第８回検討会
資料１

※４月６日修正版

無期転換ルールに関する論点について

目次

１　論点一覧・・・

1　論点一覧

1 論点一覧

（１）総論

ア　無期転換ルールの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）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

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。

（３）無期転換前の雇止め等

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。

（４）通算契約期間及びクーリング期間

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。

1 論点一覧

（５）無期転換後の労働条件

ア　無期転換ルールは、原則として期間の定めのみが変わるものであるが、無期転換後の労働条件について「別段の定め」を行う場合、労働契約法の労働条件設定・変更に係るルールとの関係をどのように考えるか。
イ　無期転換後の労働条件について、有期労働契約時と変わらない労働者が多い実態が見られるが、無期転換後に、本人の希望も踏まえ業務の内容や責任の程度等が変更されることで、それに見合った待遇の見直しが行われるために、どのような方策が考えられるか。
ウ　フルタイムの無期転換労働者に対しては、パート・有期法に規定する通常の労働者との間の不合理な待遇の禁止規定が適用されないが、無期転換労働者と他の無期契約労働者（いわゆる正社員、多様な正社員等）との待遇の均衡についてどう考えるか。

（６）有期雇用特別措置法の活用状況

ア　第1種（高度専門知識を有する有期雇用労働者）の活用状況について、どう考えるか。
イ　第2種（定年後継続雇用の有期雇用労働者）の活用状況について、どう考えるか。

（７）その他

ア　無期転換に係る人事制度等（無期転換後の賃金や職務の範囲、キャリアコースを含む。）を定めるにあたって、有期雇用労働者及び無期転換者の意見が反映されるようにすることをどう考えるか。

２（１）総論

２（１）総論

１．論点

ア　無期転換ルールの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．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

１）無期転換ルールの活用状況

○　2018年度及び2019年度に無期転換申込権が生じた者のうち、無期転換を申し込んだものは約３割。常用労働者５人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換ルールにより無期転換した労働者は、約118万人と推計。

○　一方、無期転換権が生じたものの申し込まなかった者のうち、ほとんどが有期労働契約のまま継続して雇用されている。

○　有期契約労働者の無期転換の希望の有無をみると、希望する者が２割弱。希望しない（有期労働契約を継続したい）者が２割強。わからないとする者が５割超と多くなっている。

○　無期転換ルールに関して何らか知っている企業は約８割となっているが、有期契約労働者のうち約４割が制度を知らない。

○　無期転換ルールの導入後、人手不足感が強い雇用環境であったため、労働者の無期転換希望が大きくなかったとも考えられるが、今後は雇用環境が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のではないか。

２．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

２）有期契約労働者の雇用への影響

○　無期転換を希望する理由は、雇用不安がなくなるから、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、が多くなっており、長期雇用を希望する労働者にとって、無期転換ルール導入の目的である「雇用の安定」に一定の効果が見られると言えるのではないか。

○　一方、無期転換を希望しない理由として、高齢だから、定年後の再雇用者だから、現状に不満はないから、が多くなっており、必ずしも全ての有期契約労働者が無期転換を希望している訳ではないのでないか。また、無期転換とともに処遇の改善を期待する者がいる一方、負担の増加を求めない者もいると言えるのではないか。

○　ただし、そもそも制度を知らない有期契約労働者が約４割、無期転換を希望するかわからない労働者が５割強いることにも留意が必要ではないか。

３）企業の雇用管理への影響

○　無期転換申込権が生じた労働者がいる事業所のうち実際に権利を行使した労働者がいるのは４割弱であり、労働者の権利行使の有無は、事業所によって偏っている可能性があるのではないか。また、企業規模による対応の相違にも注意する必要があるのではないか。

○　法定の無期転換ルールのほかに、企業独自の制度による無期契約への転換も見られることから、こうした独自の制度による転換状況と併せて見ていく必要があるのではないか。

○　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いが、無期転換ルールにより、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していると言えるのではないか。

○　無期転換ルールへの企業の対応として、有期契約労働者から申込がなされた段階で無期契約に切り替えるとする企業が４割超、適性や能力を見ながら無期契約にしている企業が２割超、雇い入れ段階から無期契約にする企業が約１割見られる一方、通算５年を超えないよう運用している企業も１割弱見られ、無期転換を避ける行動をする企業も一定見られるのではないか。

２．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

４）無期転換ルール見直しに向けた考え方

○　無期転換ルール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、制度の本来の目的や機能である「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」ことがより適切に実現されるためにどのような対応が必要かを考えていくべきではないか。

○　無期転換申込権が発生していても行使しない労働者の割合が多いが、そもそも無期転換ルールを知らない有期契約労働者も多いことから、労働者が制度を理解した上で希望者が権利行使できるような方向で見直していくべきではないか。

○　無期転換者を正社員として登用する企業がある一方、有期労働契約時と労働条件を変えずに雇用する企業も実態として多く、また、企業独自の制度含め無期転換制度を活用する企業がある一方、そもそも勤続年数等の上限を設ける企業も見られる中で、個々の企業の実情に応じた有期労働契約と無期転換の在り方について、労使双方が適切な判断ができるようにすることも考えられるのではないか。

無期転換に関する現状　－無期転換申込権が生じた人の状況等－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.18、19）抜粋

○　無期転換ルールによる無期転換を申込む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り無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込む権利を行使した人」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。

○ 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等（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

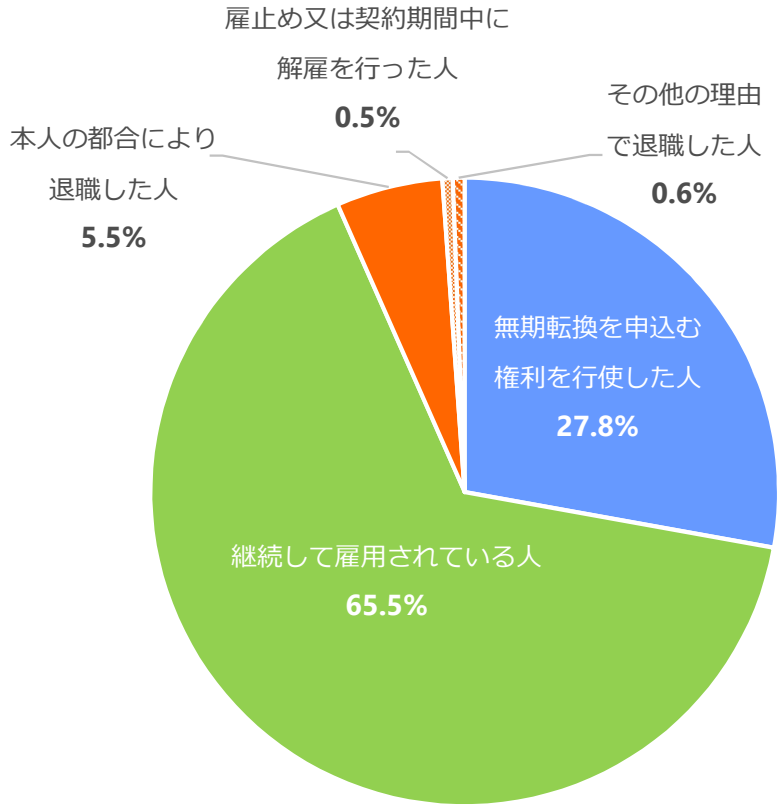
＜2018年度・2019年度合算：無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人がいる**事業所**＞

【 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
無期転換を申込む権利を行使した人がいる事業所			35.9
無期転換を申込む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：無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた**人の状況**＞

【 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：%】



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

無期転換に関する現状　－無期転換した人の内訳－

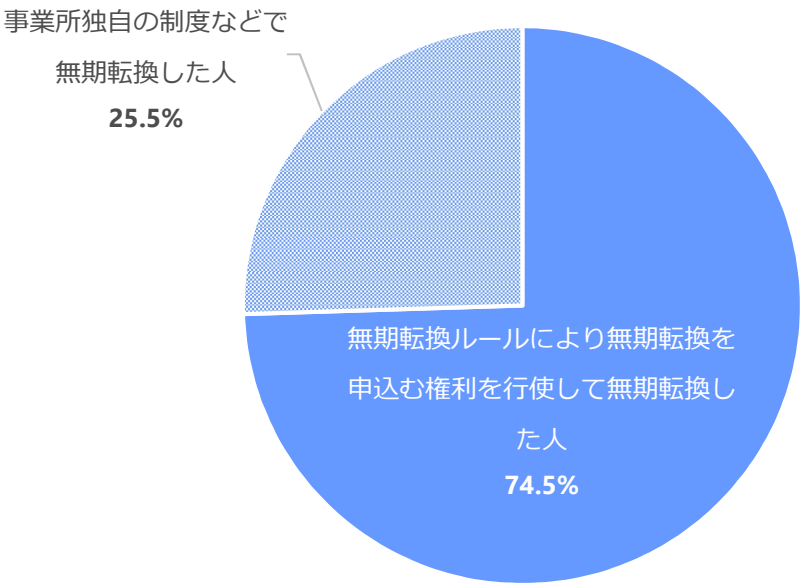
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会 資料１（P.23）一部改変

○　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む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む権利を行使して無期転換した人」の割合が最も高く、「５～29人」の規模で「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が最も高い。

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

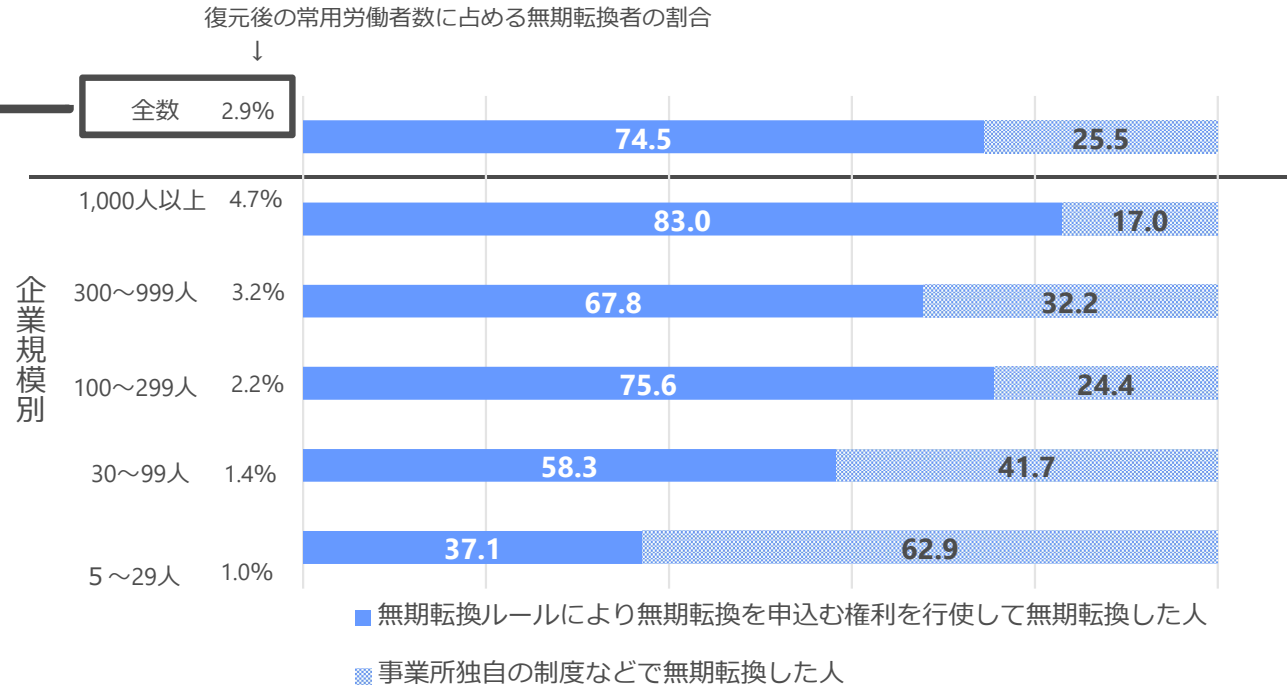
＜2018年度・2019年度合算＞

【n=無期転換した人、単位：%】



＜2018年度・2019年度合算：企業規模別＞

【n=無期転換した人、単位：%】



○　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））。

※　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）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換の希望状況－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P35～37）抜粋

○　60歳以上の嘱託を除き、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、将来歴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。

○　60歳以上の嘱託を除き、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みると「現状に不満はないから」の割合が最も高く、次いで「高齢だから、定年後の再雇用者だから」、「契約期間だけ無くなっても意味がないから」、「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」となっている。

○有期契約労働者の無期転換の希望の有無及びその理由（有期／個人・2021年１月時点）

＜有期契約労働者の無期転換の**希望の有無**＞



＜無期転換を**希望する理由**＞

【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（60歳以上の嘱託を除く）、単位：%（複数回答・最大３つ）】

	60歳以上の嘱託を除く
雇用不安がなくなるから	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	56.1
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	34.5
法定された権利だから	12.5
社会的な信用が高まるから	7.3
他者にすすめられたから	2.7
会社の中核メンバーになれるから	2.1
その他	2.4
無回答	0.7

＜無期転換を**希望しない理由**＞

【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（60歳以上の嘱託を除く）、単位：%（複数回答・最大３つ）】

	60歳以上の嘱託を除く
現状に不満はないから	36.6
高齢だから、定年後の再雇用者だから	24.7
契約期間だけ無くなっても意味がないから	20.5
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	18.8
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	16.7
頑張ってもステップアップが見込めないから	16.2
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	8.7
学生だから（他の会社に就職するから）	7.0
他に本業や副業があるから	4.5
制度や手続がよく分からないから	2.7
会社側に希望を伝えにくいから	2.1
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.5
その他	11.6
無回答	2.3

※　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（個人）」（令和３年１月１日調査時点）を基に作成

無期転換に関する現状　－有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.44.45）

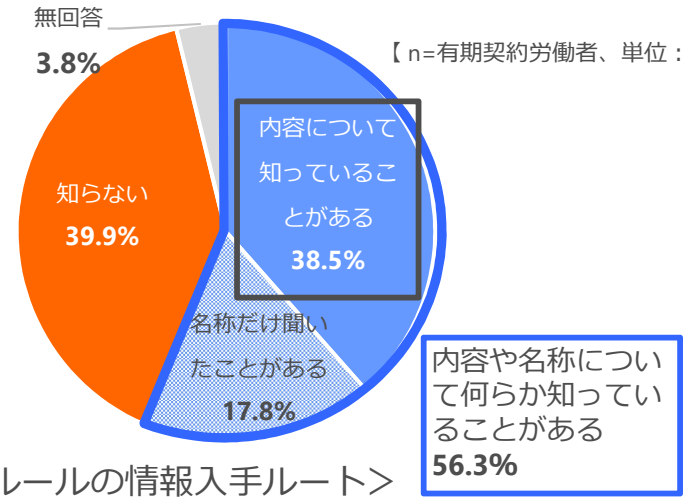
○　無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
○　一方、「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。

※　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・企業の無期転換ルールの認知状況

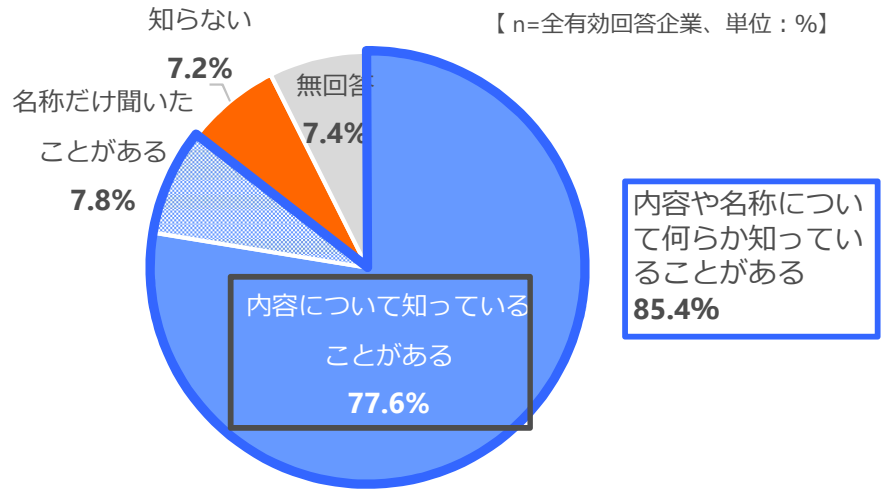
＜**有期契約労働者の**無期転換ルールに関する知識の有無（有期／個人・2021年１月時点）＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



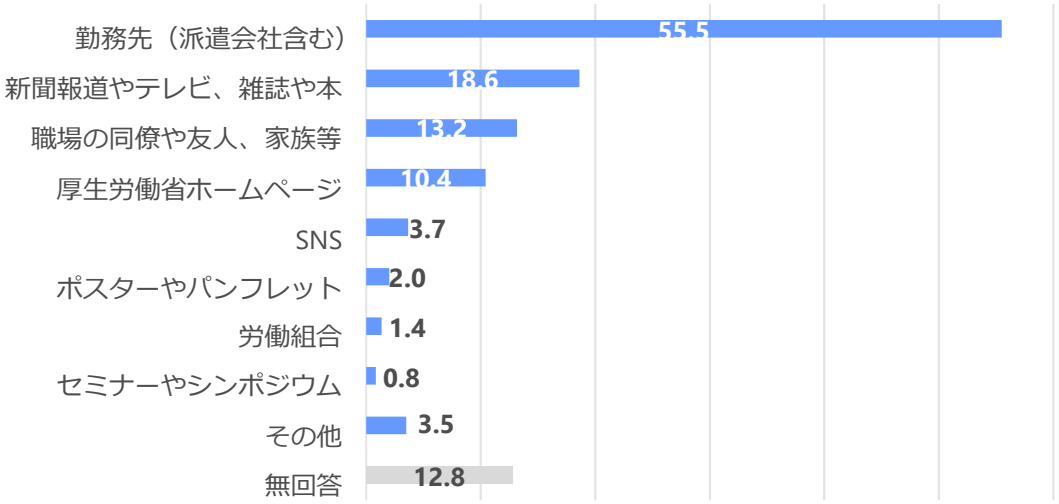
＜**企業の**無期転換ルールに関する知識の有無（多様化／企業・2021年１月時点）＞

【n=全有効回答企業、単位：%】



＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

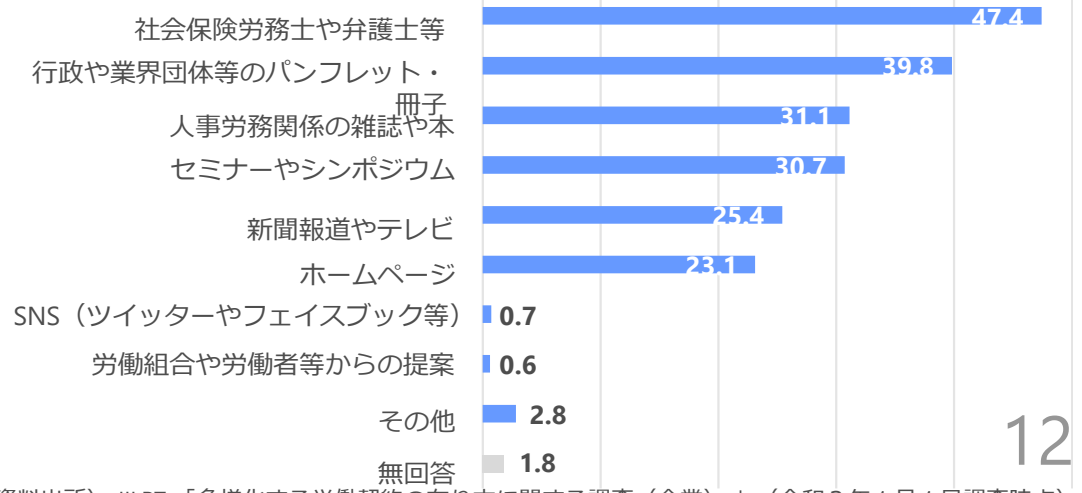
【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】



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

＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

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



資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－無期転換ルールへの企業の対応－

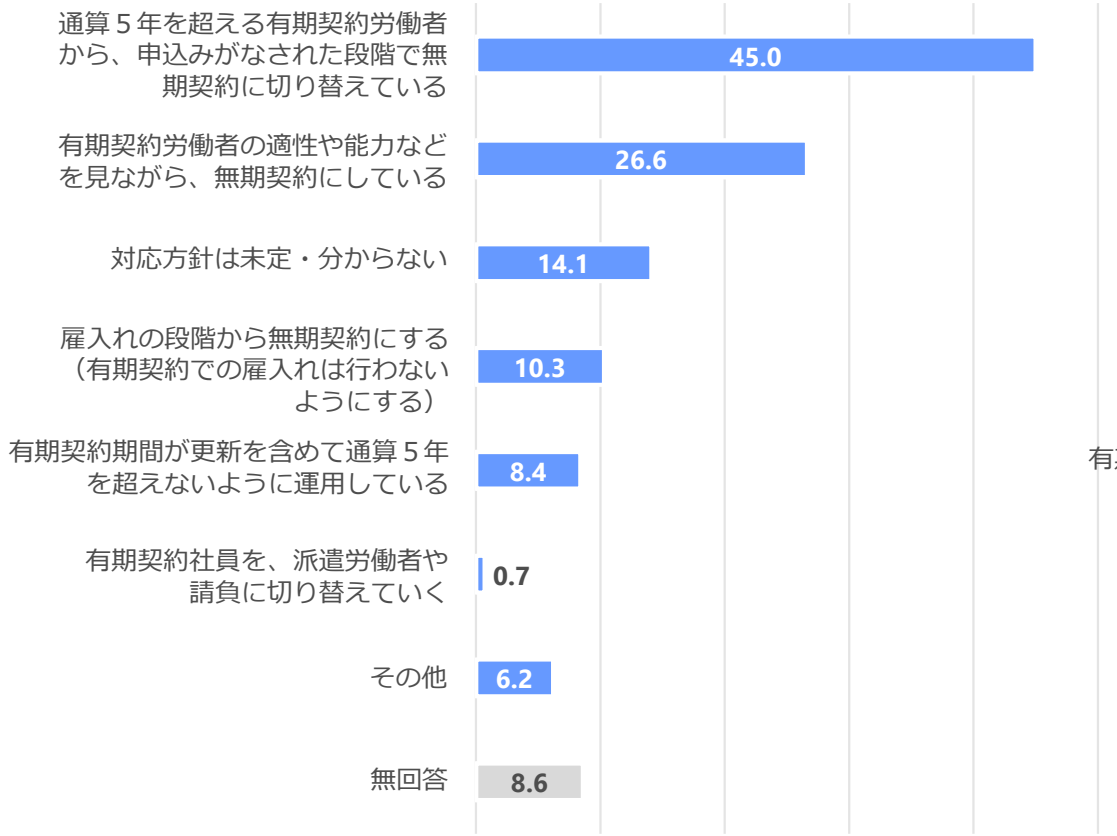
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.48）

○　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）

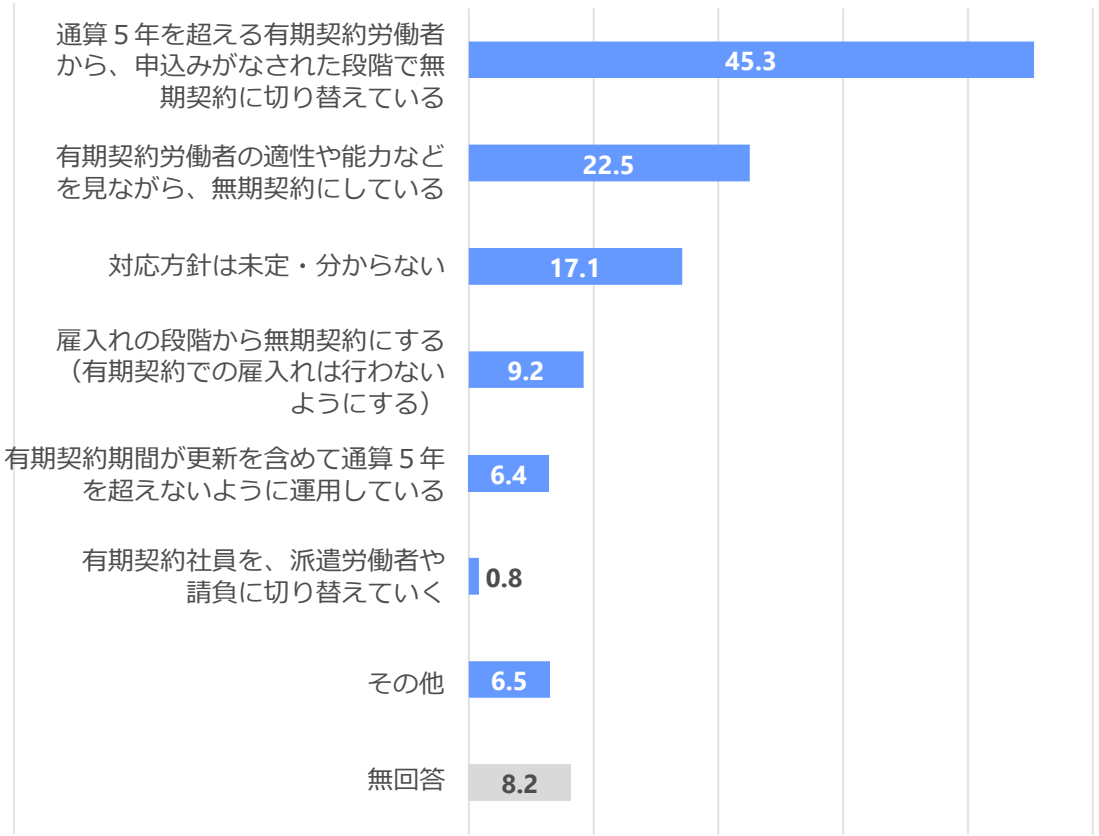
<フルタイム契約労働者に対する対応>

【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）】



※　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

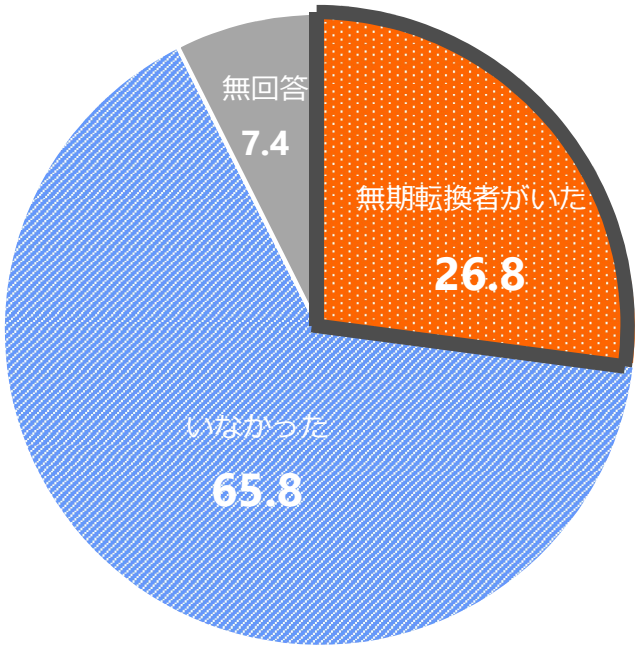
無期転換ルール等に関する現状　－無期転換の実績－

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.35）一部改変

○　フルタイムの有期契約労働者及びパートタイムの有期契約労働者の無期転換後の形態について、いずれも「有期労働契約時と比べて、働き方や賃金・労働条件が変化しなかった無期転換社員」が最も多いが、フルタイムの有期契約労働者は「正社員」の割合も高くなっている。

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

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



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

○無期転換後の形態(企業・2018年11月時点)

【n=2,017年度中までに無期転換した者がいる企業等、単位：%】

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

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

※「無期転換ルール」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）

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。

2．現状

○　無期転換ルールに関して何らか知っている企業は約８割となっているが、企業規模が小さくなるほど、知らない企業の割合が増加している。

○　無期転換ルールに関して何らか知っている労働者は５割強にとどまるが、知っている内容がある労働者の情報入手ルートは勤務先が５割超と最も多くなっている。また、自らの無期転換申込権が発生しているかどうか、分からない労働者も多く見られる。

○　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は６割超いる一方、３割の企業は現状でいずれも規定していない。また、通算期間等を満たした労働者に対し、無期転換できる機会の案内をしている企業は５割であり、４割の企業が現状で案内していない。

3．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

１）制度の効果的な周知

○　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、制度のさらなる効果的な周知が必要ではないか。その際、労働者に対して、無期転換権とはどのような権利か周知していくともに、使用者に対して、無期転換をどのように活用することが考えられるか、周知していくべきではないか。

３．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

２）使用者からの通知等

○　無期転換ルールについて、申込権発生の有無や転換後の労働条件などを知らず、無期転換申込権の行使に至らない労働者が見られる中で、個々の労働者に通知・周知する方策を検討するべきではないか。

○　労働者については、

―　使用者を通じて無期転換に関する情報を入手する割合が高いこと

―　使用者から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、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決めることができていること

―　各社ごとに無期転換後の労働条件が異なっていること

―　無期転換後の労働条件が不明確であることで無期転換権の行使を抑制している面があると考えられること

―　無期転換ルールの制度や各社の運用方法について労使間での理解の相違を解消していくことが紛争の未然防止につながると考えられること

から、使用者を通じた無期転換申込機会の通知が無期転換権を行使するかどうか判断する上で有効なのではないか。

○　事業所に無期転換者が在籍している場合には労働基準法第89条により就業規則に無期転換後に適用される労働条件の規定をする必要があることを周知するべきではないか。

○　無期転換後の労働条件が分からなければ、労働者は無期転換するか決めることができず、権利の行使をためらうと考えられることから、使用者から労働者への無期転換申込機会の通知等の際には、無期転換後の労働条件も知らせるべきではないか。その際、通知等の時点で無期転換者がいない事業所等であれば無期転換後の労働条件を定めていない場合も考えられるため留意が必要ではないか。

○　求職者が求人企業の無期転換ルールの取扱や実績について知った上で応募できることは有益であるため、企業が自社の無期転換ルールの取扱や実績について公表等を行うことを促すことも考えられるのではないか。

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． 追加で議論いただきたい点

＜論点イ関連＞

○　転換申込機会の通知の方法等について、労働者が無期転換を申し込むか決定する上で有効か、紛争の未然防止に資するか、使用者の負担が過大でないか、既存のスキームを活用できるか等の観点から、どのような方策や通知時期、通知内容、通知方法が考えられるか。

※第６回検討会で指摘があった方策例

・企業からの個別通知の義務化

・企業による労働者の意向確認の義務化

・企業の無期転換実績の公表の（努力）義務化

※第６回検討会で指摘があった通知時期の例（P.19参照）

①無期転換権が初めて発生するより前のタイミング

②無期転換権が初めて発生する契約更新のタイミング

③無期転換権が発生する契約更新ごとのタイミング

※通知内容の例

・無期転換申込ができる期間

・無期転換申込の方法

・無期転換後の労働条件

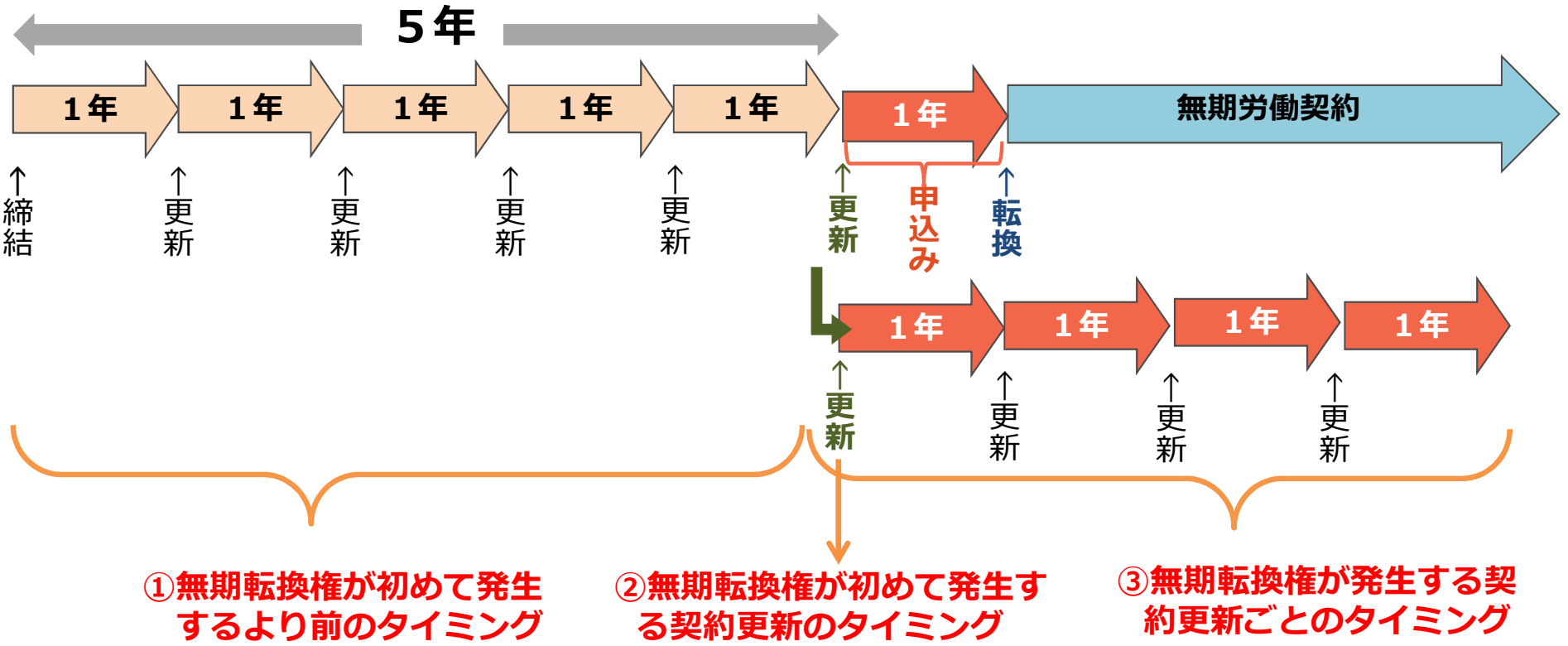
※通知方法の例

・書面、ファクシミリ、電子メール等

・面談

○ 第６回検討会で指摘があった通知時期の例

＜１年契約の場合の例＞



○　採用内定に関するリーフレット　※採用内定時の労働条件明示の方法

別添

労働者を新たに雇用する事業主の皆様へ

採用内定時に労働契約が成立する場合の労働条件明示について

労働基準法第15条、同法施行規則第５条により、使用者は労働契約締結に際して労働条件を明示しなければなりません。
採用内定時に労働条件明示を行う場合の留意点につきまして、解説します。

■ ■ ■　採用内定時に労働条件を明示する際の留意点　■ ■ ■

(1)　実施しなければならない措置は以下のとおりです。

①　採用内定によって労働契約が成立する場合には、採用内定に際して労働条件を明示しなければならないこと。

②　採用内定の際に、具体的な就業場所や従事すべき業務等を特定できない場合には、就労の開始時の就業の場所や従事すべき業務として想定される内容を包括的に示すこととしても差し支えないこと。

(2)　上記（１）の②の場合には、以下の措置を実施することが望ましいです。

①　採用内定の際に、具体的に特定できなかった事項について、就労の開始前のできる限り早期に決定するよう努め、これを決定し次第改めて明示すること。

②　採用内定の際に、①の具体的な就業の場所等を改めて明示する時期についても明示すること。

③　書面明示が義務づけられている労働条件に関する①及び②の明示は書面により行うこと。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

■ ■ ■　採用内定の性質について　■ ■ ■

採用内定により、**「労働契約」が成立している**と解された判例があります。

（判例１）昭和54年７月20日付け最高裁第二小法廷判決

「被上告人の就労の始期を昭和44年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の五項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解する。」

（判例２）昭和55年５月30日付け最高裁第二小法廷判決

「いわゆる採用内定の一態様として、労働契約の効力発生の始期を右採用通知に明示された昭和45年４月１日※とする労働契約が成立したと解するのが相当である。」※入社日

■ ■ ■　採用内定による労働契約の成否の具体例　■ ■ ■

事例1

<労働契約が成立しているとされた事例>

企業Aから採用内定通知を受けたXは、①他の企業の求人に対する応募を辞退し、企業Aの求めに応じて、②入社誓約書を提出し、③近況報告を行った。また、企業Aでは同採用内定通知のほかに労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかった。このことから、同採用内定通知により両者の間に労働契約が成立したものと判断された。

事例2

<労働契約が成立していないとされた事例>

Yは企業Bから採用内定通知を受けたが、①企業BはYの入社に向けた手続きは行わず、Yも、②入社の誓約をせず、③受け取った採用内定が正式なものではなく、企業Bから入社を翻意される可能性があることを認識していた。このことから、企業Bは、Yに対して確定的な採用の意思表示をしたとはいえず、同採用内定通知によって労働契約は成立していないと判断された。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署　(H29.12)

無期転換に関する現状　－有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.44.45）

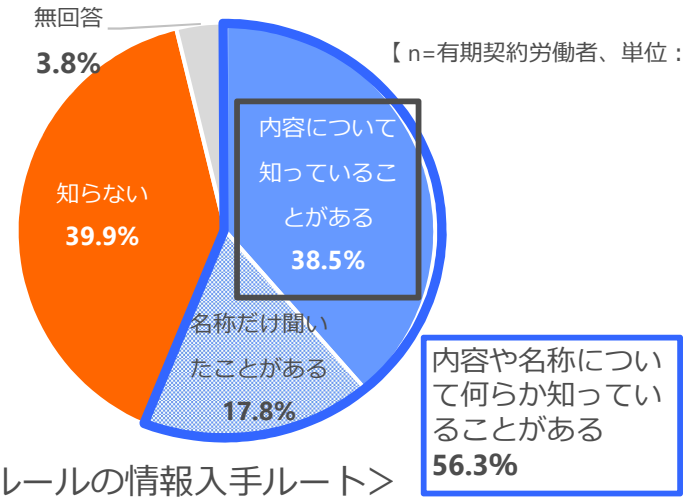
○　無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
○　一方、「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。

※　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・企業の無期転換ルールの認知状況

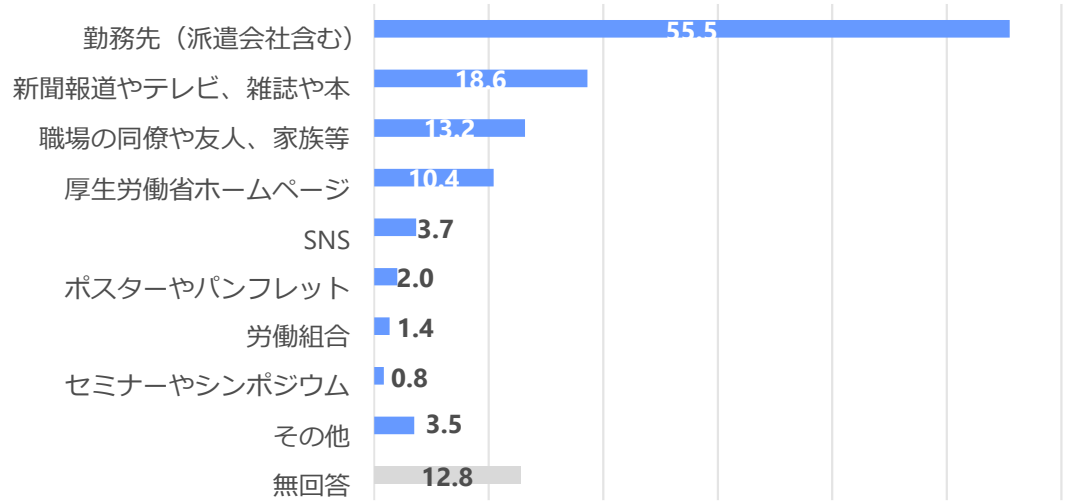
＜**有期契約労働者の**無期転換ルールに関する知識の有無（有期／個人・2021年１月時点）＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

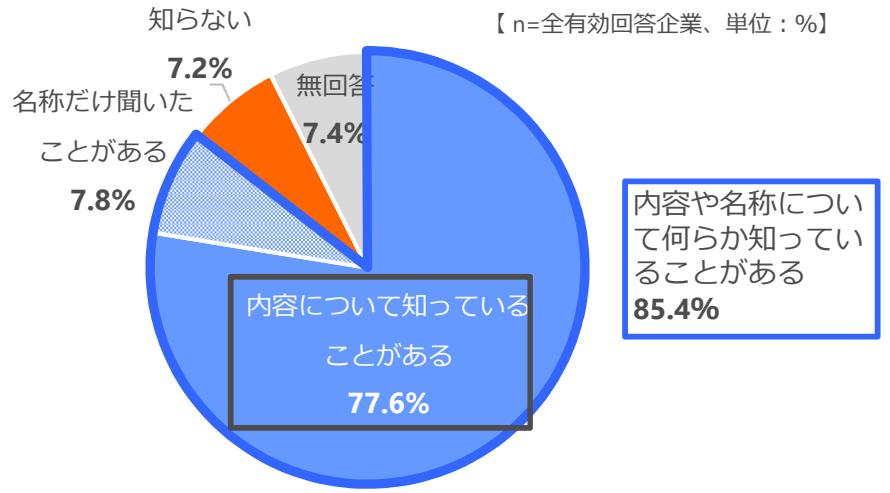
【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】



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

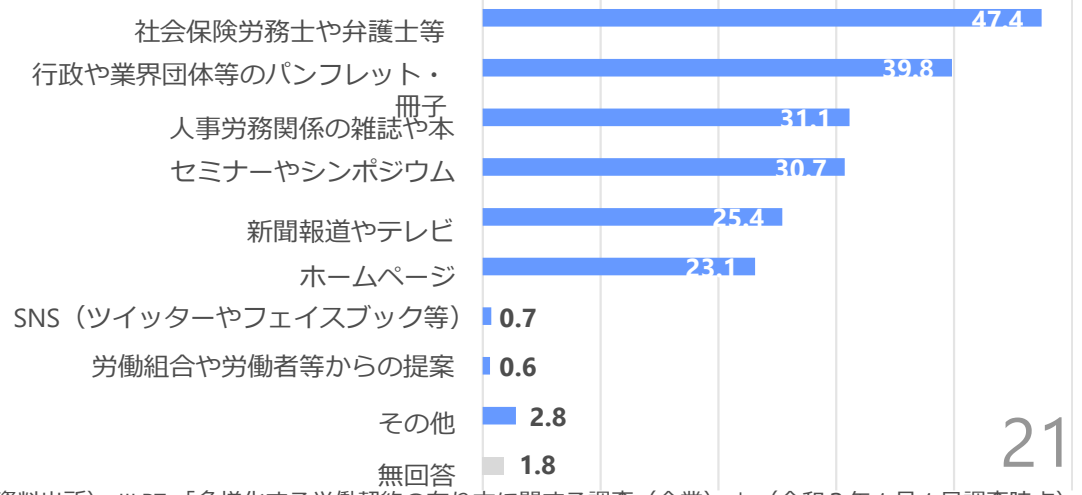
＜**企業の**無期転換ルールに関する知識の有無（多様化／企業・2021年１月時点）＞

【n=全有効回答企業、単位：%】



＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

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



資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

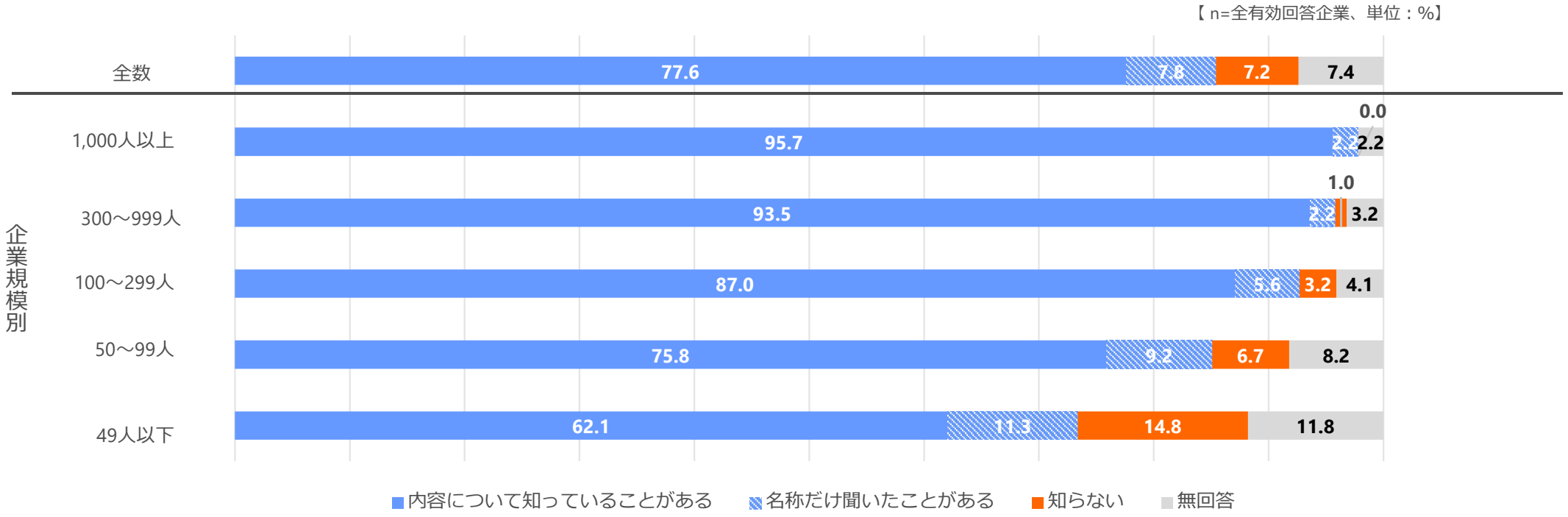
無期転換に関する現状　－企業の無期転換ルールの認知状況－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.33）

○　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＞



※　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－無期転換できる機会の規定や説明－

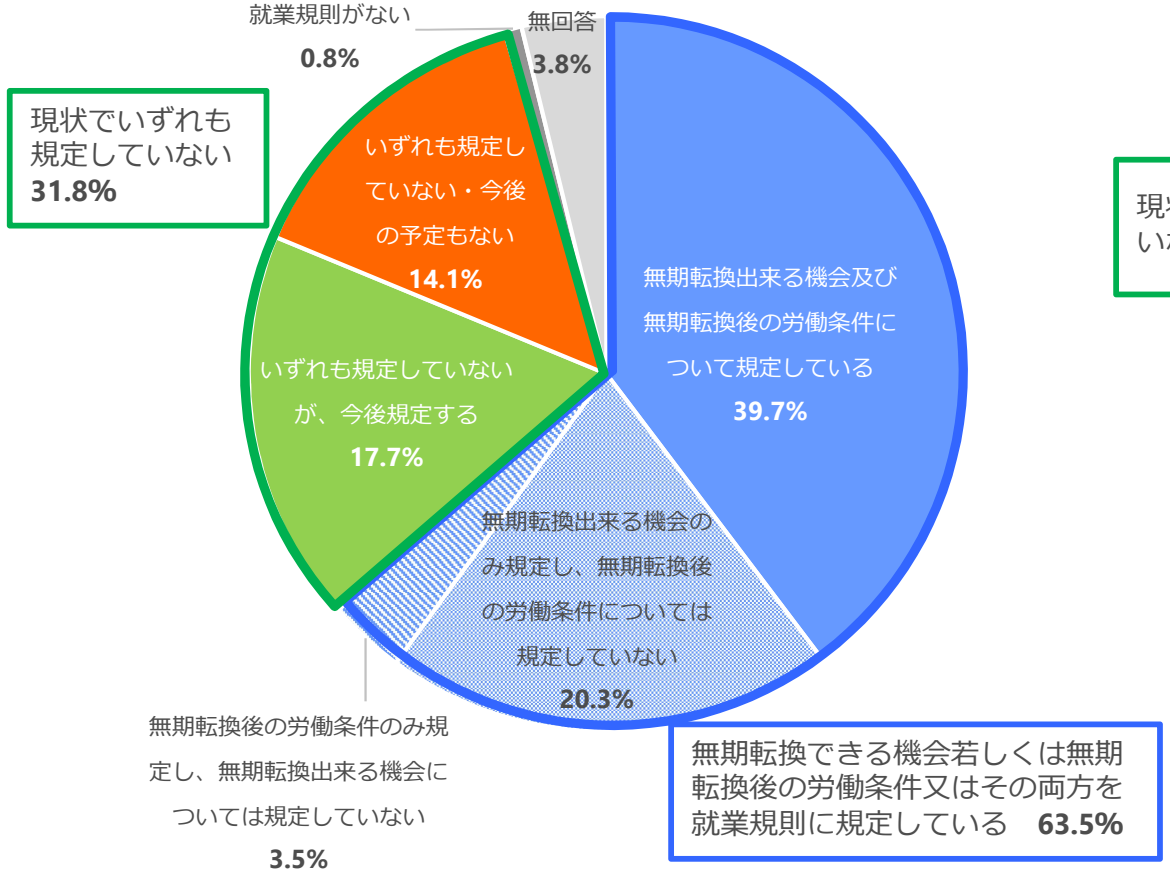
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.29、30）抜粋

○　「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。
○　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の規定や案内の有無（多様化／企業・2021年１月時点）

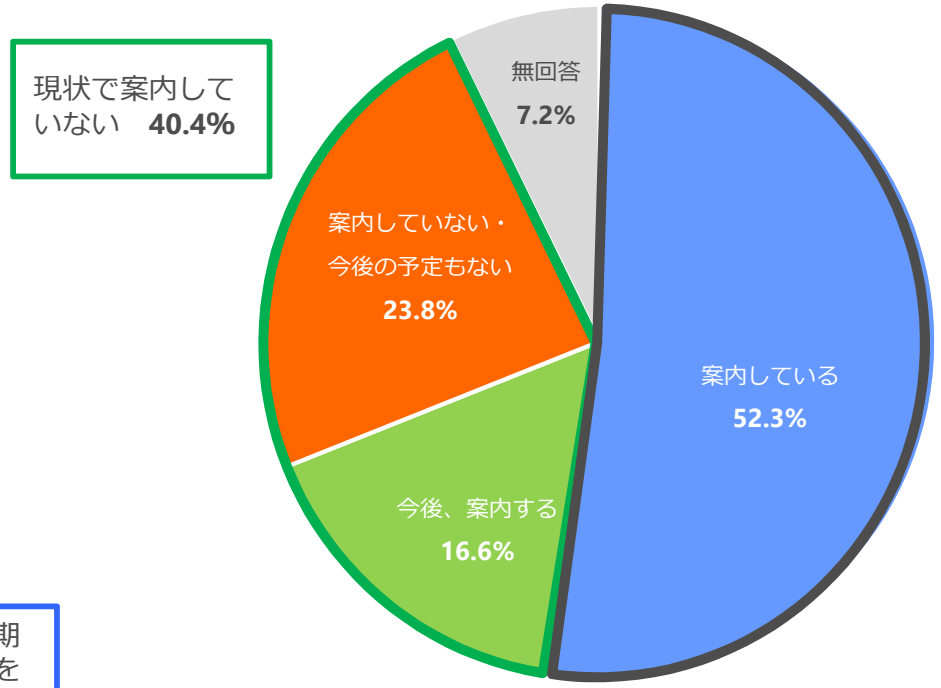
＜無期転換できる機会の就業規則への規定の有無＞

【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：%】



＜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：%】



※　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

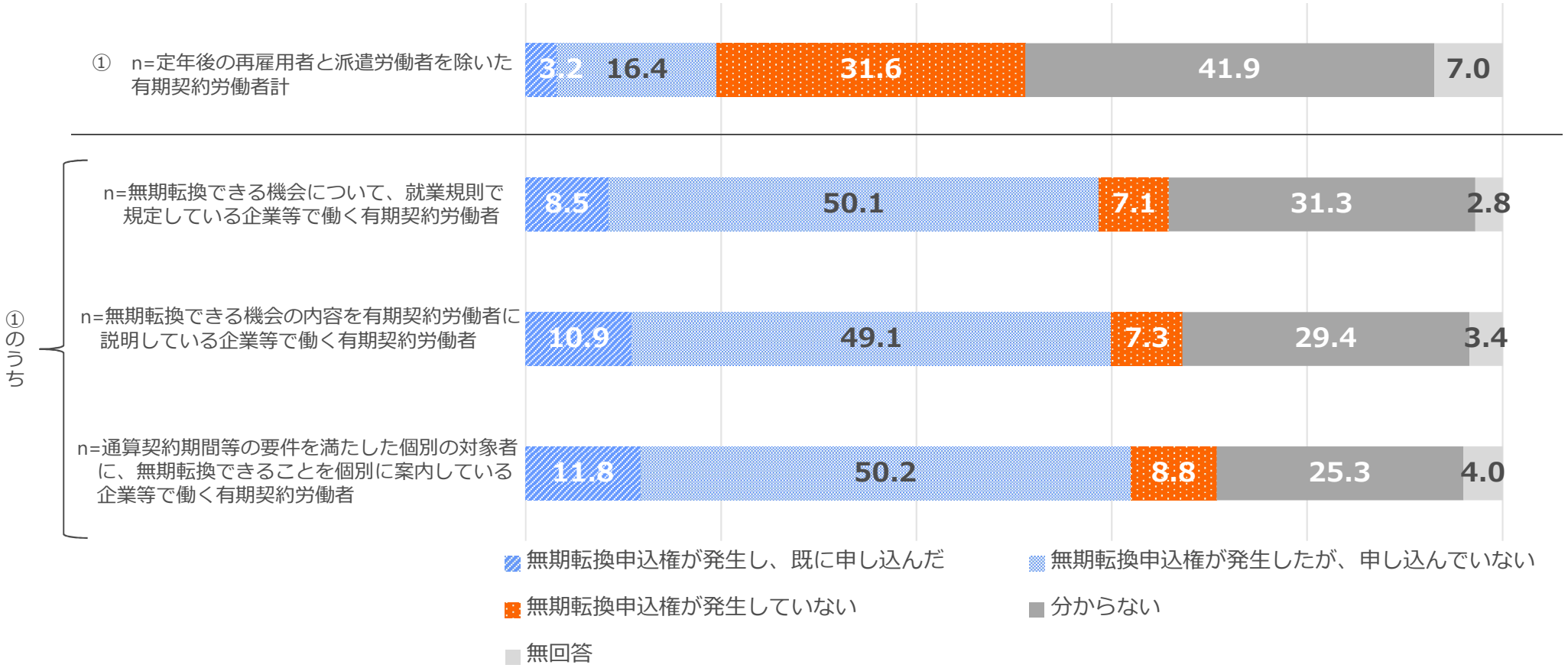
無期転換ルール等に関する現状　－無期転換申込権の状態に係る認識－

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。



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）

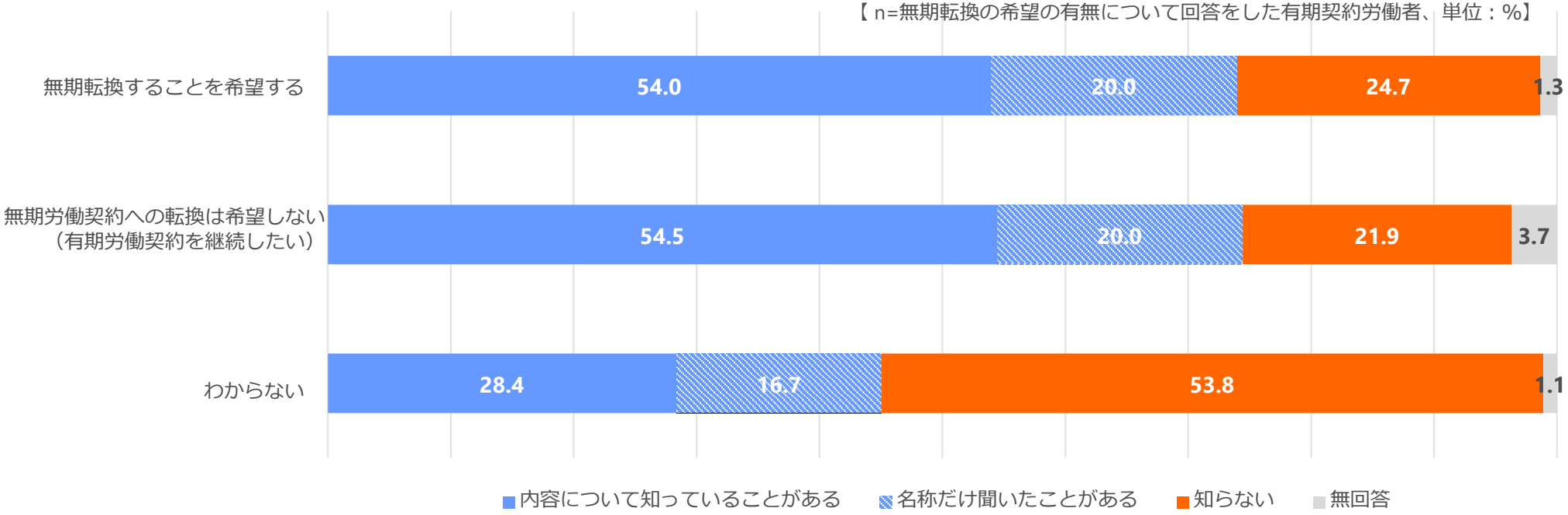
無期転換に関する現状　－無期転換の希望と無期転換ルールの認知の関係－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.38）

○　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＞



※　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）を基に作成。

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保　－参考資料－

○ 関連規定

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。

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）

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

２（３）無期転換前の雇止め等

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

2．現状

○　無期転換申込権が生じた労働者がいる企業の状況を見ると、無期転換権が生じた労働者のうち、無期転換権を行使しなかった労働者の多くは継続して雇用されており、自己都合により退職した労働者を除けば、雇止めや解雇が行われた労働者の割合はわずかと考えられる。

○　無期転換ルール導入前の状況と比べると、有期契約労働者の勤続年数の上限を設定している企業の割合はやや増加しているものの、15%未満にとどまっている。

○　ただし、労働組合からのヒアリングや労働局への相談などで無期転換ルールに関連した雇止めや無期転換を回避する事例が見られるほか、無期転換回避等のための雇止めの裁判例も見られるところである。また、無期転換を躊躇してしまうような労働条件の不利益な変更等が行われた事例も見られた。

３．これまの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

１）無期転換前の雇止めその他の無期転換回避策

○　無期転換前の雇止めや無期転換回避策が見られる中、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし、問題があるケースについて、考え方を整理して周知していくべきではないか。

○　無期転換ルールに関する裁判例について、無期転換をめぐる紛争の未然防止に資するよう、無期転換ポータルサイトに掲載するなどして周知していくべきではないか。

○　更新上限については、労使双方が納得の上で合意することを促す等、紛争の未然防止や解決促進に向けた方策を検討していくべきではないか。

２）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

○　無期転換申込を行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引き下げ、嫌がらせ等）について、どういう状況でどのような問題が生じているか、特に労働条件の変更の場合に何が不利益取扱いに該当するのかの整理が重要ではないか。

○　無期転換権行使の実効性確保の観点から不利益取扱いの禁止について検討することが考えられるが、「別段の定め」により労働条件を不利益に変更することもあり得るため、労働条件を不利益に変更することがすべて不利益取扱い禁止に抵触する訳ではないことに留意すべきではないか。

2（3）無期転換前の雇止め等

4．追加で議論いただきたい点

＜論点ア・イ関連＞

a．無期転換前に雇止めや無期転換回避が行われる具体例ごとの考え方はP.31～33のとおりに整理できるのではないか。無期転換前の雇止めや無期転換回避を巡る紛争の未然防止や解決促進のために、どのような方策が考えられるか。

特に、更新上限に関する紛争の防止について、労使双方が納得の上で合意することを促すためどのような方策が考えられるか。

＜論点ウ関連＞

b．無期転換に関する不利益取扱いについてはP.41の表のとおり整理できるのではないか。このように整理できる場合、無期転換権行使を抑制する不利益取扱いを抑止する観点から、どのような方策が考えられるか。

（参考）不利益取扱いについて立法で禁止規定を置くと仮定した場合

・効果として委員から指摘のあった事項

― 無期転換を希望する労働者の無期転換権行使の実効性確保や権利行使の妨害抑止につながると考えられること

・ 懸念点又は留意点として委員から指摘のあった事項

― 「別段の定め」により無期転換後に労働条件を不利益変更すること自体は禁止されておらず、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難しい問題になること

2 （3）無期転換前の雇止め等

○ これまでのご意見を踏まえた無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方の整理（論点アイ関連）

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連裁判例
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	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が他に合理的な理由がなく、無期転換申込権の発生を回避することを目的として雇止めを行った場合、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。	**公益財団法人グリーントラストうつのみや事件** ・常用的な業務であったこと、雇用期間の定めも名目的なものであったこと、更新手続きも形式的なものあったことから、労契法第19条２号に該当。 ・使用者が無期転換権の発生を回避するため、通算契約期間内に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としつつ、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（19条柱書にも当たる）と判示。 **高知県公立大学法人事件** ・プロジェクト終了まで雇用継続の期待には合理的な理由があることから労契法第19条２号に該当。 ・整理解雇法理が妥当するとした上で、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。
②無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して当該条項を理由に雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に更新上限を設定しても合理的期待が失われることにはならず、当該上限のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。 ○合理的期待に関して、使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約に労働者が合意したことをもって直ちに合理的期待を放棄したと認められるものではなく、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しない場合には、更新に対する合理的期待が消滅したとは認められないと判断され得る。 ○また、契約更新について合理的な期待が生じている状況で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利益変更として労契法9条10条も適用されると考えられる。	**博報堂事件** ・不更新条項のある雇用契約書に署名押印があることをもって雇用契約終了の合意があったと認めず、形骸化した契約更新が繰り返されていること等から契約更新の期待は相当高く、最長5年ルールが適用されても一定の例外も設けられ期待が大きく減殺されておらず、労契法第19条２号に該当。 ・更新申込みを拒絶したことは客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。 **日本通運（東京地裁判決）事件** ・不更新条項等の契約書に署名押印したことをもって合理的期待を放棄したと認めることはできないが、業務が受注できず事業所閉鎖され、次期契約期間満了後の雇用継続がないことの複数回の説明等により合理的期待は打ち消されたといえ、労契法第19条1号・2号に該当しないと判示。
③無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）（※追記）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		**地方独立行政法人山口県立病院機構事件** ・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、労契法第19条２号に該当。 ・6年目以降の雇用継続審査について、合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みがなく、判断過程は合理性に欠け、本件雇止めには合理性・相当性は認められない（19条柱書にも当たる）と判示。

2 （3）無期転換前の雇止め等

○ これまでのご意見を踏まえた無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方の整理（論点アイ関連）

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連裁判例
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	○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は、法の趣旨に照らして望ましくない。	－
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	○無期転換申込権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形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法の趣旨を潜脱するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用者」と解され得る。	－
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	○「別段の定め」をする場合においても、労契法7条から10条が適用されるものであり、不合理な定めをすることはできない。他に合理的な理由がなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。	－
⑦無期転換申込みの拒否	○無期転換申込権の行使により、現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期契約が成立しており、使用者が申込を拒否することは、既に成立した無期労働契約の解約（解雇）にあたり、客観的合理性・社会的相当性を欠く場合には、権利濫用に該当するものとして無効と解され得る。	－
⑧無期転換申込権の事前放棄の強要	○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あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、法の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。	－

2 （3）無期転換前の雇止め等

○ これまでのご意見を踏まえた無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方の整理（論点アイ関連）

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連裁判例
⑨細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職	○無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましくない。	–
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	○当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることが、直ちに違法となるものではない（使用者と労働者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る）。ただし、雇用継続を期待させるような使用者側の言動があったなど、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。	**日本通運（横浜地裁川崎支部判決）事件** ・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、それを認識の上雇用契約を締結している状況下では、雇用満了時までの間に、更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難いとし、19条2号該当を否定。 ・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。

（※）過去の裁判例や労働局への相談事例等をもとに作成

（参考）労働契約法第19 条「雇止め法理」

⑴有期労働契約が、次の**①、②のいずれかに該当する場合**に、

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**

⑵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、その雇止めは認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

（※）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る。

（※）無期転換を回避することを目的とする雇止めの有効性についても、雇止め法理に基づき最終的には司法で判断される。

○ 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

殿

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（　）） 【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　定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
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：　）

○ パートタイム労働者就業規則の規定例

パートタイム労働者就業規則の規定例

この規定例は、正社員に適用される就業規則とは別に、パートタイム労働者のみに適用される就業規則を作成（変更）する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成（変更）するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

第１章　総則

（目的）

第１条　この規則は、○○株式会社就業規則第○○条第○項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

２　この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

（定義）

第２条　この規則において「パートタイム労働者」とは、第２章の定めにより採用された者で所定労働時間が１日○時間以内、１週○○時間以内又は１カ月○○○時間以内の契約内容で採用された者をいう。

（規則の遵守）

第３条　会社及びパートタイム労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第２章　採用および労働契約

（採用）

第４条　会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

（労働契約の期間等）

第５条　会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、３年（満60歳以上のパートタイム労働者との契約については５年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

２　前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。

３　当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

①　契約期間満了時の業務量により判断する。

②　当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。

③　当該パートタイム労働者の能力により判断する。

④　会社の経営状況により判断する。

⑤　従事している業務の進捗状況により判断する。

（労働条件の明示）

第６条　会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

資料出所）厚生労働省HP（赤枠は事務局による）

＜参考＞　**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

○　関連規定

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、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。

○　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。」

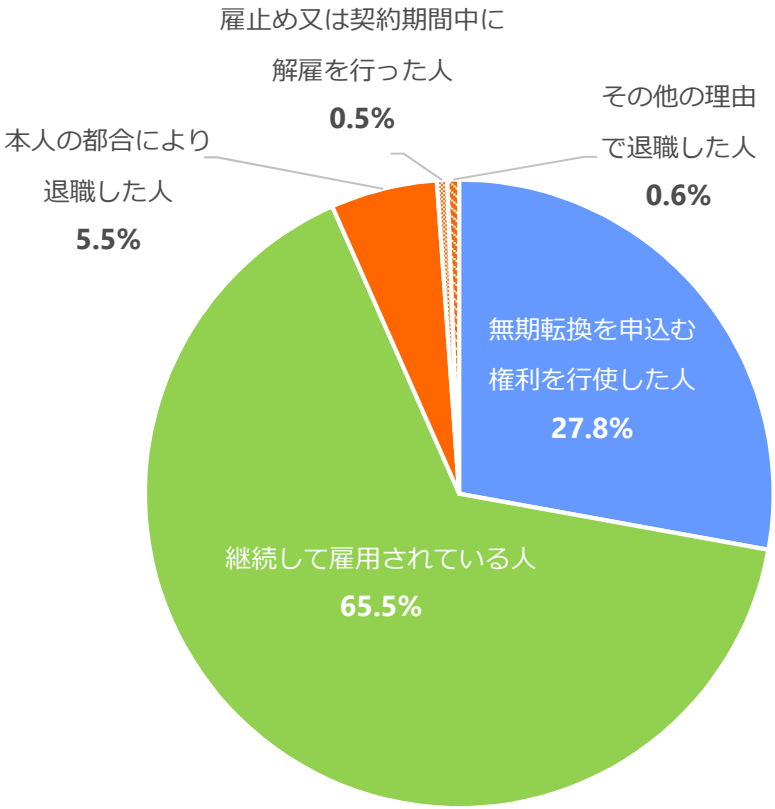
無期転換に関する現状　－無期転換申込権が生じた人の状況等－

○　無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込む権利を行使した人」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：%】

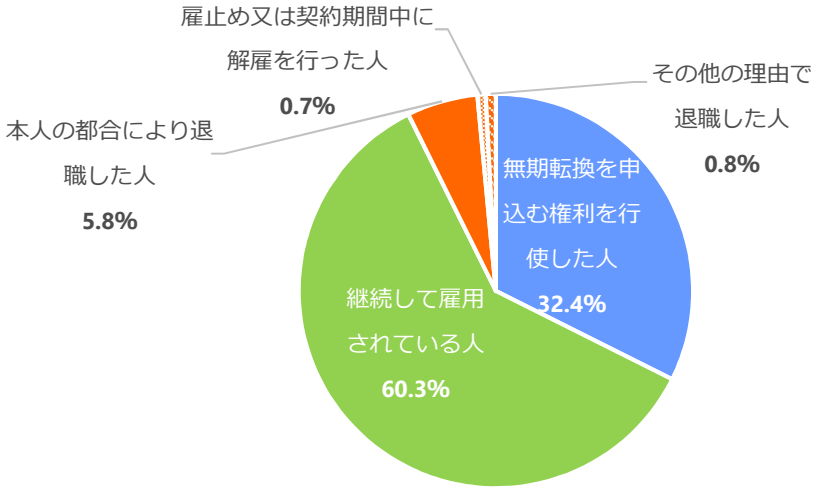


※　各種用語は参考資料３の５～６頁の用語解説参照

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

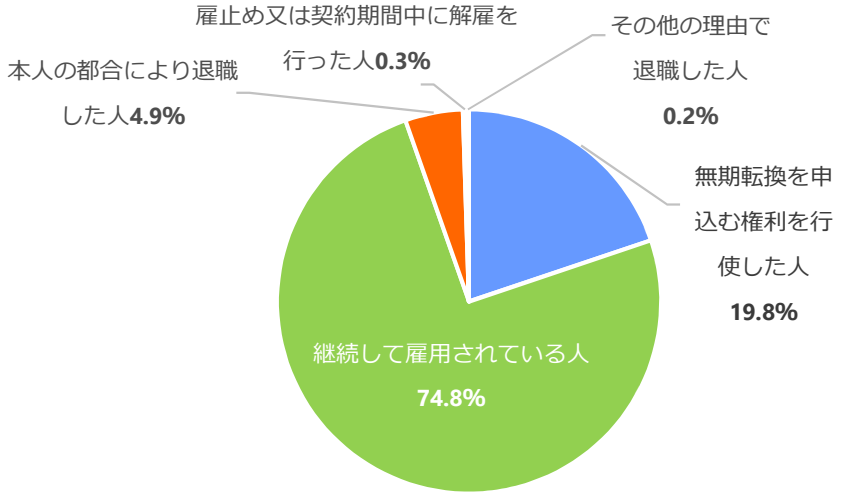
＜2018年度＞

【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：%】



有期労働契約に関する現状　－勤続年数の上限設定－

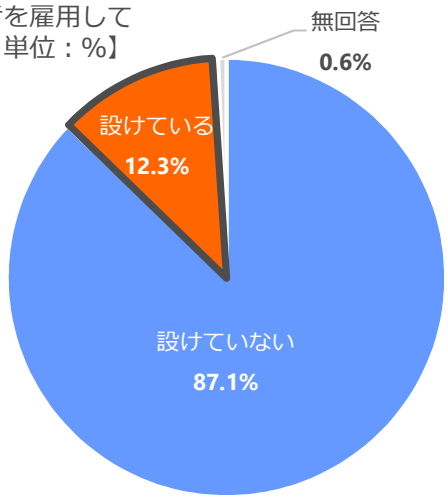
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.41）一部改変

○　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：%】



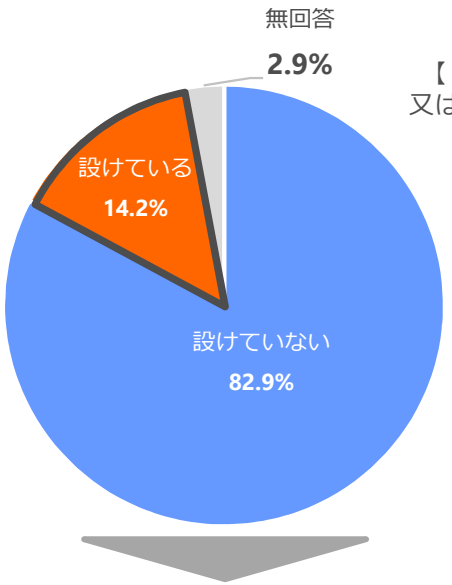
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

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

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）

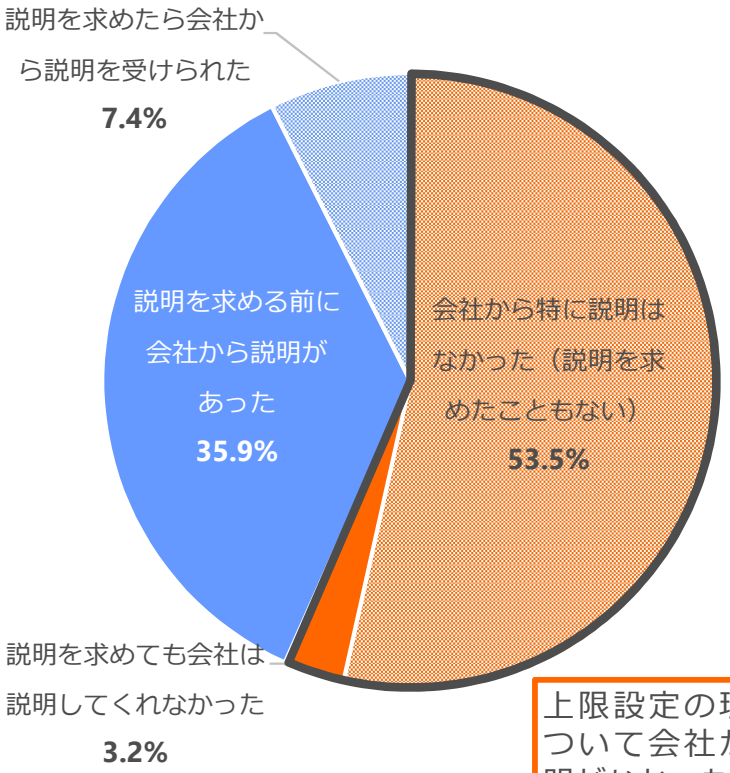
有期労働契約に関する現状　－通算勤続年数の上限設定－

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

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

＜通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無＞

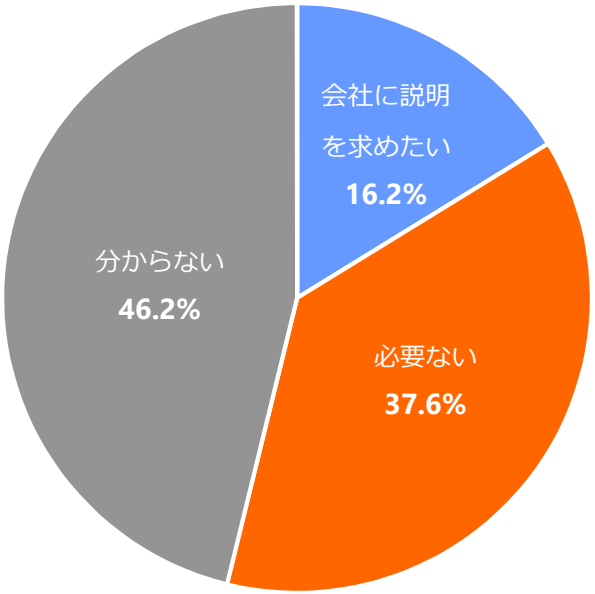
【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で、通算勤続年数の上限が５年以内の労働者、単位：%】



上限設定の理由について会社から説明がなかった
56.7%

＜上限設定理由の説明希望＞

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



※　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照　　資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

○ 論点ウ関連：労働条件についての比較対象

無期転換申込みを行ったこと等を理由とする解雇や無期転換後の配転・賃金引下げ等

（3）無期転換前の雇止め等：論点ウ（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）

「別段の定め」による無期転換後の労働条件の変更

（5）無期転換後の労働条件：論点ア（無期転換後の労働条件の「別段の定め」）

有期労働契約時と無期転換後の待遇の相違

業務内容の変更等に伴う労働条件の変更

（5）無期転換後の労働条件：論点イ（業務内容の変更等に伴う待遇の見直し）



有期契約労働者

有期労働契約

↑無期転換申込み

↑転換



無期転換労働者

無期労働契約

限定正社員や正社員に転換

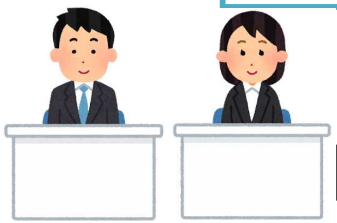
有期契約労働者と無期契約労働者（正社員等）との待遇差

パート・有期法第８条・９条
（不合理な待遇の禁止、差別的取扱の禁止）

無期転換労働者と他の無期契約労働者（正社員等）との待遇差

（5）無期転換後の労働条件：
論点ウ（無期転換労働者と他の無期契約労働者との待遇の均衡）

※パートタイム労働者は無期転換後もパート・有期法第８条・９条の対象である。

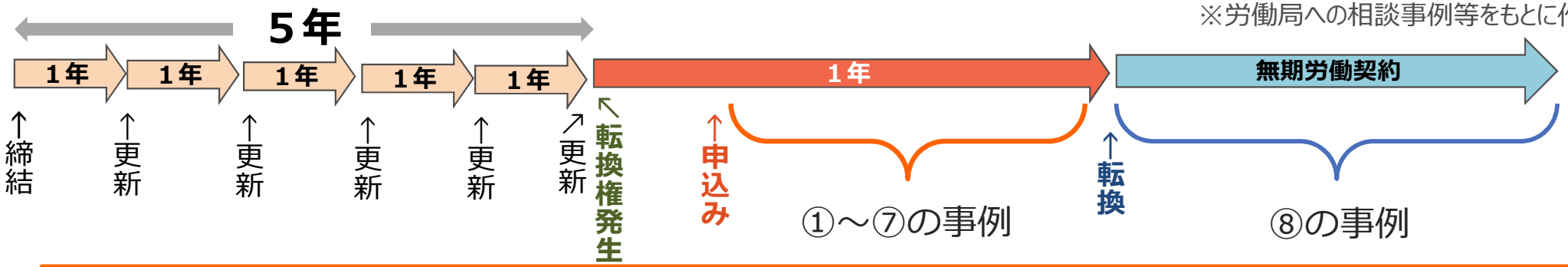


正社員等

正社員等（無期労働契約）

○　無期転換申込みを行ったこと等を理由に不利益を受けたとして相談があった事例

※労働局への相談事例等をもとに作成



不利益を受けたとして相談があった事例

①無期転換申込書を提出したが「検討する」と言われたまま、従前と同じ次の１年間の有期労働契約の契約書にサインするよう迫られており、無期転換申込を受理してもらえない。

②契約期間満了での雇止めの連絡を受けたが、通算契約期間が５年超であったため無期転換申込みを行ったところ、再度雇止めの連絡を受ける。会社との交渉の末、無期転換可能との連絡を受けたが、同時に遠隔地への配置転換を指示された。

③通算契約期間が５年超となり無期転換を申し込んだが、更新上限５年であるとの退職勧奨を受け、契約期間満了後雇止めされる。

④無期転換を申し込んだが会社から無視され、解雇予告手当の支払いを提示される。その後、会社から申出を受けたのは雇止め通知後であり、契約期限直前のため、申込は受理できないと主張された。

⑤無期転換を申し込んだ後、従前の契約より不利益な労働条件（労働日の削減、社会保険料なし）の契約書の署名を求められた。

⑥無期転換を申し込んだところ、契約満了３０日以内であることから受理を拒否され、次の契約期間中に再度申し込んだところ、再び拒否された。法違反の可能性を指摘すると、無期転換後の労働条件の不利益変更（給与を月額から時給制にし、額も下げる）を言われた。

⑦無期転換申込みを受理された後、賃金を引き下げると言われた。合意できないなら、とりあえず３カ月の有期労働契約として更新してはどうかと打診される。

⑧当該企業での初めての無期転換者である当該労働者が無期転換後、無期転換者用の就業規則が策定されたが、給与体系の変更（月額から時給制に）、賞与の廃止等の不利益な変更となっていた。

○ 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の整理

労働者が無期転換申込みをしたこと等(*1)を理由とする不利益取扱い						
			不利益取扱が**無期転換以前**に行われたケース		不利益取扱が**無期転換後**に行われたケース	
			問題となるケース	現行法における対応	問題となるケース	現行法における対応
不利益取扱いとなり得る行為（例）の具体的内容	(A) 解雇・雇止め		無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が ①有期雇用契約の期間途中で当該労働者を解雇する場合 ②有期雇用契約の期間満了時点で当該労働者を雇止め／解雇する場合	①労契法17条1項の判断基準による。 ②労契法16条（∵無期転換申込みをした時点で始期付無期雇用契約が成立するため）の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が無期雇用の状態にある当該労働者を解雇する場合	労契法16条の判断基準による。
	(B) 事実行為		無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が有期雇用契約の期間中、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為（解雇・雇止めや配転・降格等）があれば、当該行為を争うことが可能。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為（解雇・雇止めや配転・降格等）があれば、当該行為を争うことが可能。
	(C)配転・降格 労働条件引き下げ	有期労働契約期間中	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期雇用契約の期間中、不当に当該労働者を配置転換や（人事権に基づき）降格する場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、配置転換や（人事権に基づき）降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。
			無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期雇用契約期間中の労働条件（賃金等）を、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則による労働条件の不利益変更によって引き下げる場合	①個別合意（労契法8条）の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換した労働者に対し、使用者が、転換後の無期雇用契約の労働条件（賃金等）について、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則によって引き下げる場合	①個別合意（労契法8条）の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。
		無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換のタイミングで、不当に当該労働者を配置転換や（人事権に基づき）降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。		
			無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換後の労働条件（賃金等）を ①個別合意によっての引き下げた場合 ②既に設定している就業規則や、就業規則の新設・変更によって、引き下げた場合	①個別合意の真意性によって判断することとなる。使用者が提示した条件に労働者が同意しなければ、「別段の定め」は成立しないので、有期労働契約時の労働条件が存続することとなる。 ②就業規則による「別段の定め」の労契法7条又は9条・10条の判断基準による。		
			無期転換後の労働条件の「別段の定め」による不利益変更			

*1 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）こと等に対する不利益取扱いも問題となりうる。

*2 第7回資料1 p13記載の「別段の定め」の制定時期と合理性判断の枠組みに関する表は、「別段の定め」がいつ制定されたかという観点から整理した表であるが、本頁の表は、当該不利益取扱いが無期転換の以前と後いずれの時期になされたものかという観点から整理したものである。

その他　－労働者の無期転換ルールに関する意見－

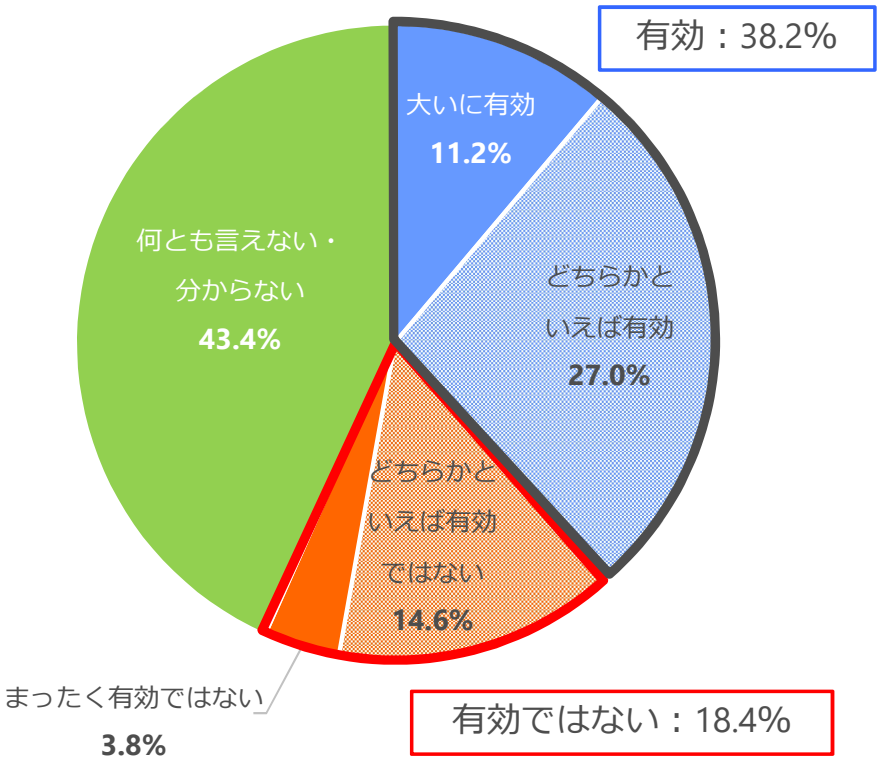
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.80）

○　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）

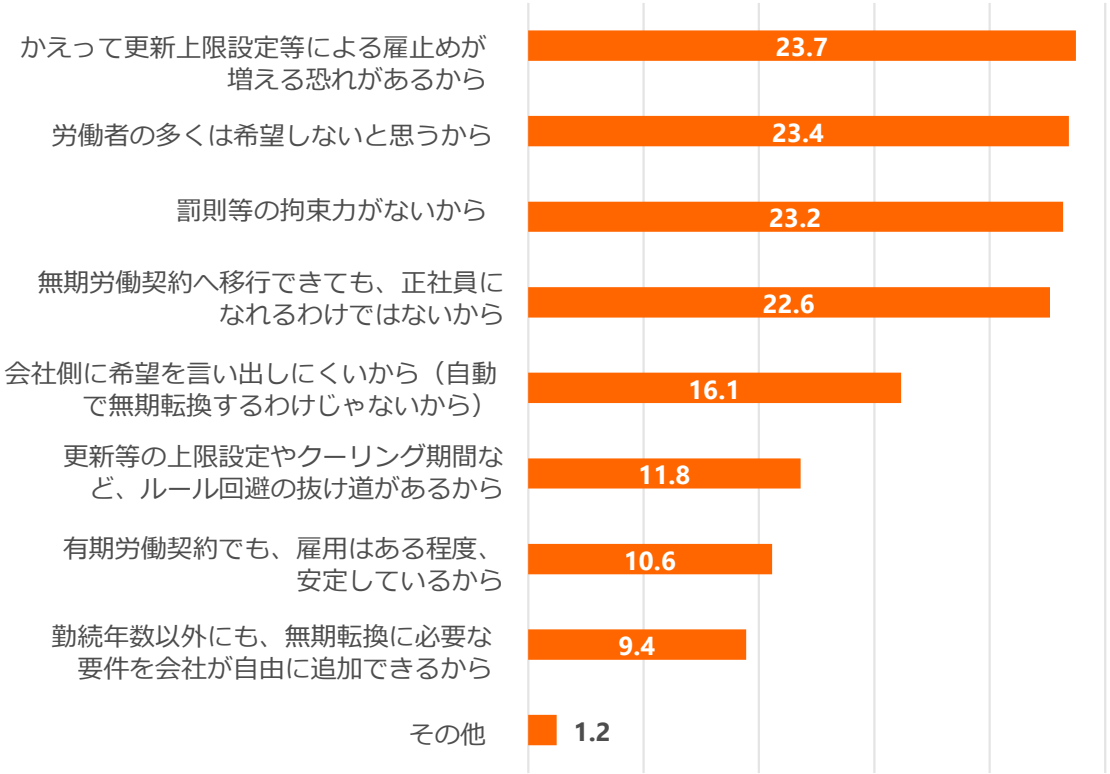
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【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

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

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．現状

○　通算契約期間について、ヒアリングでは雇用の安定の観点から短くすべきという意見もあれば、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現行を維持すべきとの意見もあった。

○　クーリング期間について、ヒアリングでは悪用されている実態があり廃止すべきという意見もあれば、クーリングの仕組みがなくなると同じ企業に再度勤務したい労働者にとってエントリーの機会がなくなる等の影響があるとの意見もあった。

3．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

1）通算契約期間について

○　制度が始まってまだそれほど長くないこと、特に変えるべき事情がないと考えられることから、制度の安定性も勘案すれば、通算契約期間について、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないのではないか。

2）クーリング期間について

○　制度が始まってまだそれほど長くないこと、特に変えるべき事情がないと考えられることから、制度の安定性も勘案すれば、クーリング期間について、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないのではないか。

○　一方で、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て雇止めするなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えないことについて、さらなる周知を行うべきではないか。

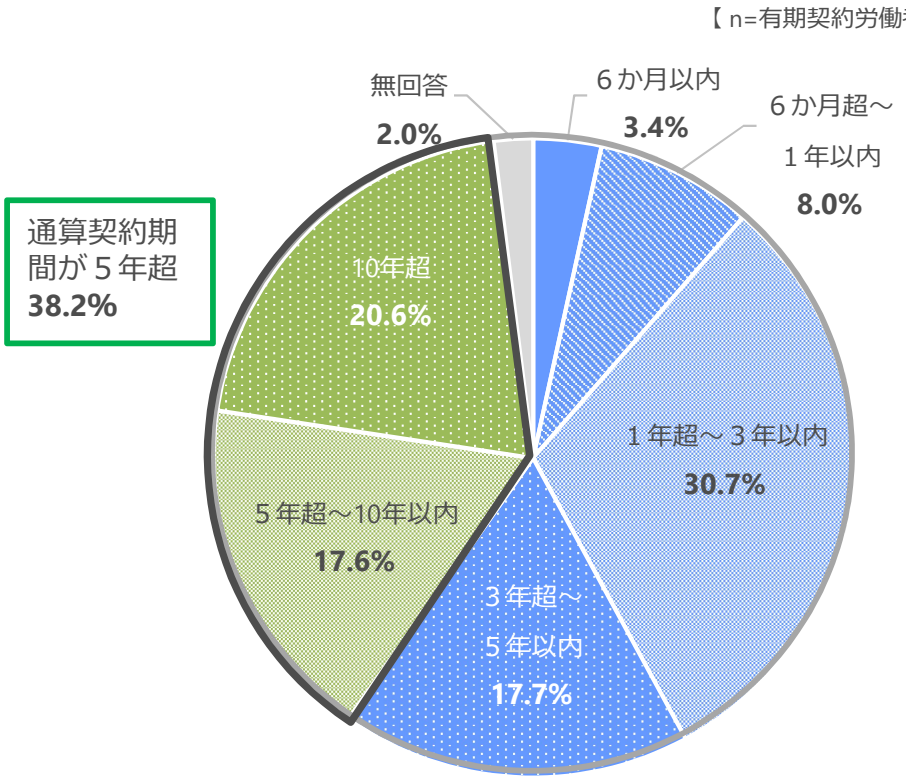
有期労働契約に関する現状　－通算契約期間及び契約更新回数－

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

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

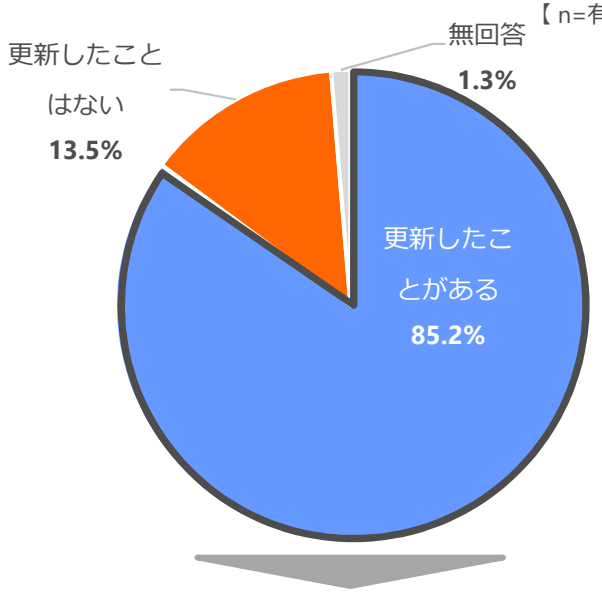
＜現在の会社での通算契約期間＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



＜現在の契約の更新状況＞

【n=有期契約労働者、単位：%】



【n=現在の契約を更新したことがある有期契約労働者、単位：%】

現在の契約更新回数	
１回	16.9
２回	14.6
３～５回	28.4
６～10回	16.9
11回以上	13.5
無回答	9.8

※　各種用語は参考資料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）

有期労働契約に関する現状　－クーリング期間の設定状況－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.54）一部改変

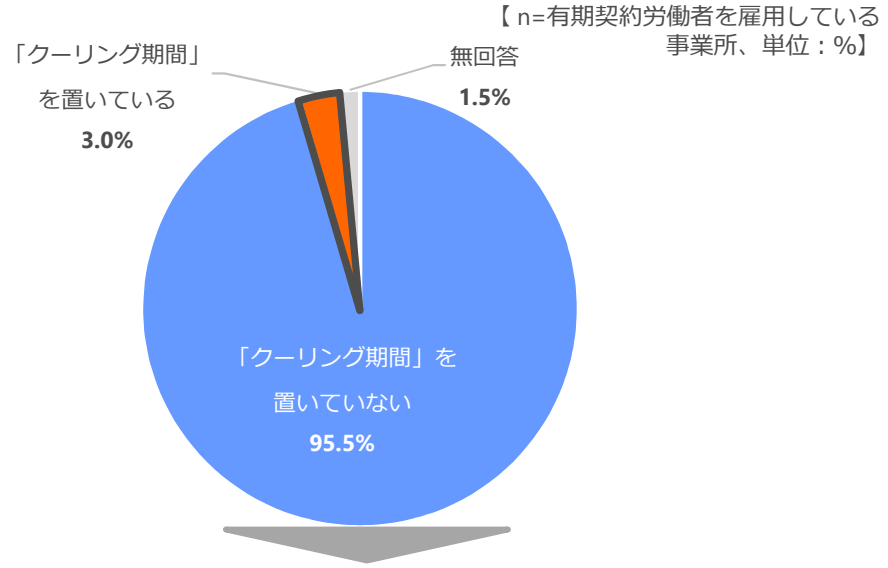
○　「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「２か月以内」、「６か月超～９か月以内」の割合が高くなっている。
○　この点、2011年７月時点では、「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「２か月以内」、「３か月超～６か月以内」の割合が高くなっている。

○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＞

【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：%】

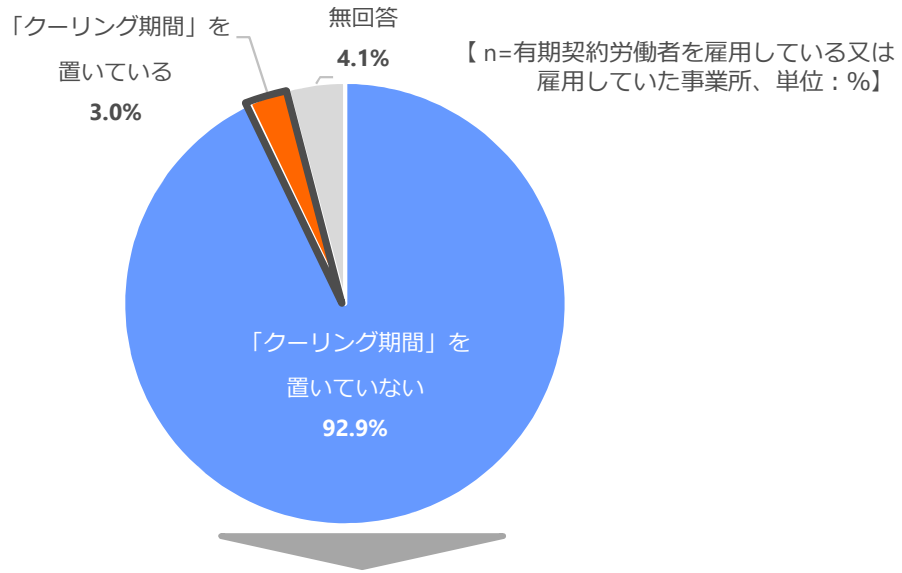


【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうちクーリング期間をおいている事業所、単位：%】

平均的なクーリング期間	
２か月以内	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＞

【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クーリング期間をおいている事業所、単位：%】

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

※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）

２（５）無期転換後の労働条件

２（５）無期転換後の労働条件

１．論点

ア　無期転換ルールは、原則として期間の定めのみが変わるものであるが、無期転換後の労働条件について「別段の定め」を行う場合、労働契約法の労働条件設定・変更に係るルールとの関係をどのように考えるか。

イ　無期転換後の労働条件について、有期労働契約時と変わらない労働者が多い実態が見られるが、無期転換後に、本人の希望も踏まえ業務の内容や責任の程度等が変更されることで、それに見合った待遇の見直しが行われるために、どのような方策が考えられるか。

ウ　フルタイムの無期転換労働者に対しては、パート・有期法に規定する通常の労働者との間の不合理な待遇の禁止規定が適用されないが、無期転換労働者と他の無期契約労働者（いわゆる正社員、多様な正社員等）との待遇の均衡についてどう考えるか。

２．現状

○　無期転換ルールによる無期転換後は、有期労働契約の時の職務タイプ別に見ると一定の違いがあるものの１割程度が正社員になっているが、大多数が業務量も労働条件も有期契約の時から変化がない状況。

○　フルタイムの無期転換社員の約3割が無期転換にあたって労働条件の「別段の定め」が活用されているのに対し、パートタイムの無期転換社員について「別段の定め」が活用されているのは1割弱となっている。

○　「別段の定め」により改善される処遇がある企業の割合が５割弱であるのに対し、不利になる処遇がある企業の割合も５％程度見られた。

○　無期転換ルールによる無期転換者のうち、３割が現在の働き方に満足していないと回答しており、その理由として賃金水準の低さやステップアップが見込めないことが挙げられていた。

○　無期転換ルールに対応する上での課題として、企業からの回答では、「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」が多く挙げられている。

３．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

１）無期転換後の労働条件の「別段の定め」について

○　就業規則で別段の定めをするのであれば、基本的には無期転換権行使前に定められた場合には労契法７条、行使後は10 条の問題になると考えられるが、無期転換後の労働条件を巡る裁判例では、判断枠組みが７条であっても、従前から有期労働契約が存続していたことなどを踏まえて合理性の有無についてある程度踏み込んだ判断がなされる場合があること、また、合理性という一般条項の適用に当たっては労契法3条2項の均衡の理念も考慮されうることに留意が必要ではないか。

○　個別契約で別段の定めをするのであれば、

―　無期転換申込みの際に提示された無期転換後の労働条件に労働者が合意しなければ、「別段の定め」は成立せず、有期労働契約の際の労働条件で無期契約が成立することとなること

―　労働条件変更についての個別合意は、労働者の自由な意思に基づき行われる必要があること

を労使双方に対して周知すべきではないか。企業側から提示された別段の定めが労働者の意向と合わない場合、どう調整すればいいかイメージができない労働者は多いと考えられるため、労働者に必要な知識等を示していくべきではないか。

○　「別段の定め」に関し、就業規則で規定する場合には労契法７条や10条の合理性が求められるほか、個別契約の場合には合意が必要であるという原則を明確化した上で、その枠内で労働条件の変更が可能であることが明確になるよう施行通達の記載を修正することを検討するべきではないか。その際、有期労働契約時には処遇が高く設定される有期プレミアムがあった上で「別段の定め」により労働条件の変更がなされる場合もあり得ることに留意しつつ、いずれにしても労契法７条や10条の合理性や合意が必要であることをメッセージとして出していくことが考えられるのではないか。

○　「別段の定め」により、転換後の社員区分を正社員とすることや、職務の内容・責任の程度、配置の変更の範囲等の負担の増加に伴い相応に待遇を向上させることは、一般的に問題にならないと考えられる。ただし、多くの有期契約労働者が負担増をためらって無期転換申込をしないことも想定されるため、無期転換後の区分として多様な正社員等の多様な選択肢を設けることも考えられるというメッセージを出すことが考えられるのではないか。一方、労働者に対しても、無期転換によって必ずしも正社員の労働条件が適用されるわけではないことも改めてメッセージを出す必要があるのではないか。

３．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

２）無期転換後の労働条件の見直しについて

○　無期転換後に業務内容等が変わらなければ処遇が変わらないこともあり得るが、無期転換後に本人の希望も踏まえ業務の内容や責任の程度等が変更される場合に、それに見合った待遇の見直しが行われるためには、労使の話し合いが重要ではないか。その際、労使で情報の非対称性や交渉力の差があることも踏まえて、労働者の納得や適切な労使自治につながるように促すことが考えられるのではないか。

３）無期転換労働者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について

○　パートタイムの無期転換労働者はパート・有期労働法の適用がある一方で、フルタイムの無期転換労働者には同条の適用がない中、後者と他の無期契約労働者との待遇の均衡に関して、労使自治に委ねるという考え方のほか、労契法３条２項等も踏まえて均衡を考慮するよう促すことが考えられるのではないか。

○　処遇格差に不満がある労働者の中には、説明が不十分であるため理解の相違があることも考えられ、使用者からの説明を求める者も一定存在していることから、無期転換後の労働条件を定めるにあたって考慮した事項の説明を促すことも考えられるのではないか。

４．追加で議論いただきたい点

○　無期転換労働者の待遇について、就業の実態に応じた均衡考慮を促しつつ、労使間で納得感が醸成されるよう、どのような取組みを促していくことが考えられるか。

○ 論点ア～ウ関連：労働条件についての比較対象

無期転換申込みを行ったこと等を理由とする解雇や無期転換後の配転・賃金引下げ等

（３）無期転換前の雇止め等：論点ウ（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）

「別段の定め」による無期転換後の労働条件の変更

（５）無期転換後の労働条件：論点ア（無期転換後の労働条件の「別段の定め」）

有期労働契約時と無期転換後の待遇の相違

業務内容の変更等に伴う労働条件の変更

（５）無期転換後の労働条件：論点イ（業務内容の変更等に伴う待遇の見直し）



有期契約労働者

有期労働契約

↑無期転換申込み

↑転換



無期転換労働者

無期労働契約

限定正社員や正社員に転換

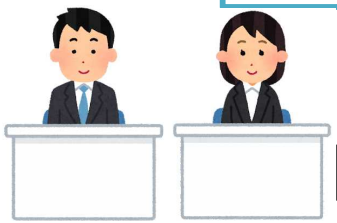
有期契約労働者と無期契約労働者（正社員等）との待遇差

パート・有期法第８条・９条
（不合理な待遇の禁止、差別的取扱の禁止）

無期転換労働者と他の無期契約労働者（正社員等）との待遇差

（５）無期転換後の労働条件：
論点ウ（無期転換労働者と他の無期契約労働者との待遇の均衡）

※パートタイム労働者は無期転換後もパート・有期法第８条・９条の対象である。



正社員等

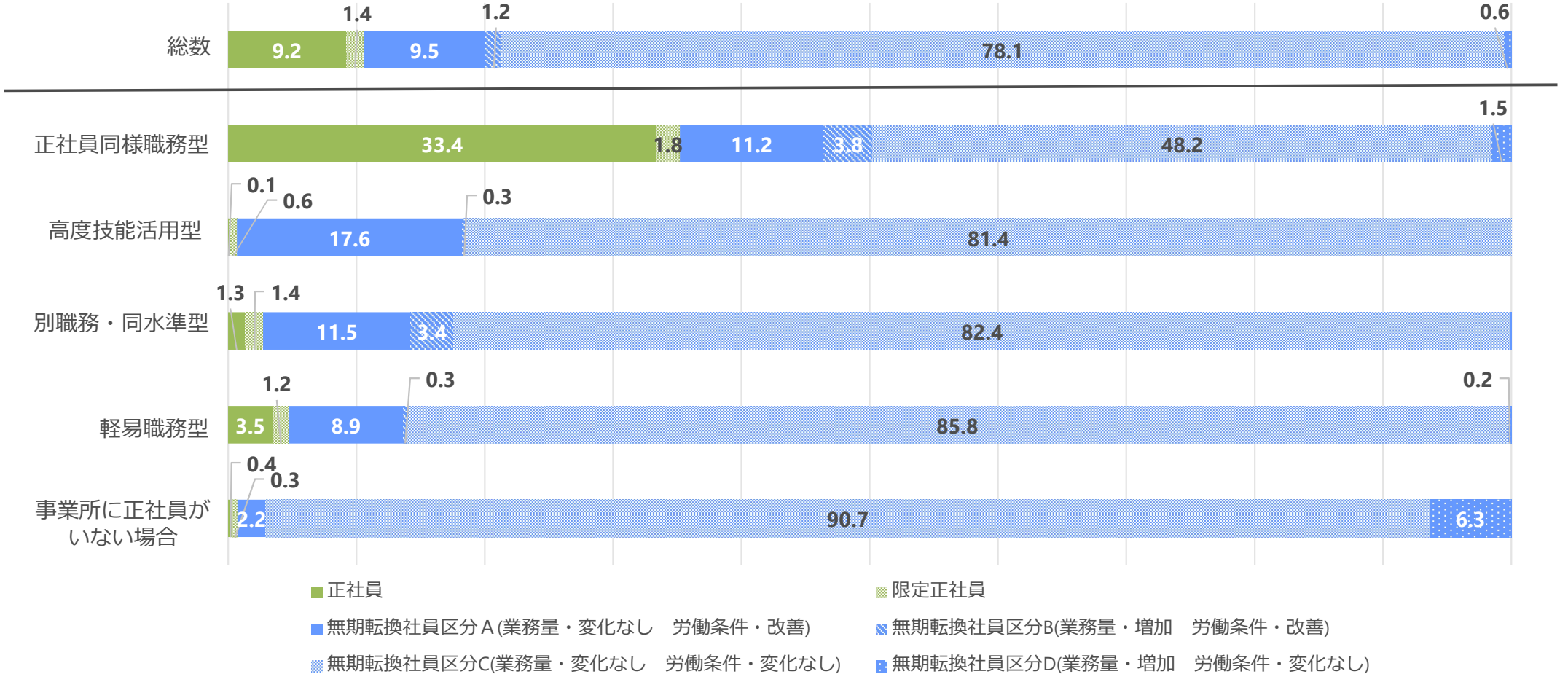
正社員等（無期労働契約）

無期転換に関する現状　－無期転換者の転換後の状況－

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

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

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



※１　「職務タイプ」については、参考資料３の７頁の用語解説参照。
※２　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）」（令和２年４月１日調査時点）

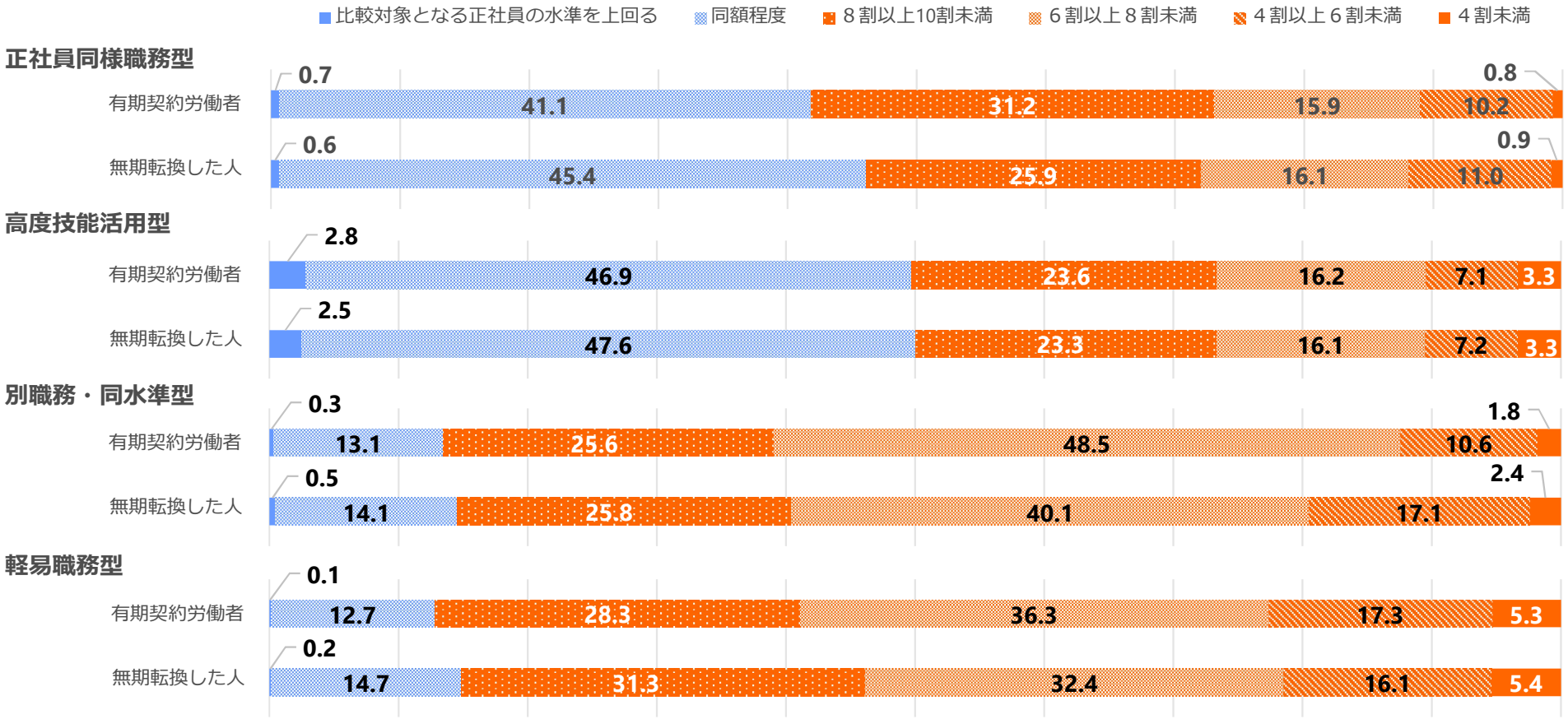
無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

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

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した基本給の水準の状況

（有期／事業所・2020年４月時点）

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



※１　「職務タイプ」については、参考資料３の７頁の用語解説参照。
※２　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）」（令和２年４月１日調査時点）

無期転換に関する現状　－無期転換者の労働条件の状況－

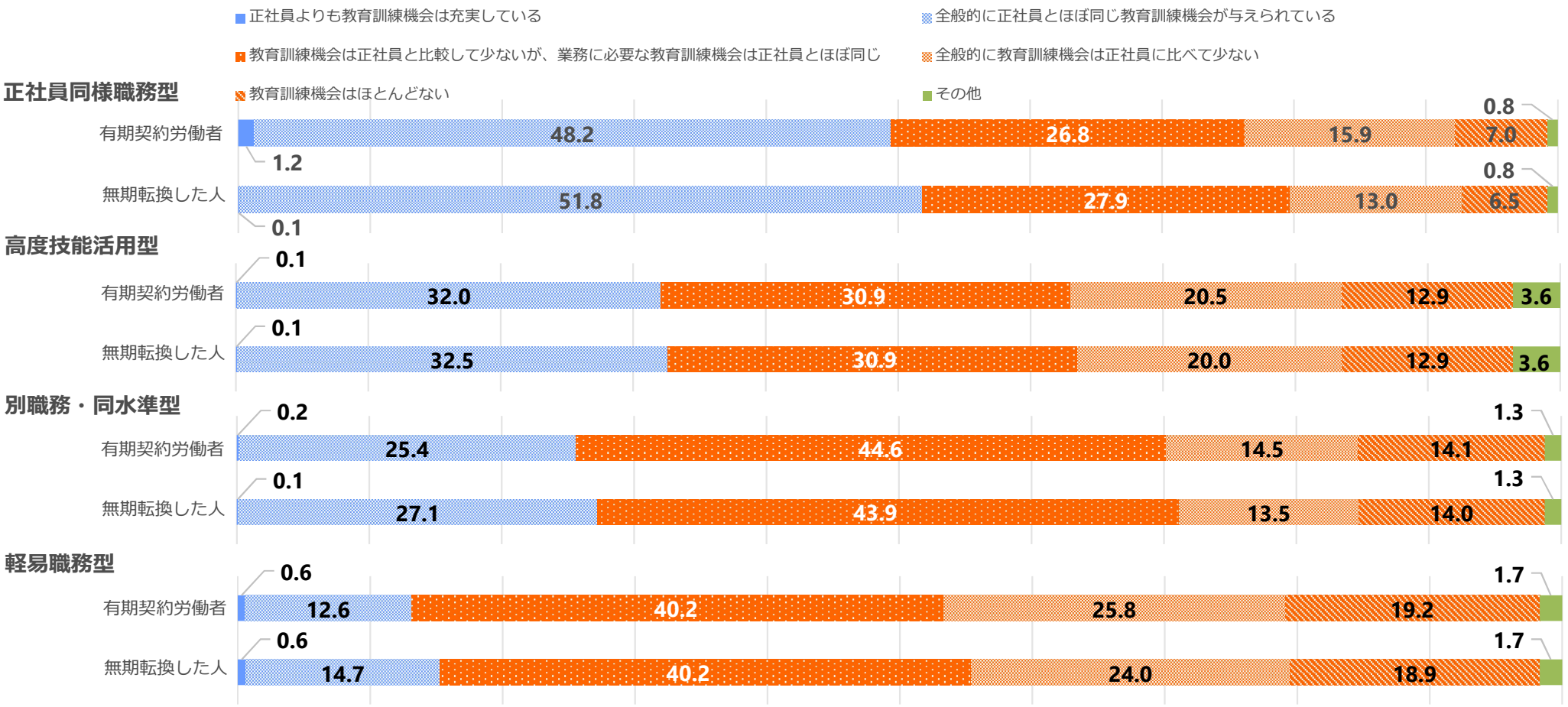
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.60）

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

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した教育訓練機会の状況

（有期／事業所・2020年４月時点）

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



※１　「職務タイプ」については、参考資料３の７頁の用語解説参照。
※２　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）」（令和２年４月１日調査時点）

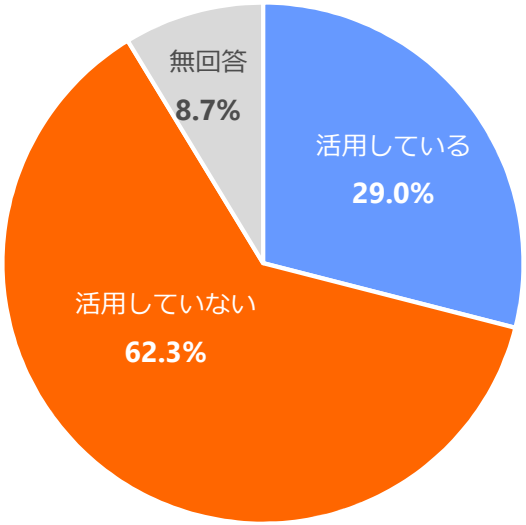
無期転換に関する現状　－無期転換社員の別段の定め－

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

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

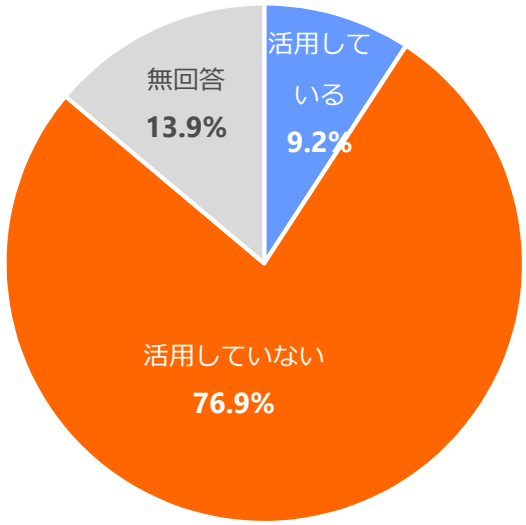
＜フルタイムの無期転換社員に係る別段の定めの活用状況＞

【n=フルタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



＜パートタイムの無期転換社員に係る別段の定めの活用状況＞

【n=パートタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



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

※２　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

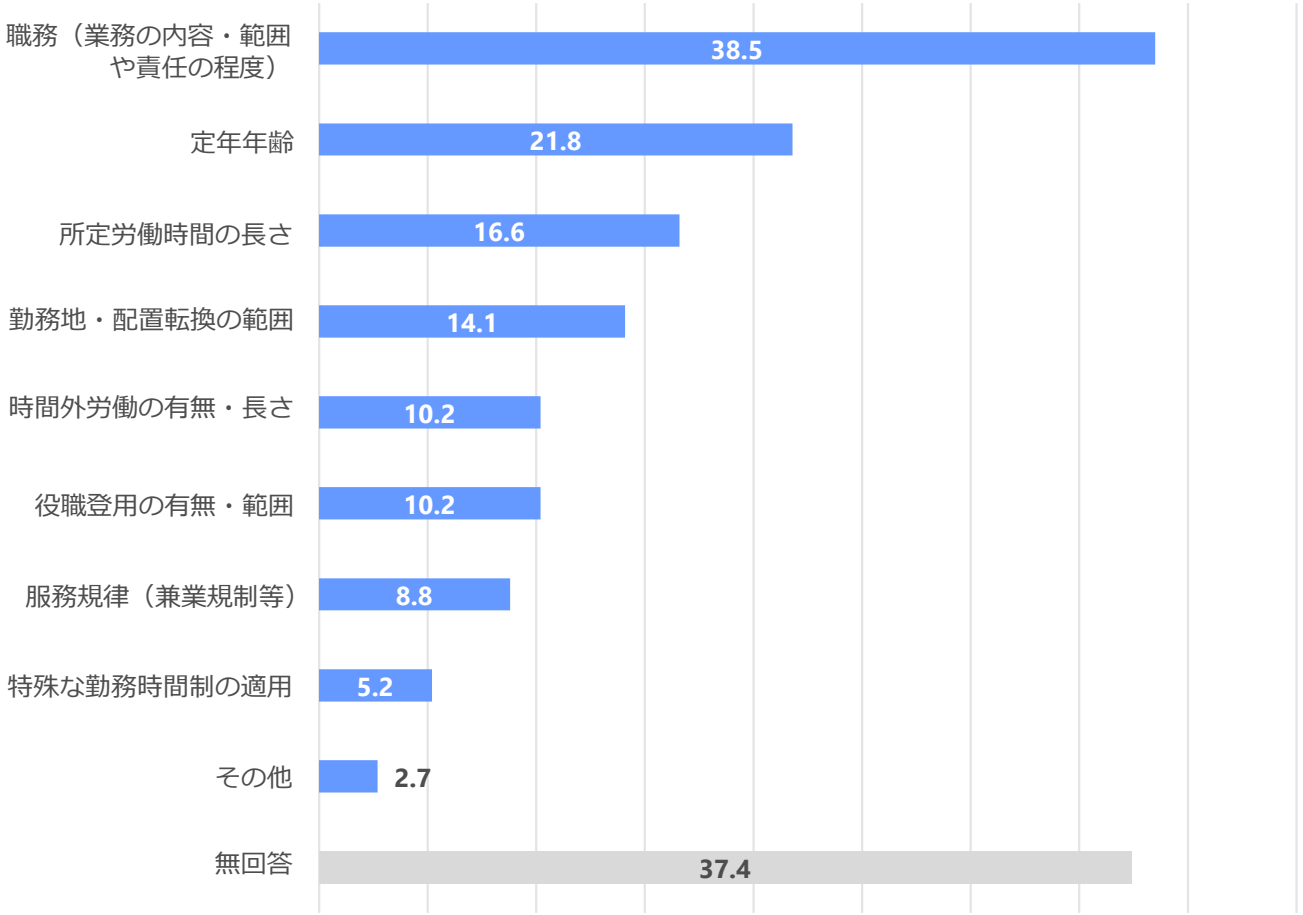
無期転換に関する現状　－無期転換社員の別段の定め－

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

○別段の定めによる変更の状況（多様化／企業・2021年１月）

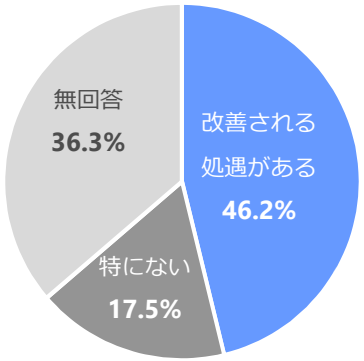
＜有期契約時から変更を求める労働条件＞

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



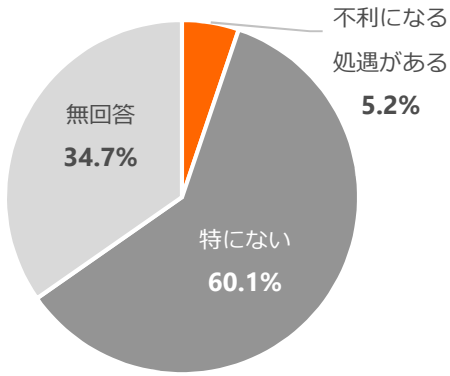
＜有期契約時から改善される処遇の有無＞

【ｎ=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



＜有期契約時よりも労働者に不利になる処遇の有無＞

【ｎ=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



※　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

無期転換に関する現状　－無期転換労働者の満足感－

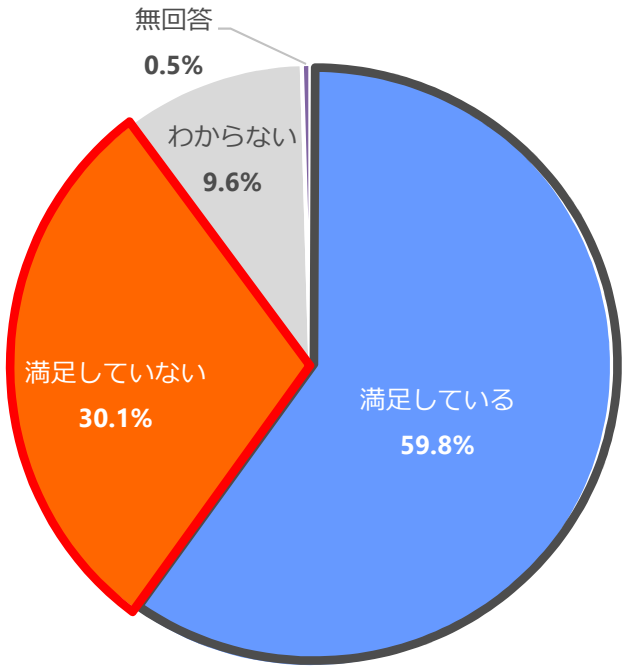
第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.27）改変

○　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59.8%、「満足していない」割合は30.1%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いる。

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

＜働き方に満足しているか＞

【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：%】



＜満足している理由（上位７つ）＞

【n=満足していると回答した無期転換ルールによる無期転換者、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	59.0
失業の心配は当面ないから	51.9
職場の人間関係が良いから	39.5
休暇制度や福利厚生に満足しているから	25.8
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	22.4
賃金水準に満足しているから	11.2
頑張れば正社員などにステップアップできるから	4.7

＜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ルールによる無期転換者、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	51.6
賃金の絶対水準が低いから	41.5
頑張ってもステップアップが見込めないから	37.9
休暇制度や福利厚生がよくないから	14.8
いつ解雇や雇止めされるかわからないから	14.7
職場の人間関係が悪いから	11.4
責任が重く、残業が多いから	10.7

※　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）

無期転換に関する現状　－無期転換社員と正社員との処遇－

第５回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料１（P.68）

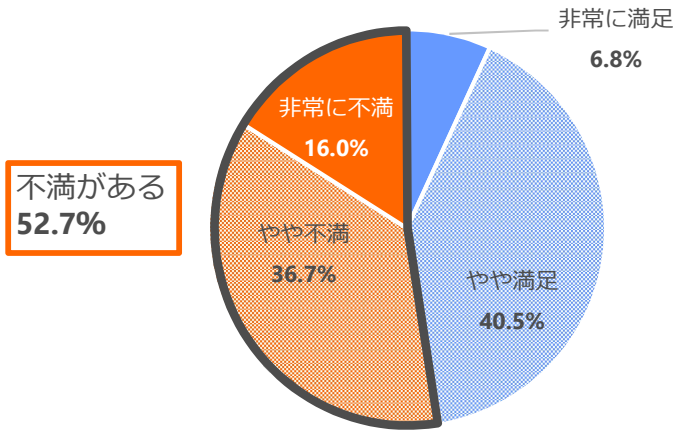
○　仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという無期転換社員の割合は52.7%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
○　また、正社員と比較した待遇差について、会社から説明があったという無期転換社員は15.7%、説明がなかったのは62.0%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等を比較した際の無期転換社員の満足度

（多様化／個人・2021年１月時点）

＜仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等を比較した満足度＞

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】



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

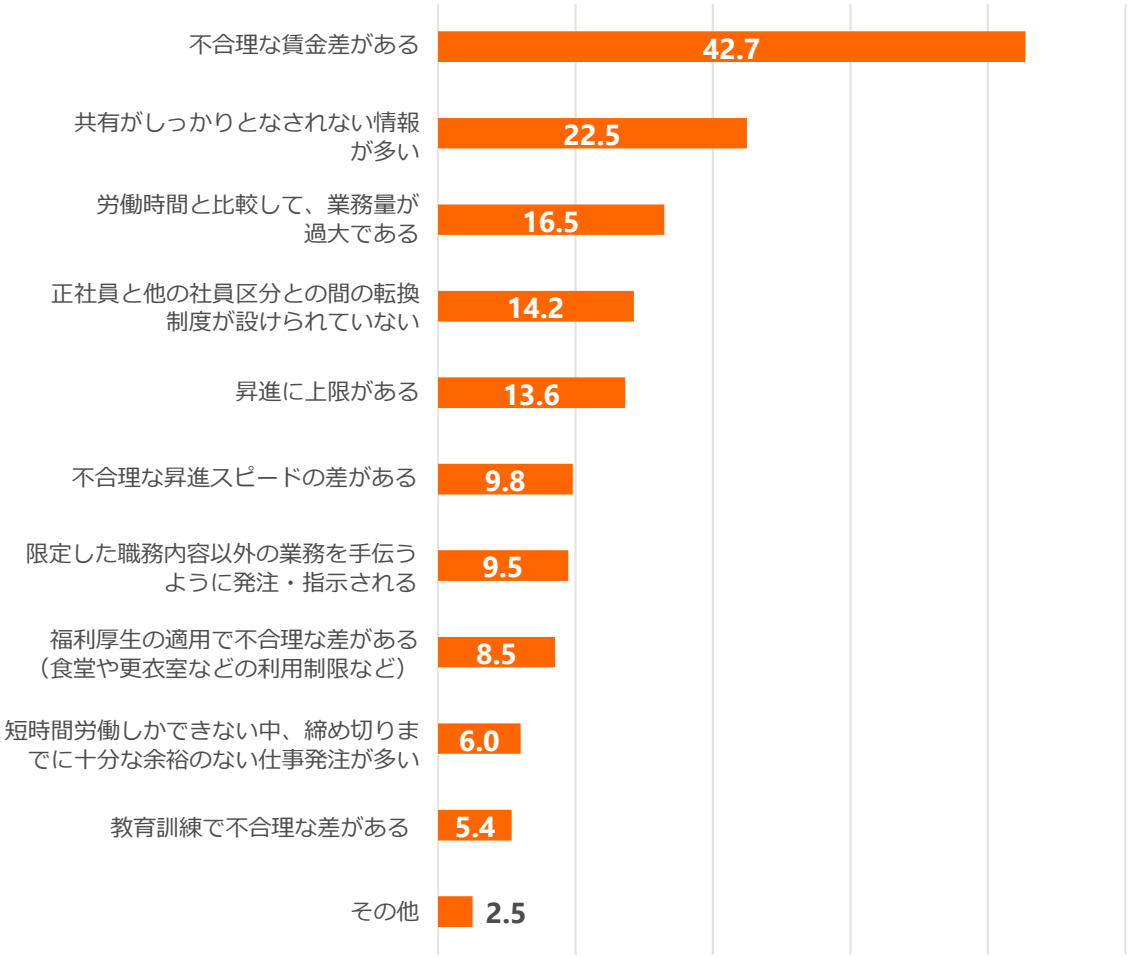
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：**30.4%**、必要ない：**27.2%**、分からない：**42.4%**

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】

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

＜不満を感じた具体的な事柄＞

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



※２　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

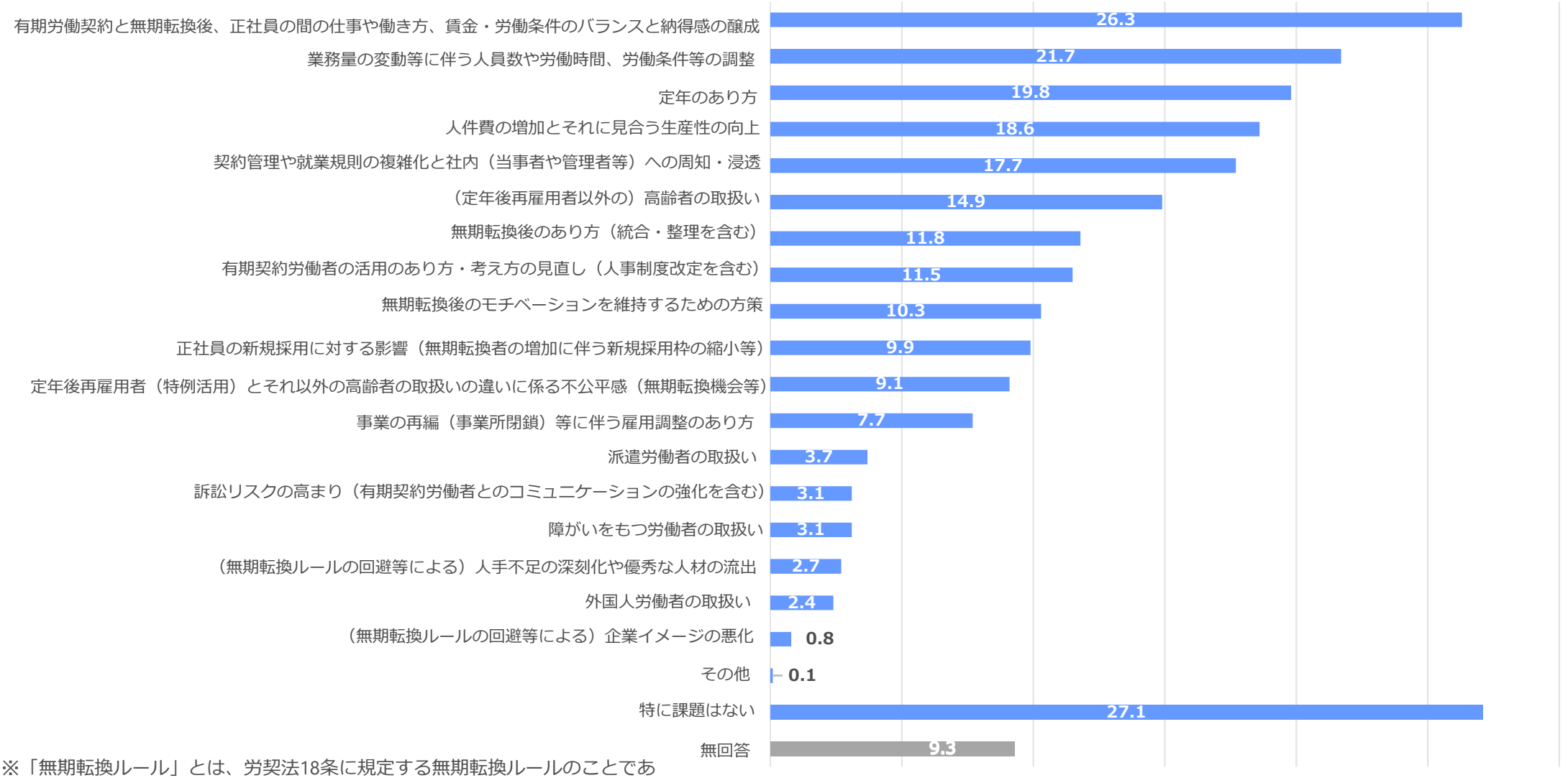
無期転換ルール等に関する現状　－無期転換ルールに対応する上での課題－

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.40）一部改変

○　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)

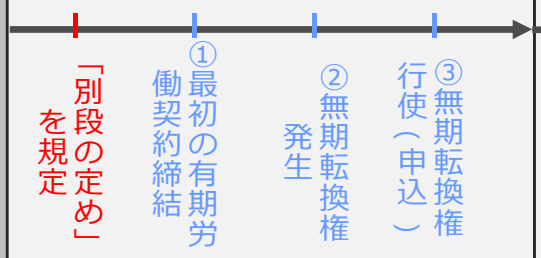
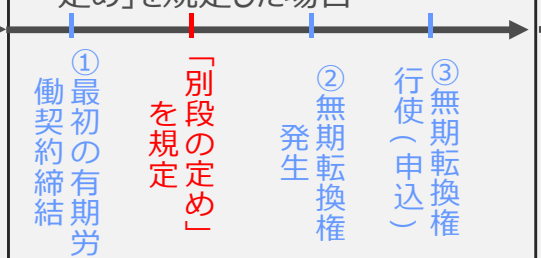
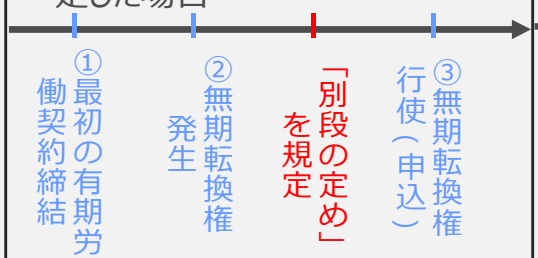
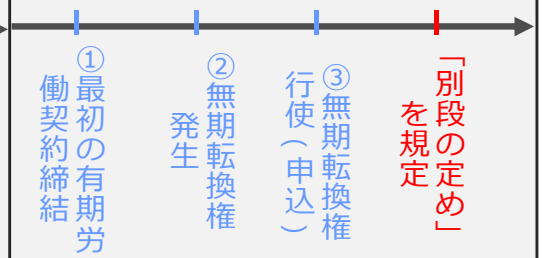
【n=有期契約労働者を雇用している企業等（定年後再雇用者のみを除く）、単位：%（複数回答）】



※「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）

○　論点ア・イ関連：就業規則による「別段の定め」の制定時期と合理性判断の枠組み－学説と裁判例のまとめ－

類型：「別段の定め」の制定時期	(a)	(b)	(c)	(d)
	○有期労働契約締結前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合	○有期労働契約締結後、無期転換権発生前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合	○無期転換権発生後、権利行使前に就業規則に「別段の定め」を規定した場合	○無期転換権行使後に就業規則に「別段の定め」を規定した場合
				
詳説労働契約法	労契法7条 （∵「労働条件の変更の場面ではなく、労働契約の締結に際して存在していた就業規則による契約内容の規律が問題になる」）	労契法9条・10条 （∵「ここで問題にしている事態が実質的に従前の労働条件の変更としての性格をもつことも否定できない…。なお、無期転換申込権が発生していない段階についても基本的には同様と考えられるが、変更の合理性判断において差異が生じよう。」）		労契法9条・10条 （∵「すでに有期契約と同一の労働条件が契約内容になっている」）
土田 労働契約法		労契法7条 （∵「18条は、あくまで有期契約労働者による無期労働契約締結の申込みと使用者の承諾（擬制）によって無期労働契約が成立することを規定するものであり、新たな労働契約の成立に関する規定である」）		
裁判例（井関・ハマキョウ）		労契法7条による合理性の判示有 （∵井関：「無期転換就業規則は、一審原告らが無期転換する前に定められている」ことを考慮しても、結論として第７条による合理性を否定。） （∵ハマキョウ：「無期契約社員規定…は…原告らの無期転換時点ではすでに存在していた」ものであり、結論として第７条による合理性を肯定。）		

※なお、類型(b)については、合理的期待が認められない場合、合理的期待が認められる場合、無期転換権発生の直前の時点、等で判断が分かれることもありえる。

○　論点ア・イ関連：個別契約による「別段の定め」のあり方　－学説－

「詳説　労働契約法［第2版］」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著）p197

「…別段の定めとは、労働者と使用者の個別合意による場合もあろうし、就業規則の規定が労契法7条や10条によって契約内容を規律する場合や、労組法16条によって労働協約の規範的効力が及ぶ場合もありうる。

したがって、労契法18条の要件に合致した無期転換申込みがなされる以前において、使用者が労働契約法の要件を満たす就業規則の規定によって無期転換後の労働条件に関する定めを整えておけば、それが合理的である場合には、無期転換後の労働条件は当該就業規則の規定によることとなる。また、同条によって無期転換が行われた後において就業規則で無期転換者の労働条件を整える場合には、当該無期転換者の労働条件は従前のままで展開しているので、就業規則による労働条件の変更の要件を満たす必要がある。」

「…使用者が、無期労働契約への転換申込をした労働者に対して、申込みを受けた際に、いまだ就業規則化されていない労働時間の延長、残業義務、一定範囲の転勤義務などを無期の労働関係に必須のものとして、無期転換の条件として提示する場合（つまりはそのような個別合意を別段の定めとして求める場合）には、労働者の無期転換の申込みに対しては使用者が承諾したものとみなされるので、無期労働契約そのものは自動的に成立してしまう反面、使用者が提示した条件に労働者が同意しなければ、「別段の定め」は成立しないので、従来の労働条件（短い労働時間、残業義務のない勤務、転勤義務のない勤務）が存続することとなる。

個別的な合意や就業規則、あるいは労働協約における別段の定めが強硬法規に反する場合や、個別合意が労働協約や就業規則に違反する場合（労組法16条、労契法12条）には、当該定めの効力が認められないことはいうまでもない。」

○ 論点イ：関連規定

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）抄

（通常の労働者への転換）

第十三条　事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

一　通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。

二　通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。

三　一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けることその他の通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずること。

○　論点ウ：関連規定

労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（労働契約の原則）
第三条　（略）
２　労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）抄

（不合理な待遇の禁止）
第八条　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

（賃金）
第十条　事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（中略）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）
第十一条　事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（中略）既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。
２　事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

○ 論点ウ：関連規定

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）抄

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

第十四条　事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第八条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第十五条第一項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

２　事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第六条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

３　事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用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。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について（平成31年1月30日基発0130第１号ほか）抄

10 事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明（法第14 条関係）

（１）　短時間・有期雇用労働者は、通常の労働者に比べ労働時間や職務の内容が多様であり、その労働条件が不明確になりやすいことなどから、通常の労働者の待遇との違いを生じさせている理由がわからず、不満を抱く場合も少なくない状況にある。また、そもそも事業主が短時間・有期雇用労働者についてどのような雇用管理の改善等の措置を講じているのかについて、短時間・有期雇用労働者が認識していない場合も多いと考えられ、こうしたことが、短時間・有期雇用労働者の不安や不満につながっていると考えられる。短時間・有期雇用労働者がその有する能力を十分に発揮するためには、このような状況を改善し、その納得性を高めることが有効である。さらには、短時間・有期雇用労働者が通常の労働者との間の待遇の相違について納得できない場合に、まずは労使間での対話を行い、不合理な待遇差の是正につなげていくとともに、事業主しか持っていない情報のために、労働者が訴えを起こすことができないといったことがないようにすることが重要である。このため、法第６条の文書の交付等による労働条件の明示と併せて、事業主に対し、短時間・有期雇用労働者の雇入れ時に当該事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容について説明しなければならないこととするとともに、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに待遇の決定に当たって考慮した事項について説明しなければならないこととしたものであること。

○　論点ウ関連：労働者間の均衡待遇等　－学説－

「詳説　労働契約法［第2版］」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著）p84

「…「均衡」は、必ずしも「平等」と同じものではなく、比較的取扱いの意味も含めて、「等しいものは等しく」と取り扱うべきことを要請する原理である。…本項（注：労契法３条２項）は、具体的にいかなる者といかなる者の「均衡」を予想しているか、また、いかなる事項についての「均衡」を予想しているかについては、具体的には定めていない。その点で、本項は、様々な雇用形態や就業上の地位につき広く妥当する「均衡」の理念を一般的に定めたものとみることができるが、他方で、本項それ自体は具体的な法的効果をもつものではなく、１項と同様に、いわゆる理念規程としての性格をもつにとどまる規定と位置付けざるをえない。

もっとも、本項の定める「均衡」の理念は、１項におけると同様に、権利濫用の禁止や信義則などの一般条項の解釈にあたって考慮されることがありえよう。具体的な事例は今のところ想定しにくいものの、たとえば、労働時間も含めて正社員と実質的に変わらないいわゆる「疑似パート」と正社員との賃金格差（従来から議論のあったところであるが、短時間労働者が適用対象であるパート労働法はこの問題には直接言及していないため、同条の類推適用いかんという形で問題が生じるであろう）などが、本項の理念に照らして検討されることが考えられる。」

同上　p230

「労契法20条は、非正規労働者問題への対応を図ったものではあるが、有期労働契約法制として有期契約労働者と無期契約労働者間の労働条件格差に介入する規定であるので、無期契約労働者間であり得る正規・非正規労働者間の格差問題には介入していない。

そこで、５年を超えて反復更新された有期契約労働者が労契法18条の無期転換申込権を行使して無期契約労働者に転換する場合にも、労働条件は別段の規定がなければ従前のままとされており、労働条件格差は存続しうるが、無期労働契約に転換後の労働条件格差の問題には本条は適用がない。無期契約労働者間における労働条件の格差いかんは、関係の労働者を包含しての労使交渉によって決すべきということである。」

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年7月6日法律第71号）による改正前の労働契約法　抄

（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条　有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

○　論点ウに関連する裁判例：待遇差について公序良俗違反を認めた事案

丸子警報器事件（長野地上田支判平成8年3月15日労判690号32頁）

自動車部品の下請会社の女性臨時社員が、不当な賃金差別により損害を受けたとして損害賠償を求めた事案につき、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等待遇のための諸要素に幅がある以上、使用者側の裁量も認めなければならないが、同一の労働に従事する臨時社員の賃金が女性正社員の賃金の８割以下となる場合には、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度において使用者の裁量が公序良俗違反として違法となるとされた事例。

判旨：「…同一（価値）労働同一賃金の原則は、労働関係を一般的に規律する法規範として存在すると考えることはできないけれども、賃金格差が現に存在しその違法性が争われているときは、その違法性の判断にあたり、この原則の理念が考慮されないで良いというわけでは決してない。けだし、労働基準法三条、四条のような差別禁止規定は、直接的には社会的身分や性による差別を禁止しているものではあるが、その根底には、およそ人はその労働に対し等しく報われなければならないという均等待遇の理念が存在していると解される。それは言わば、人格の価値を平等と見る市民法の不偏的な原則と考えるべきものである。前記のような年齢給、生活給制度との整合性や労働の価値の判断の困難性から、労働基準法における明文の規定こそ見送られたものの、その草案の段階では、右の如き理念に基づき同一（価値）労働同一賃金の原則が掲げられていたことも想起されなければならない。したがって、同一（価値）労働同一賃金の原則の基礎にある均等待遇の理念は、賃金格差の違法性判断において、ひとつの重要な判断要素として考慮されるべきものであって、その理念に反する賃金格差は、使用者に許された裁量の範囲を逸脱したものとして、公序良俗違反の違法を招来する場合があると言うべきである。

これまで述べた本件における状況…にかんがみれば、Xら臨時社員の提供する労働内容は、その外形面においても、Yへの帰属意識という内面においても、Y会社の女性正社員と全く同一であると言える。…このような場合、使用者たるYにおいては、一定年月以上勤務した臨時社員には正社員となる途を用意するか、あるいは臨時社員の地位はそのままとしても、同一労働に従事させる以上は正社員に準じた年功序列制の賃金体系を設ける必要があったと言うべきである。しかるに、Xらを臨時社員として採用したままこれを固定化し、二か月ごとの雇用期間の更新を形式的に繰り返すことにより、女性正社員との顕著な賃金格差を維持拡大しつつ長期間の雇用を継続したことは、前述した同一（価値）労働同一賃金の原則の根底にある均等待遇の理念に違反する格差であり、単に妥当性を欠くというにとどまらず公序良俗違反として違法となるものと言うべきである…。もっとも、均等待遇の理念も抽象的なものであって、均等に扱うための前提となる諸要素の判断に幅がある以上は、その幅の範囲内における待遇の差に使用者側の裁量も認めざるを得ないところである。したがって、本件においても、Xら臨時社員と女性正社員の賃金格差がすべて違法となるというものではない。前提要素として最も重要な労働内容が同一であること、一定期間以上勤務した臨時社員については年功という要素も正社員と同様に考慮すべきであること、その他本件に現れた一切の事情に加え、Yにおいて同一（価値）労働同一賃金の原則が公序ではないということのほか賃金格差を正当化する事情を何ら主張立証していないことも考慮すれば、Xらの賃金が、同じ勤続年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに越え、その限度においてYの裁量が公序良俗違反として違法となると判断すべきである。」

２（６）有期雇用特別措置法の活用状況

２（６）有期雇用特別措置法の活用状況

１．論点

ア　第1種（高度専門知識を有する有期雇用労働者の活用状況について、どう考えるか。

イ　第2種（定年後継続雇用の有期雇用労働者）の活用状況について、どう考えるか。

２．現状

○　第１種の認定は１件、第２種の認定は約７万件。

○　有期雇用特別措置法について内容まで知っているのは２割以下であり、特に第２種について対象企業が特例を活用していない理由としては「特例の存在を知らなかったから」が多く挙げられた。

○　ヒアリングにおいては、廃止すべきとの意見もある一方で 、有効に活用されている例や、利用を狭める方向での改正は行うべきでないとの意見もあった。また、制度の普及・周知に関する措置が必要との意見があった。

３．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

１）第1種（高度専門知識を有する有期雇用労働者）及び第2種（定年後継続雇用の有期雇用労働者）の活用について

○　有期特措法がなければ、企業がプロジェクトの進捗状況等に応じて必要な高度専門職を雇用しにくくなるほか、65歳を超える高齢者の継続雇用に慎重になると想定されるため、有期特措法があることで雇用が進んでいると言えるのではないか。特に、高齢者雇用は過渡期にあるため、第二種の意義は大きくなっていると言えるのではないか。有期労働契約として更新されるということは労働者にとっても利益があると言えるのではないか。

○　他方、活用状況は十分とは言いがたく、特例の存在を知らないという課題はあるため、制度を周知して活用を促すべきではないか。

無期転換ルールに関する現状　－無期転換ルールの特例の利用状況－

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.48）一部改変

○　有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数の推移は以下のとおり。

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

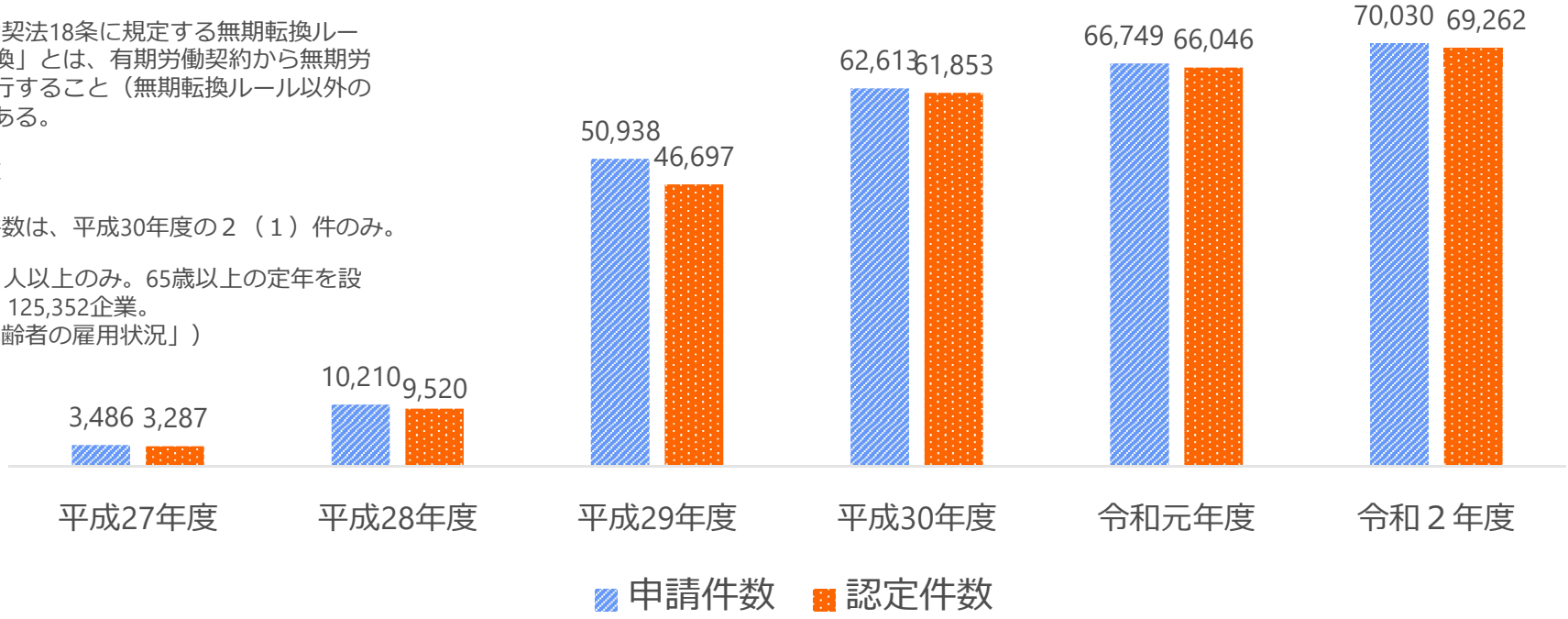
（※）専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号。平成27年４月１日施行）

※「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。

※変更申請の件数を除いた件数

※第一種計画の申請（認定）件数は、平成30年度の２（１）件のみ。

※継続雇用制度の導入企業（31人以上のみ。65歳以上の定年を設けている企業は除く。）は、125,352企業。
（厚生労働省「令和２年高年齢者の雇用状況」）



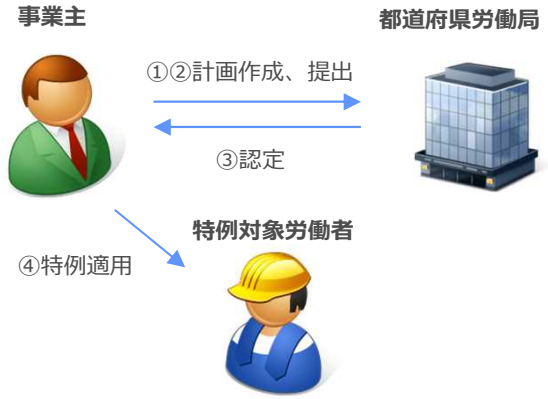
（参考）有期特措法に基づく無期転換ルールの特例適用の流れ

①特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての**計画を作成**
※高度専門職については第一種計画、継続雇用の高齢者については第二種計画を作成

②事業主は、都道府県労働局に作成した**計画を提出**

③都道府県労働局は、事業主から申請された計画が**適切であれば認定**

④認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について**特例適用**



資料出所）都道府県労働局からの報告をもとに厚生労働省において集計

有期特措法に関する現状　－特例に関する認知状況－

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

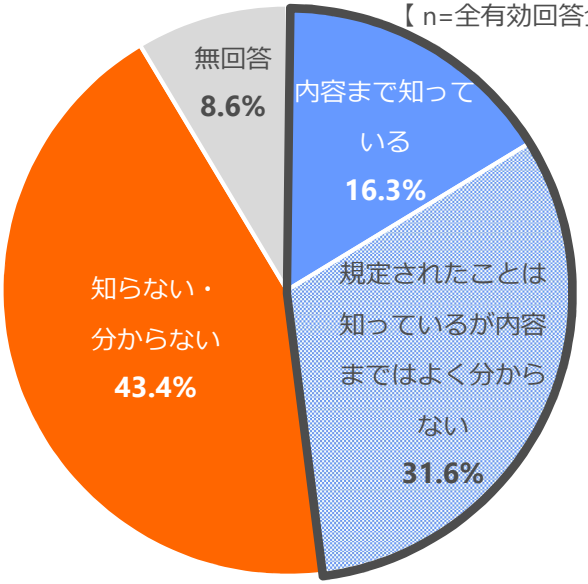
○「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」の認知状況

（多様化／企業・2021年１月時点）

※　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

＜高度な専門的知識等を持つ有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞

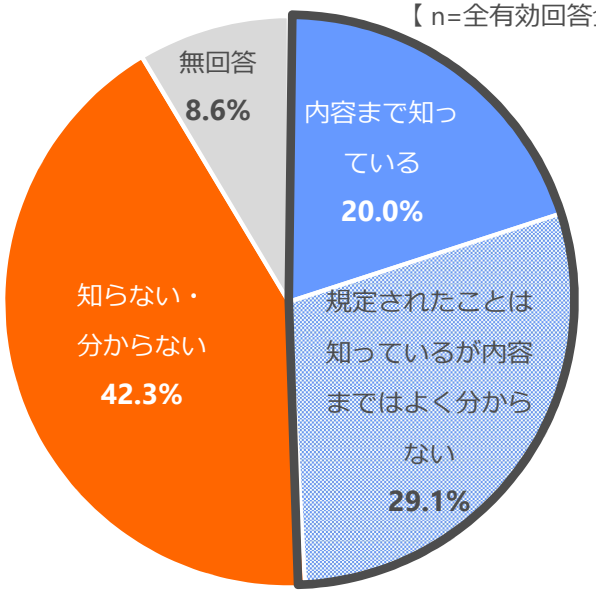
【n=全有効回答企業等、単位：%】



内容や規定されたことについて知っている　**47.9%**

＜定年後再雇用高齢者の有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞

【n=全有効回答企業等、単位：%】



内容や規定されたことについて知っている　**49.1%**

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

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

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

2 特例の効果
　特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（５年）を延長
　⇒次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。
　Ⅰの者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）
　Ⅱの者：定年後引き続き雇用されている期間

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

２（７）その他

2（7）その他

1．論点

ア　無期転換に係る人事制度等（無期転換後の賃金や職務の範囲、キャリアコースを含む。）を定めるにあたって、有期雇用労働者及び無期転換者の意見が反映されるようにすることをどう考えるか。

2．これまでの検討会の議論を踏まえた論点に対する考え方

1）無期転換に係る人事制度等に対する有期雇用労働者及び無期転換者の意見の反映について

○　労基法90条において、使用者が就業規則の作成等について意見聴取しなければならないのは、事業場の労働者の過半数代表であり、仮に無期転換者の就業規則を作成するとしても、関係する労働者（無期転換者・有期契約労働者）の意見を聞けるとは限らないため、労使間でのコミュニケーションを促す方策を検討すべきではないか。その際、意見を聴く対象者について検討が必要ではないか。

○　労使コミュニケーションだけでなく多様な雇用形態の労働者間のコミュニケーションも重要。労働組合が労働者間の利害調整を行うこともあるが、無期転換者について、そもそも労働組合への加入資格のある者が半数程度、労働組合への加入希望も「分からない」が６割弱の中で、雇用形態間の待遇の納得感が得られるように、いかに声を吸い上げるかが必要ではないか。

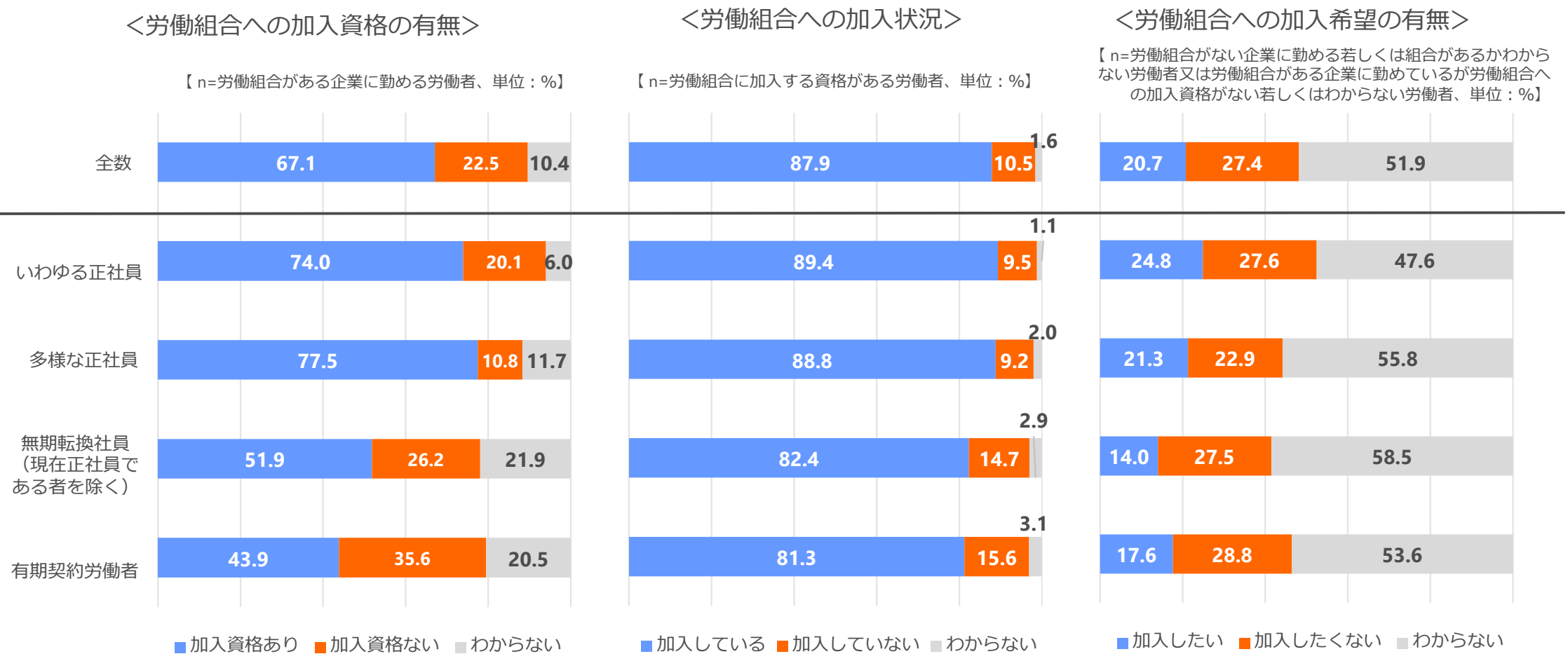
○　有期契約時には更新の際に交渉する機会があり、正社員であれば人事評価がある一方で、無期転換者にはそうした機会がない可能性があるので、無期転換者について、職場でどのようにマネジメントすればいいか、どのように活かすかについて、好事例とともに、示していくべきではないか。

○　一つの企業内に様々な労働者が存在する中で、無期転換に係る制度等について、個々の対象となる労働者の意見を吸い上げることとともに、労働者全体の意見を調整することも必要であり、従業員代表制を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使交渉促進を図る方策も中長期的な課題ではないか。

その他　－有期契約労働者及び無期転換者と労働組合との関係－

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

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



※　各種用語は参考資料３の８頁の用語解説参照

資料出所）JILPT「多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）」（令和３年１月１日調査時点）【速報値】を基に作成。

○ 関連規定

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（作成の手続）

第九十条　使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号） 抄

第六条の二　法第十八条第二項、…並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一　法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

二　法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

２　略

３　使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

４　使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。（以下略）

○ 関連規定

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）抄

（就業規則の作成の手続）
第七条　事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。
２　前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について（平成31年1月30日基発0130第１号ほか）抄

第３ 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等（法第３章）
２ 就業規則の作成の手続（法第７条関係）
（２）「短時間労働者の過半数を代表すると認められるもの」は、事業所の短時間労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は短時間労働者の過半数を代表する者が考えられること。
　この場合の過半数代表者の適格性としては、次のいずれにも該当するものとするものであること。
イ　労働基準法第41 条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
ロ　就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取される者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものではないこと。
（３）（２）ロの選出方法については、①その者が短時間労働者の過半数を代表することの適否について判断する機会が当該事業所の短時間労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであってはならず、かつ、②当該事業所の過半数の短時間労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち、短時間労働者の投票、挙手等の方法により選出されること等が考えられること。

○　労働契約法改正と労使の集団的な協議に関する学説

「詳説　労働契約法［第2版］」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一著）p271-272

「正規・非正規労働者の二極化状況の改善を目指して行われた2012年労働契約法改正も、立法意図の実現のために従業員代表法制の制度化を要請しているといえる。すなわち、有期労働契約が５年を超えて更新されている場合の無期契約への転換申込権（新18条）や、有期・無期契約間の不合理な労働条件の相違の禁止（新20条）などを規定した同改正は、企業の有期・無期契約労働者（つまりは非正規労働者と正社員）にわたる従業員区分や処遇の体系の見直しを要請している。このような正規・非正規にわたる従業員区分と処遇体系の見直しは、当然に従業員全体の現実の利害に大きな影響を与えることがらであって、対使用者の関係において、従業員の異なる集団の利益を調整しつつそれらの利益を全体的に主張する代表組織を必要とする。いいかえれば、改正法が意図する５年を超えて更新される有期労働契約の無期労働契約への転換や、有期・無期契約労働者間の不合理な待遇の是正は、使用者と、従業員集団の利益を代表しかつ調整する任務を持った従業員代表組織との、集団的な協議のうえでなされることが、従業員の利益の擁護の観点からも、なされる措置の円滑な実施という経営的観点からも必要である。そして、これら新規定の実施をめぐる法的紛争の観点からも、労働契約法の10条や新20条はそのような協議の有無・程度を判断要素としていると考えられる。しかるに、企業別組合が存在しない企業や存在しても非正規労働者を組織化していない企業では、従業員全体の利益を代表し調整するための上記の協議チャンネルは存在しないというほかない。

以上のように、非正規労働者の問題の改善を図った2012年の労働契約法改正も、企業における労使の集団的な協議の仕組みの再構築を重要な課題としているのである。」