる。

3. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 元々長期雇用を望んでいない短期雇用の従業員もあり、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。(企業)
- 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。(企業)
- 通算契約期間について、労働基準法第14条に無期労働契約以外の労働契約期間は3年を超えてはならないと定められていることを勘案し、雇用の安定の観点から3年等もう少し短くすべきではないか。最初は有期で雇用するにしても、無期転換まで5年も必要ないのではないか。(労働組合)
※労働基準法(昭和22年法律第49号)抄
(契約期間等)
第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年)を超える期間について締結してはならない。(各号略、2・3略)
- 有期雇用について一定の期間制限を設けること自体には賛成であり、現状の5年という期間がちょうどよい。無期転換権発生期間の短縮は、雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながる恐れがあり反対。(使側弁護士)
- 通算解約期間5年は長すぎるので2年にすべき。(労側弁護士)
- 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かと考えている。(企業)
- いわゆるクーリングは、ごく少数の企業における事象に過ぎないのであり、その規制を行うことによる雇用の救済がどれだけあるのか疑問。生産量の柔軟な調整が必要な業界にとっては死活的に重要な問題である。既に放出された雇用を吸収する柔軟なプロセスを司る労働市場が形成されているのであり、クーリングに対するこれ以上の規制導入には反対。(使側弁護士)
- クーリング期間について、無期転換阻止の雇止めにおいて悪用されている実態がある(例えば、派遣・請負を入れ込み就労継続させるケース、クーリング期間終了後に再雇用の約束するケース)ので、廃止すべき。(労側弁護士)

○ 通算契約期間「5年」に関する無期転換ルール創設時の国会答弁

第180回国会 衆議院 厚生労働委員会 第15号 平成24年7月25日

- 高橋千鶴子委員：「…有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みというものがあ
るわけですが、その五年の根拠をお願いします。」
- 西村智奈美副大臣：「無期転換ルールの要件を通算契約期間が五年を超える場合と今回いたしたわけですが、その理由につきましては、まず一つは、有期労働契約の反復更新による濫用を防止する必要がある、その一方で、有期労働契約が雇用機会の確保や需給変動への対応に一定の役割を果たし
ていることなどとのバランスを慎重に考慮した上で、労働政策審議会でも、公労使一致の建議として、五年で合意がされたことによるものでございます。」
- 阿部知子委員：「今回、有期契約の期限を五年といたしました。これは先ほど大臣がもろもろ挙げられた諸外国に比しても長い、明らかに長いわけでありま
す。このことについて、あわせて、クーリング期間というものも、例えば三年なら三年の半分とかいう形で、やはりその背景には、この有期雇用が本当にごく限られ
たケースしかそうでないようにという、E UはE U指令、韓国ですらそういう理念があると思うわけです。なぜ五年なのでしょう。もう一度お願いします。」
- 西村智奈美副大臣：「…有期労働契約の利用期間の上限について、諸外国の例ですが、ドイツや韓国が二年、イギリスで四年などとなっていますが、こ
れらの国では法令や労働協約によって無期転換の適用除外や利用期間の延長が認められております。一方で、今回の法案は適用除外などを設けない、そう
いう意味では諸外国とは異なる案となっております、五年が長いというふうには一概には言えないと考えております。…」

第180回国会 参議院 厚生労働委員会 第9号 平成24年7月31日

- 田村智子委員：「…有期雇用の期間五年を超えて雇用契約が結ばれた場合、その契約の終了までに労働者が申し出れば無期雇用へ転換すると、これは
確かにこの法案の核心です。この無期雇用への転換までに何年掛かるのかということが大変重要な条件になるわけですね。衆議院の議論では、何で五年なの
かと問われて、やっぱり労政審で五年だったからと、これしか示されない。労働者にとって大変重要な問題です。法律にする以上は、五年とした根拠をもっとま
とに説明すべきだと思いますが、いかがですか。」
- 西村智奈美副大臣：「…労政審の議論では、具体的な年数については、これは委員御指摘のとおりいろいろ議論がございました。労側からは一年から三年、
使側からは七年から十年との意見がありましたけれども、最終的には、公労使一致の建議として五年で合意がされたものでございます。」

○ クーリング期間「6ヶ月」に関する無期転換ルール創設時の国会答弁

第180回国会 衆議院 厚生労働委員会 第15号 平成24年7月25日

- 高橋千鶴子委員：「…本当に細切れの契約をつないでいて、ちょうどよくクーリング期間を置けば、どんどん長く雇い入れることができることになりませんか。」
- 西村智奈美副大臣：「クーリング期間についてでございますけれども、これは、短過ぎる場合には無期転換ルールの導入の効果を減殺させる一方で、長過ぎる場合には労働者の雇用機会の確保等の観点から問題となってまいります。このため、両者のバランスと労働政策審議会の建議に沿って、契約期間が一年未満の場合には、その二分の一に相当する期間をクーリング期間とさせていただいたところでございます。」
- 高橋千鶴子委員：「ですから、結果として、細切れの不安定雇用が、五年と言わず、続いていくということになりませんか。」
- 金子順一政府参考人：「お示しいただいた非常に短期間でのクーリングにつきましては、法律の基本的な考え方は、一年を超えるケースでは六カ月というふうに設定をしておりますが、一年に満たないようなケースについて六カ月という設定をいたしますと、さすがにバランスを欠くことになるだろうということで、これにつきましては二分の一ということで想定をして、法律案を策定させていただいたものでございます。いずれにいたしましても、クーリング期間、両面があるわけでございます。引き続きそこで働きたいという御希望をお持ちの労働者の方の雇用機会を狭めるということも問題であるわけでございますので、こうしたルールにつきましては適正な運用がなされるよう、いろいろな形で周知をし、要請をしていきたいというふうに考えております。」
- 阿部知子委員：「今回、有期契約の期限を五年といたしました。これは先ほど大臣がもろもろ挙げられた諸外国に比しても長い、明らかに長いわけでありま。このことについてと、あわせて、クーリング期間というものも、例えば三年なら三年の半分とかいう形で、やはりその背景には、この有期雇用が本当にごく限られたケースしかそうでないという、E UはE U指令、韓国ですらそういう理念があると思うわけです。なぜ五年なんでしょう。もう一度お願いします。」
- 西村智奈美副大臣：「…また、クーリング期間ですが、これを認めないということにいたしますと、五年で離職した労働者が再度同じ企業で働くことが事実上困難となりますので、同一の企業での再雇用を希望する労働者の職業選択の幅が狭められてしまうというおそれ、問題があるため、これを認める必要があると考えております。また、クーリング期間が短過ぎる場合には無期転換ルールの導入の効果が薄まって、逆に長過ぎますと労働者の雇用機会の確保などが問題となってまいります。このため、労政審の建議を踏まえて、原則六カ月のクーリング期間というふうにさせていただいております。」

○ 無期転換ルールによくある質問（Q&A）抄

資料出所）厚生労働省HP

Q7. 半年更新のパートタイマーとして3年間勤務しましたが、一旦、自分の都合で契約を更新せずに退職し、3ヶ月後に再度、同じ会社で働き出しました。この場合、以前勤務していた時の契約期間（3年間）も通算されますか。

同一の利用者との間で有期労働契約を締結していない期間（退職し、労働契約の存在しない期間＝「無契約期間」）が、一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます（このことを「クーリング」と呼びます。）。

具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、以下のとおりです。今回のケースを考えると、無契約期間の前の有期労働契約の契約期間が1年以上あり、無契約期間が6ヶ月未満なので、退職以前に勤務していた3年間の契約期間も通算されます。

【無契約期間の前の通算契約期間が1年以上の場合】

無契約期間が6ヶ月以上の場合

無契約期間が6ヶ月以上あるときは、その期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリングされます。）。

無契約期間が6ヶ月未満の場合

無契約期間が6ヶ月未満のときは、その期間より前の有期労働契約も通算契約期間に含まれます（クーリングされません）。

【無契約期間の前の通算契約期間が1年未満の場合】

無契約期間の前の通算契約期間に応じて、無契約期間がそれぞれ右記表の右欄に掲げる期間に該当するときは、無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリングされます）。

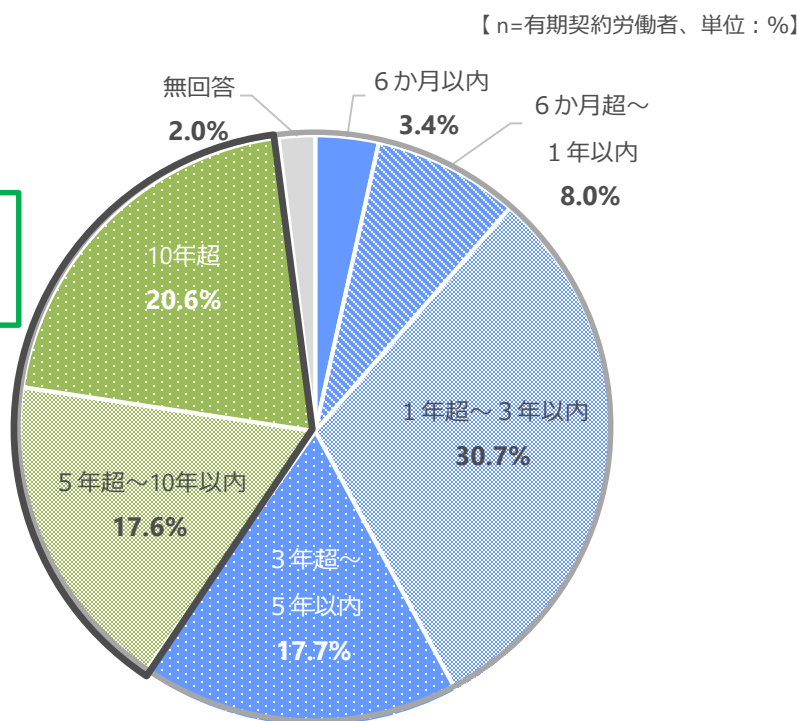
その場合、無契約期間の次の有期労働契約から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

無契約期間の前の 通算契約期間	契約がない期間 (無契約期間)
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

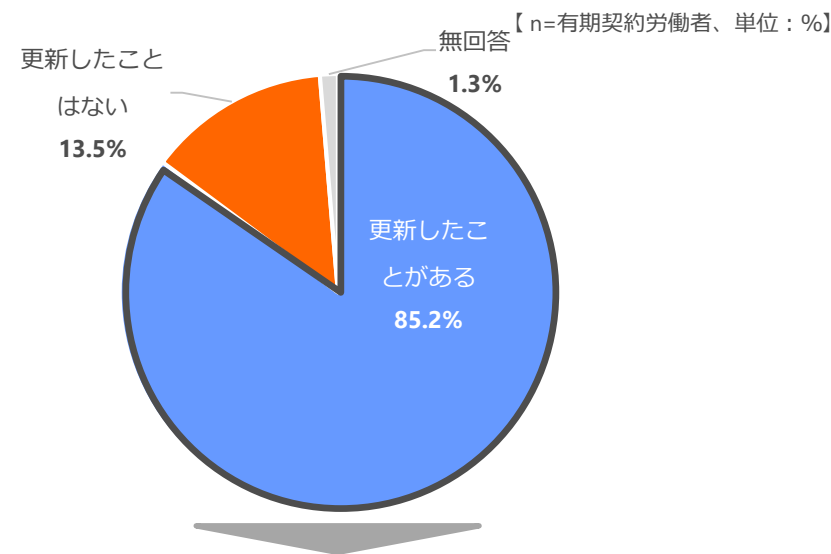
- 有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間についてみると、通算契約期間が5年超の割合は38.2%となっている。
- また、現在の契約の更新状況についてみると、「更新したことがある」割合は85.2%となっている。

○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＞



＜現在の契約の更新状況＞



【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

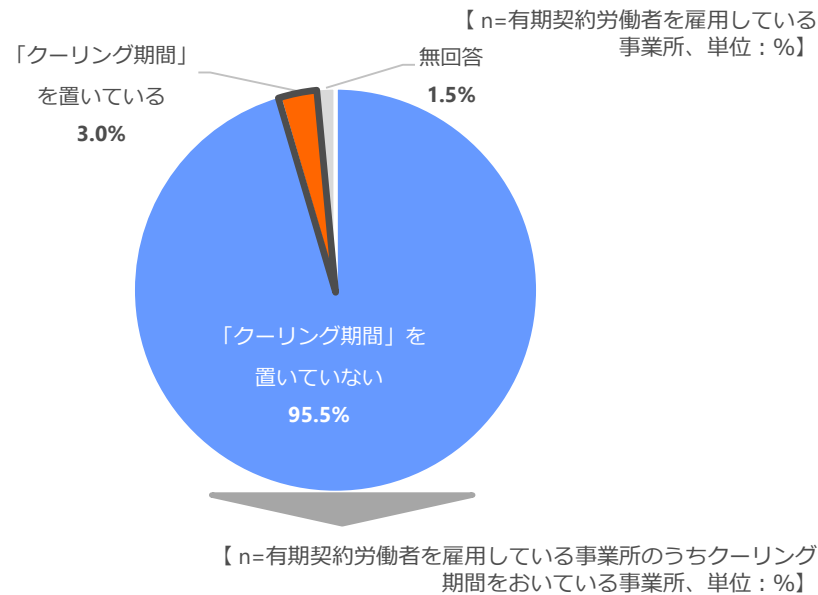
※ 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

- 「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。
- この点、2011年7月時点では、「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」、「3か月超～6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・2011年7月時点及び2020年4月時点）

※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。

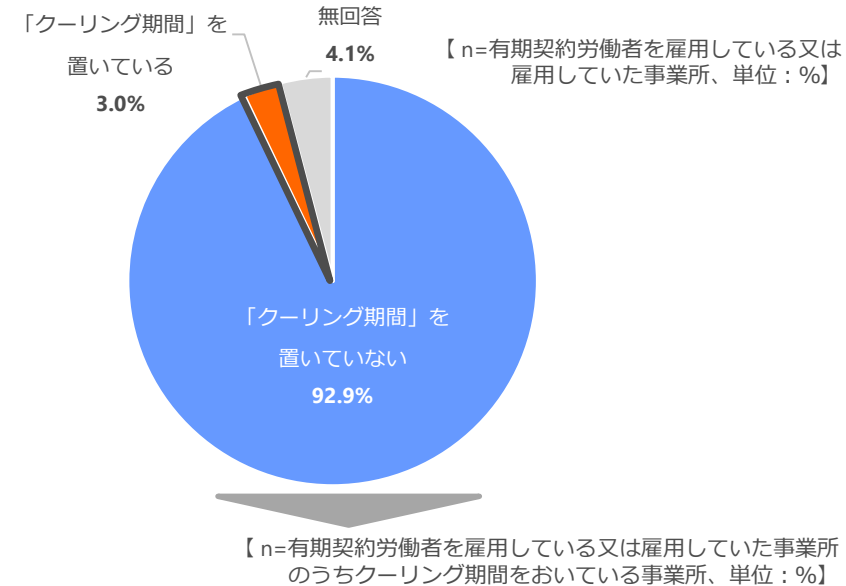
<2011年7月時点>



平均的なクーリング期間

2か月以内	32.9
2か月超～3か月以内	13.4
3か月超～6か月以内	28.5
6か月超～1年以内	18.3
1年超	6.9

<2020年4月時点>



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

※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。

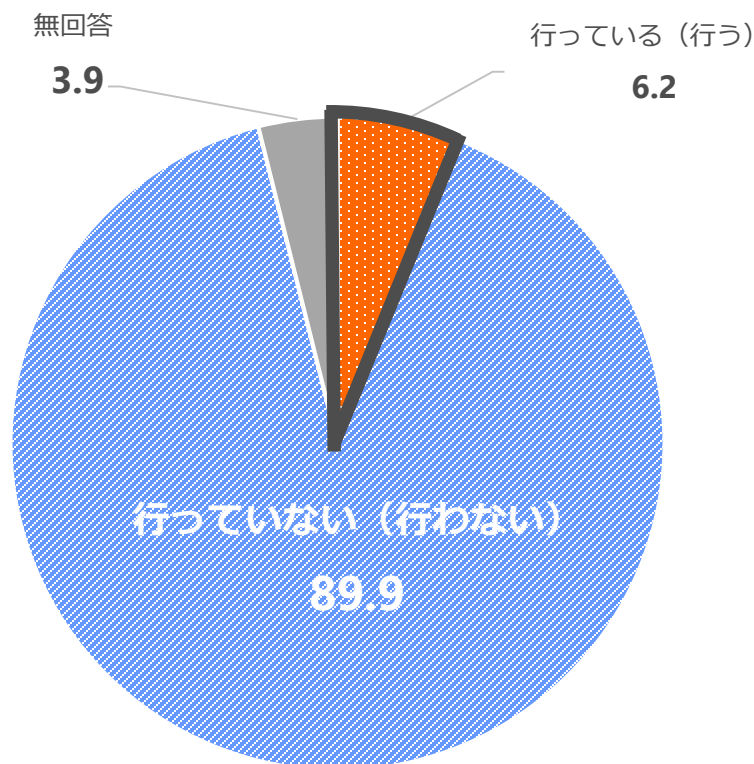
※3 各種用語は参考資料3の5～6頁の用語解説参照

資料出所 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（平成23年7月1日調査時点及び令和2年4月1日調査時点）

- クーリングを行っている企業のうち、クーリングの仕組みの導入時期について、「無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した」割合が38.2%、「以前から行っており、何も変更していない」割合が50.9%であった。

○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」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。