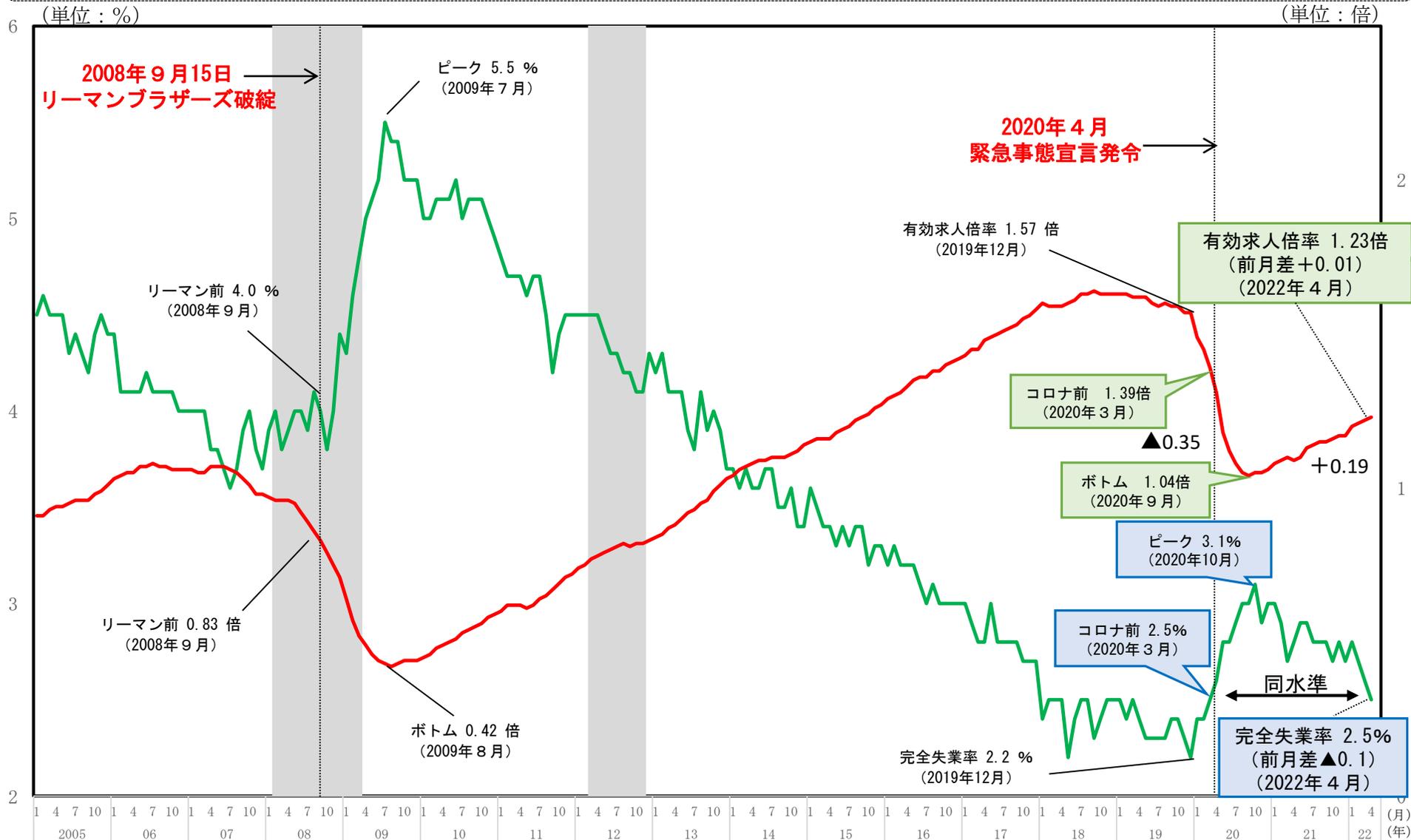


無期転換ルールに関する参考資料 (本日の論点関連)

雇用を取り巻く環境 一足下の雇用情勢一

- 足下の雇用情勢は、求職者が引き続き高水準にあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直しの動きがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域があるなど、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- 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か月で0.83倍→0.42倍に低下した。

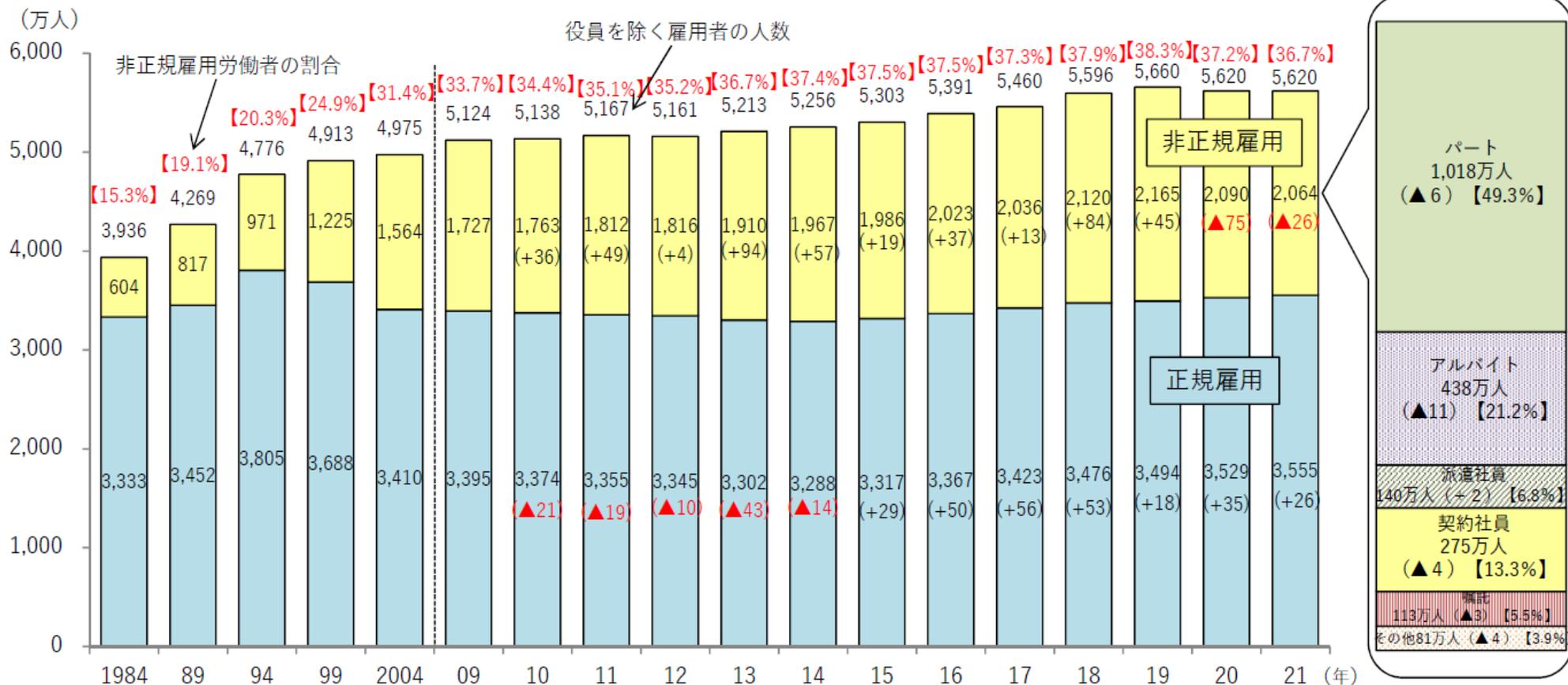


（資料出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

（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。

雇用を取り巻く環境 —就業者数の推移—

- 正規雇用労働者は3,555万人（2021年平均。以下同じ）。対前年比で7年連続の増加（+26万人）。
- 非正規雇用労働者は2,064万人。2010年以降対前年比で増加が続いてきたが、2020年以降は減少（-26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合は36.7%。前年に比べ0.5ポイント低下。



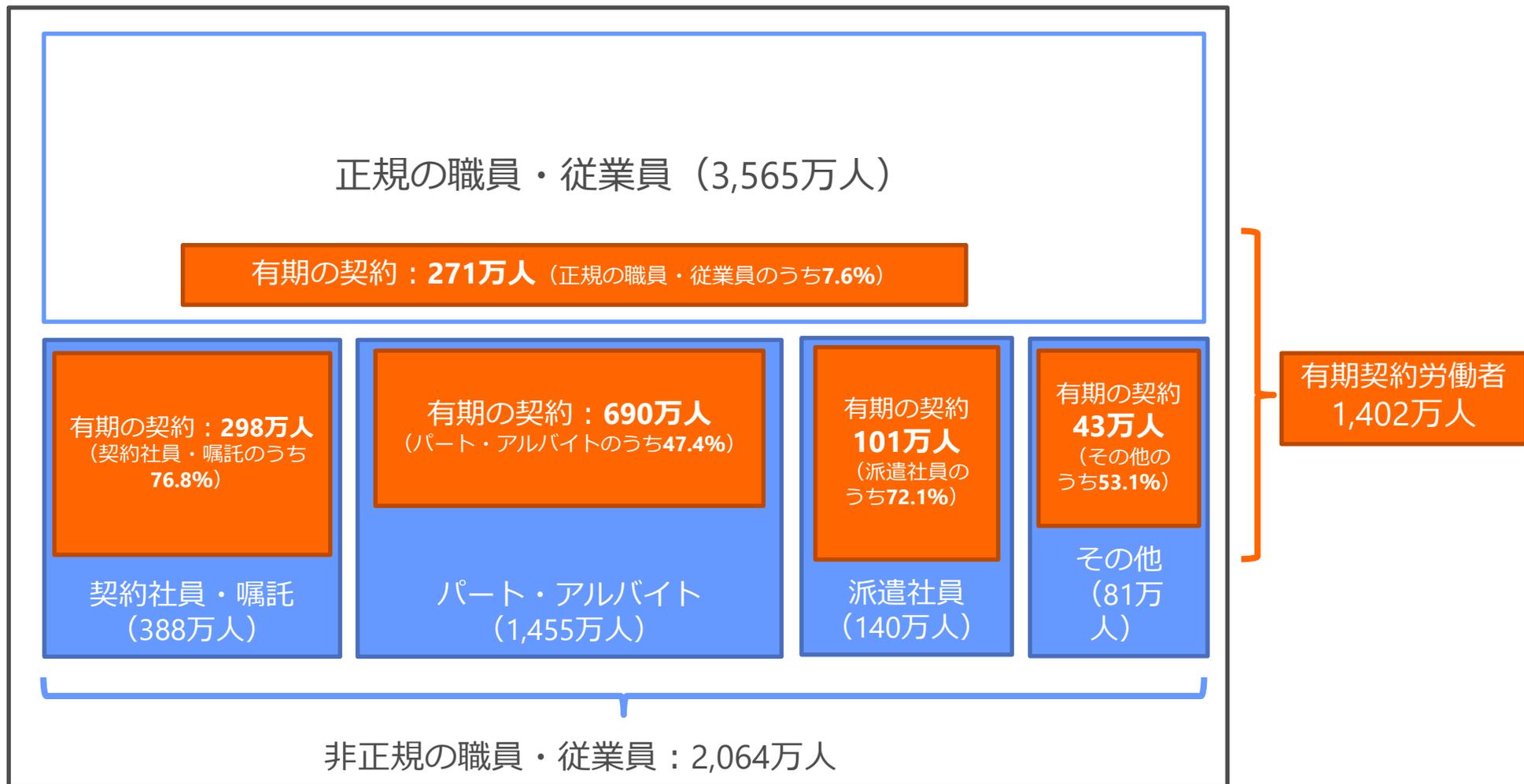
(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2010年から2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 6) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用を取り巻く環境 —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1402万人となっている。

役員を除く雇用者（全産業）：5,629万人【2021年】

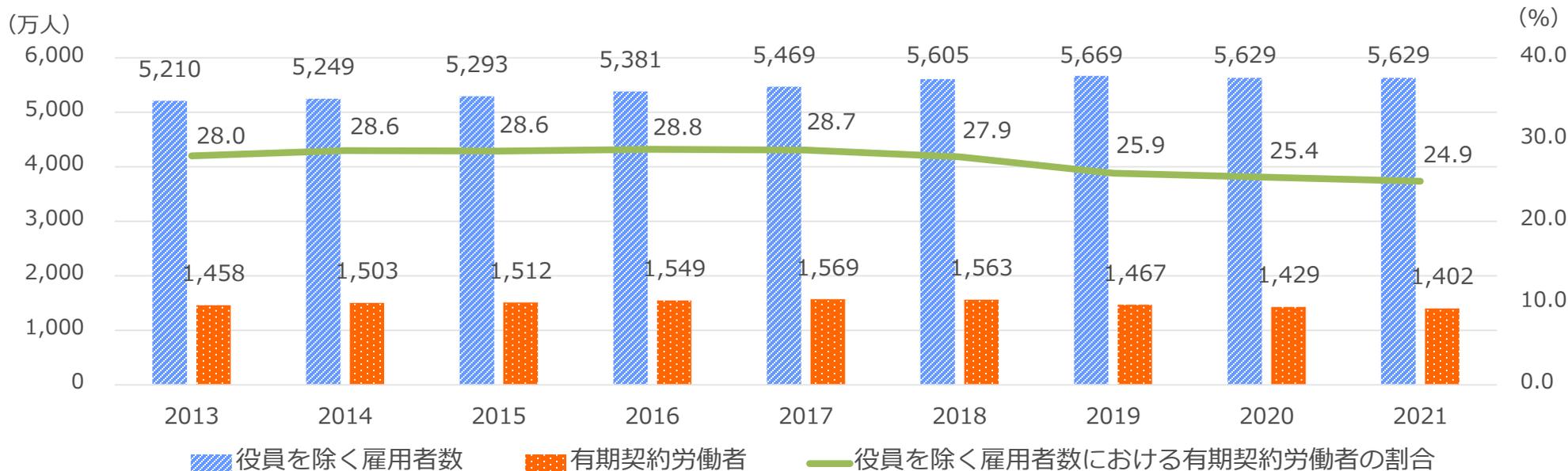


※ 「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」等の区分は、勤め先での呼称による。

雇用を取り巻く環境 — 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。

○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	2021.7	2021.10	2022.1
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610	5,607	5,656	5,636	5,620
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	1,400	1,405	1,411
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	24.8	24.9	25.1

雇用を取り巻く環境 —労働者に占める就業形態の割合—

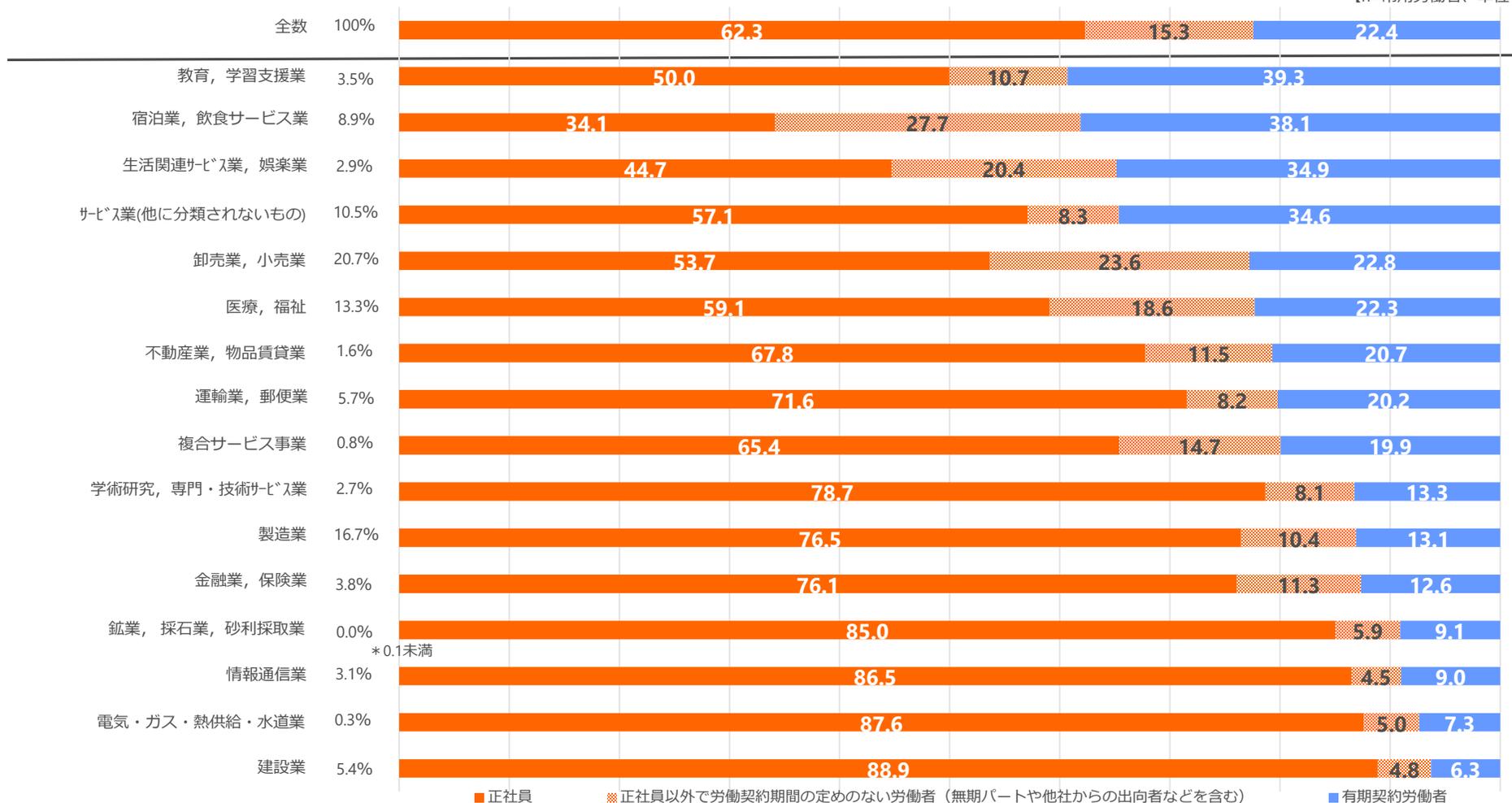
○ 常用労働者に占める有期契約労働者の割合を業種別にみると、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の順で割合が高くなっている。

○有期実態調査（事業所）における業種別・常用労働者に占める各就業形態の割合

（有期／事業所・2020年4月時点）

復元後の常用労働者数全体に占める当該業種の常用労働者数の割合
↓

【n=常用労働者、単位：%】



*0.1未満

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)

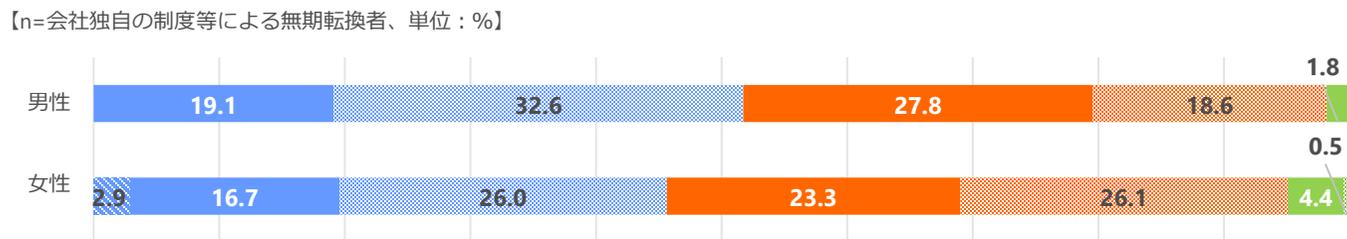
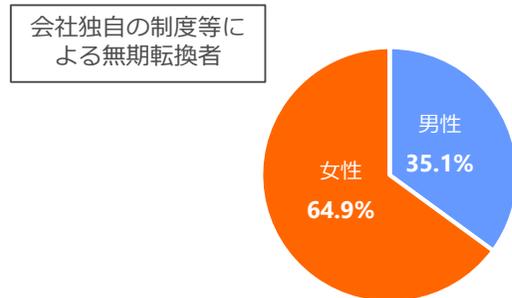
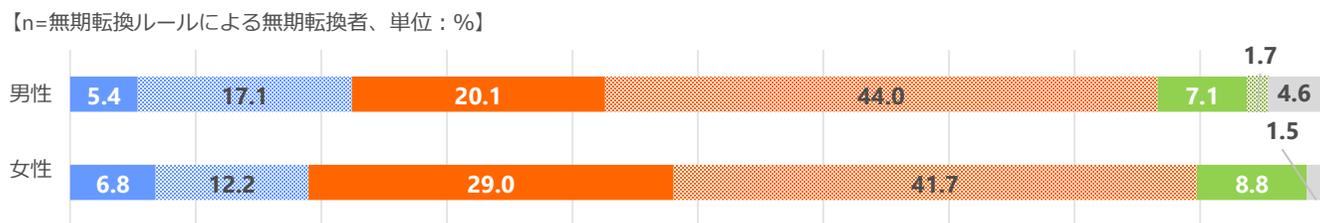
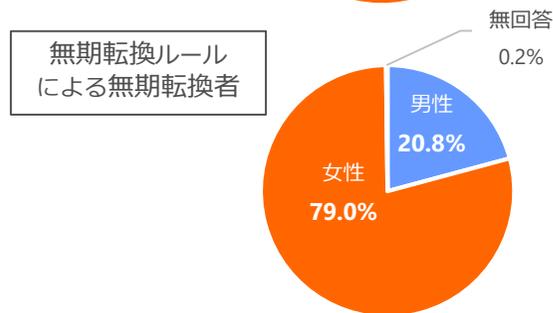
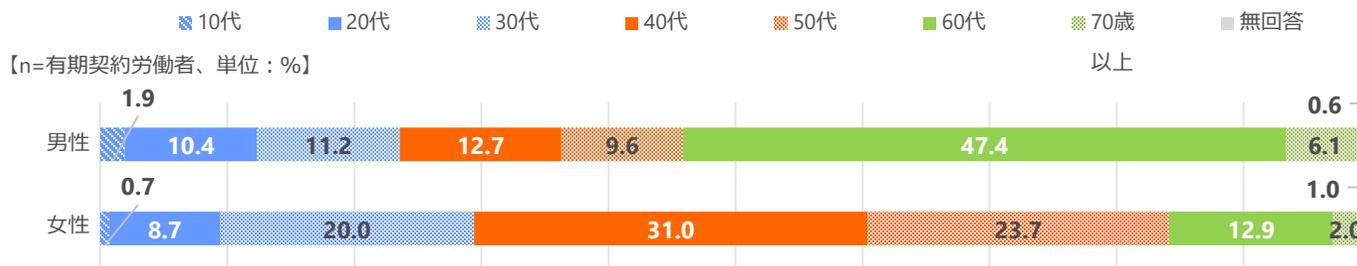
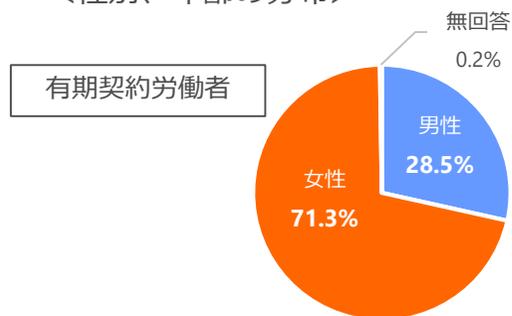
無期転換に関する状況 – 有期実態調査（個人）の対象者の詳細 –

- 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）

※ 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>



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）

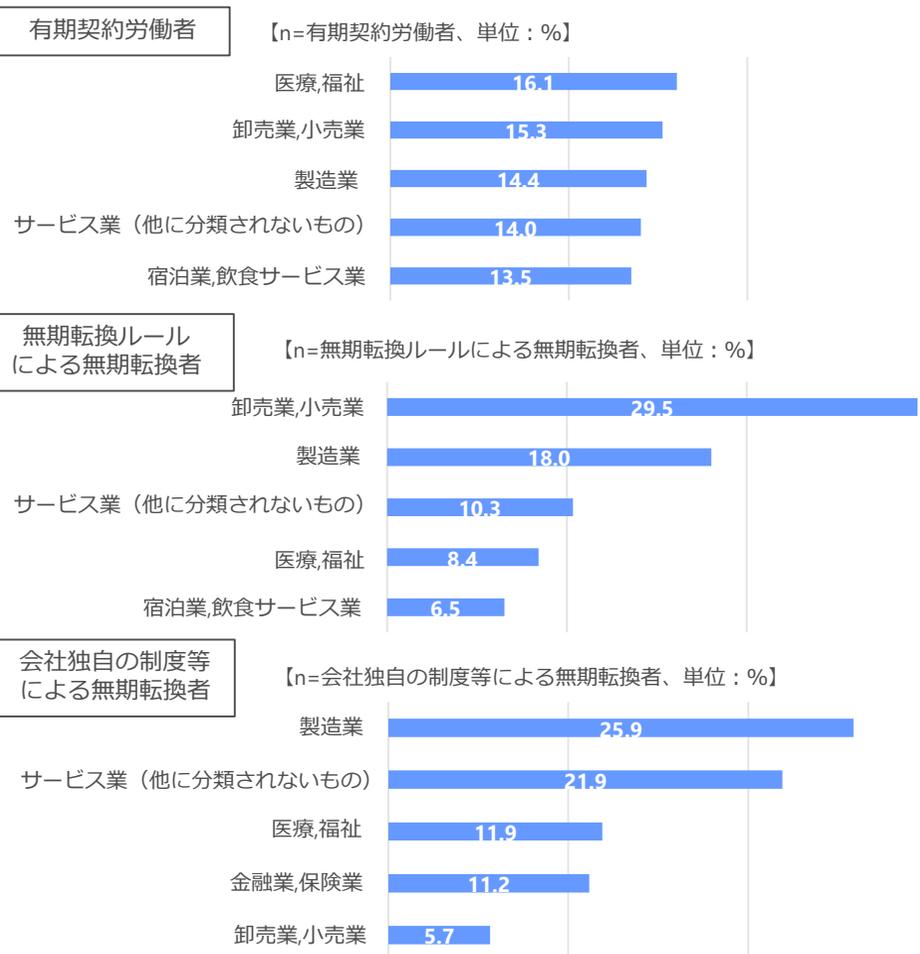
無期転換に関する状況 – 有期実態調査（個人）の対象者の詳細② –

- 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。

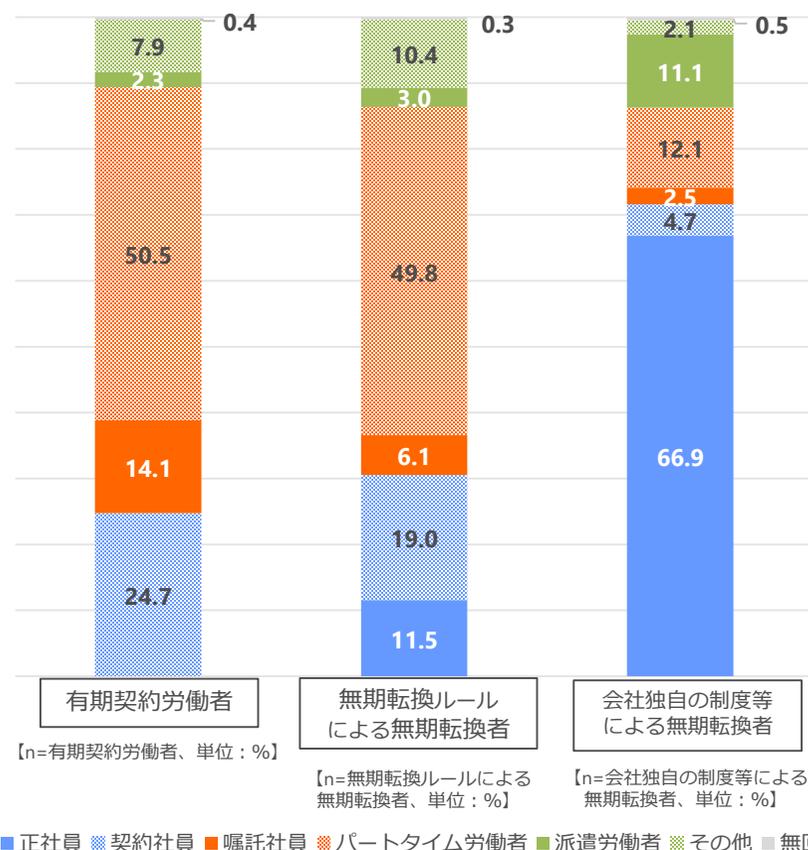
○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細

（有期／個人・2021年1月時点）

<勤務先の業種の割合（上位5つ）>



<就業形態の割合>



無期転換に関する現状 – 無期転換申込権が生じた人の状況等 –

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

○ 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）

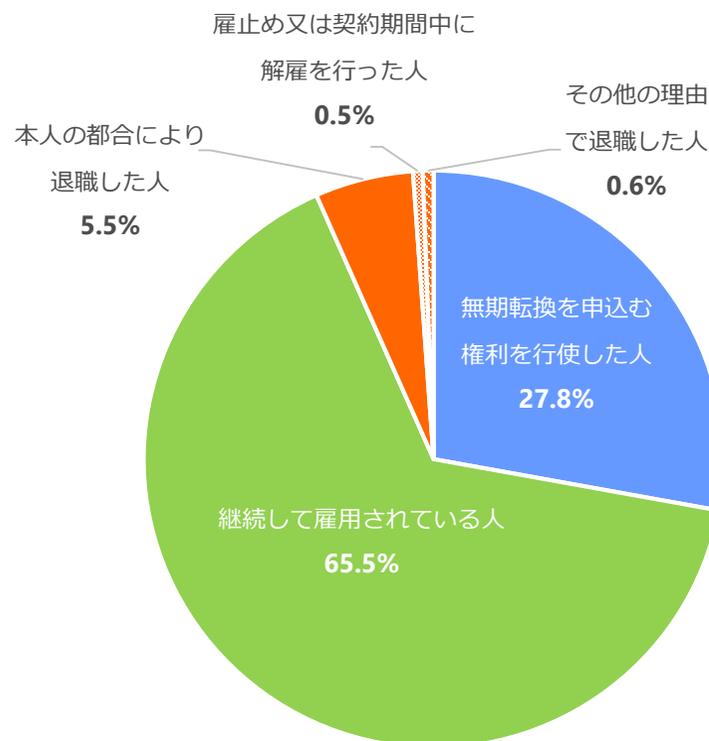
<2018年度・2019年度合算：無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人がいる事業所>

【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：%】



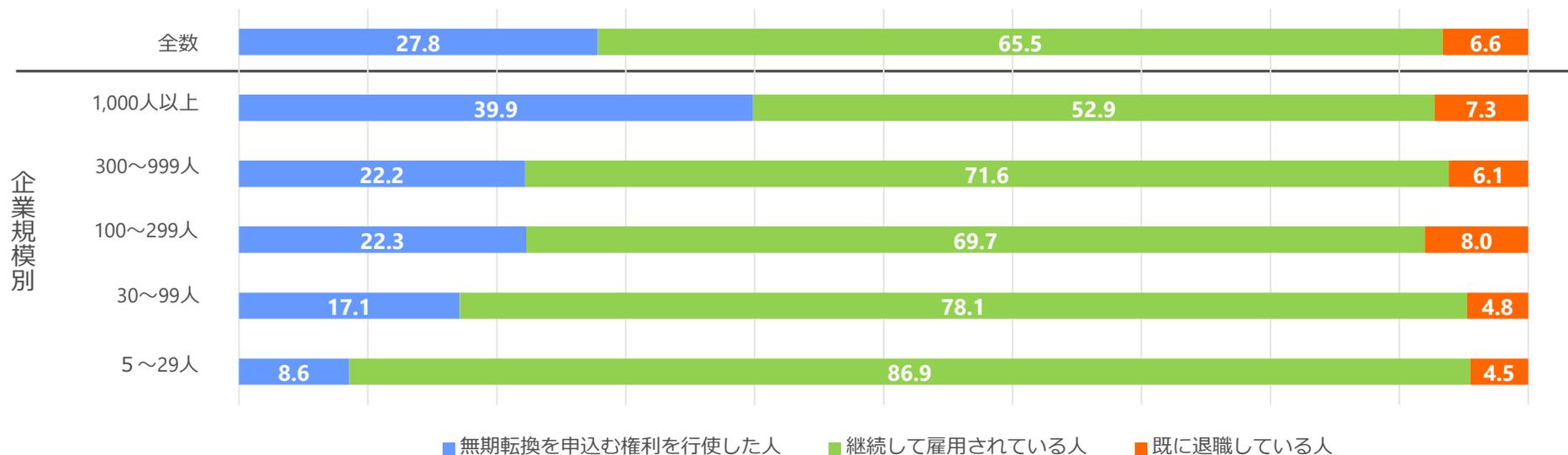
- 企業規模別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が最も高いのは「1,000人以上」の企業規模で約4割となっているが、最も割合が低いのは「5～29人」の企業規模であり、1割未満となっている。
- 既に退職した人の割合は、いずれの企業規模でも4～8%程度となっている。

○ 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：%】



※「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

無期転換に関する現状

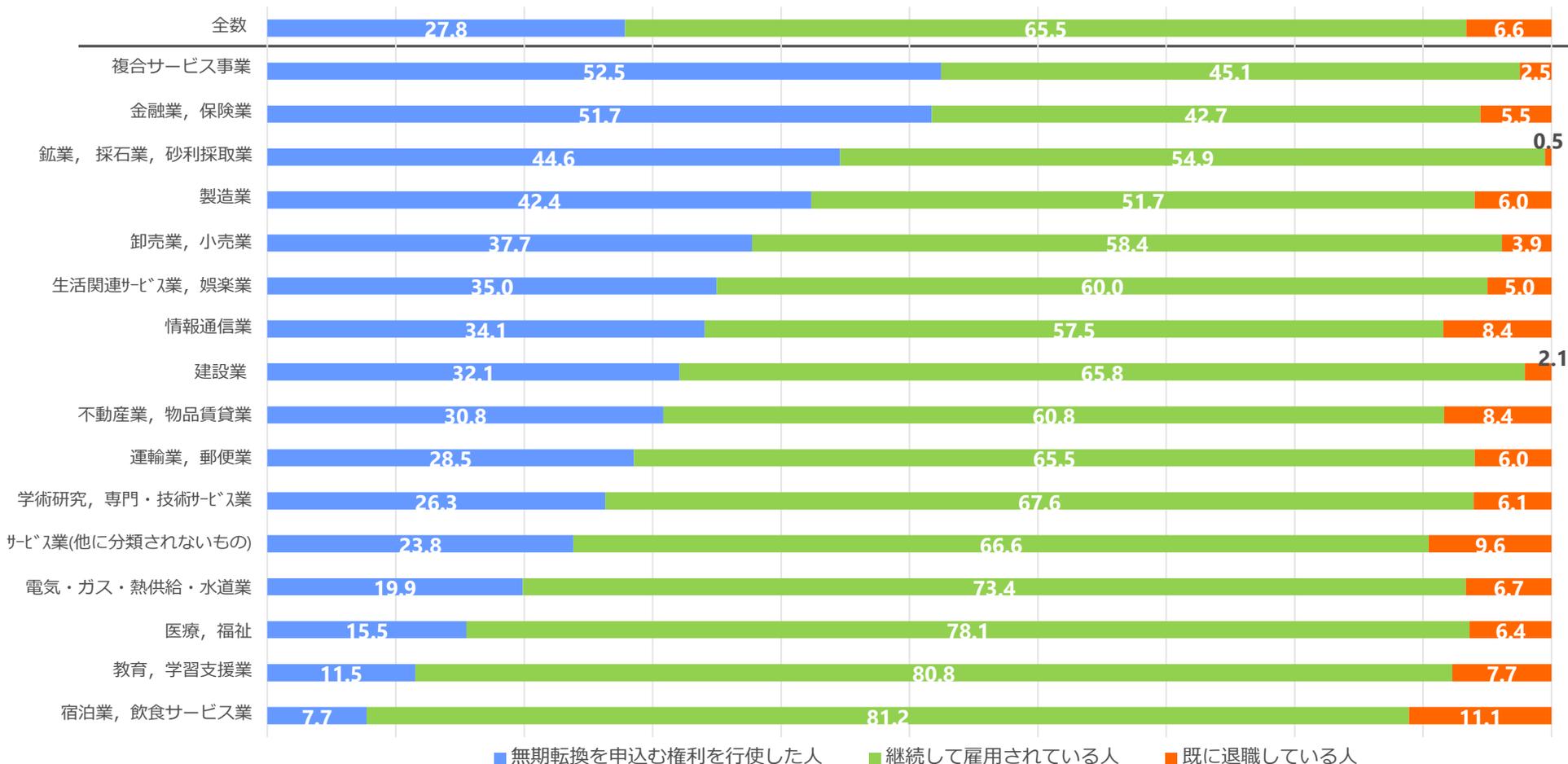
－ 無期転換申込権が生じた人の状況等（業種別） －

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

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

< 2018年度・2019年度合算：業種別 >

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



※「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

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－

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

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

< 2018年度・2019年度合算 >

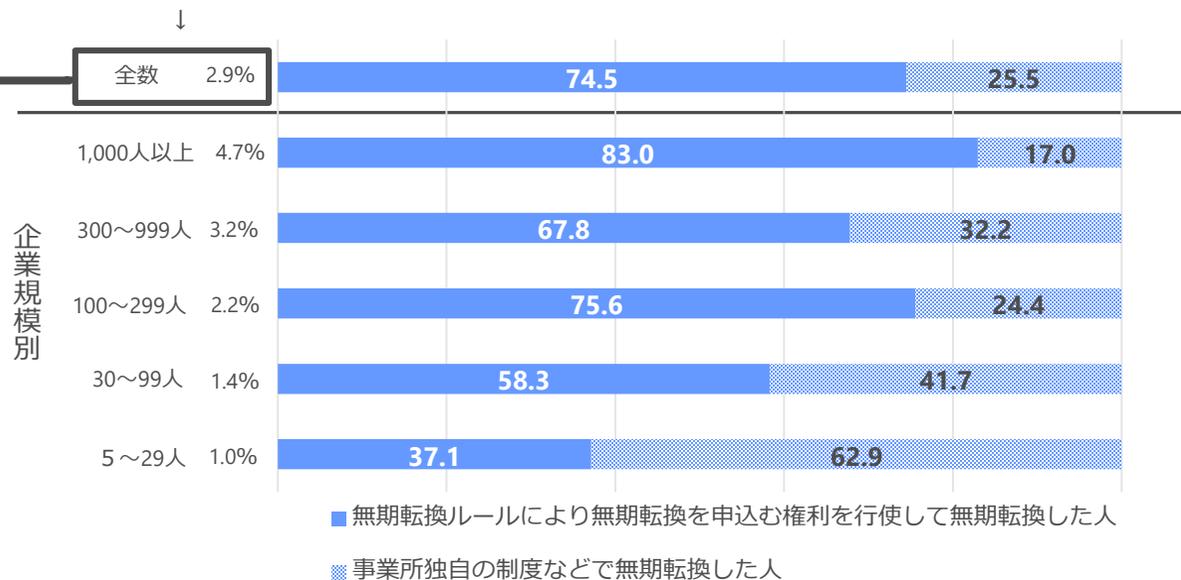
【n=無期転換した人、単位：%】



< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=無期転換した人、単位：%】

復元後の常用労働者数に占める無期転換者の割合



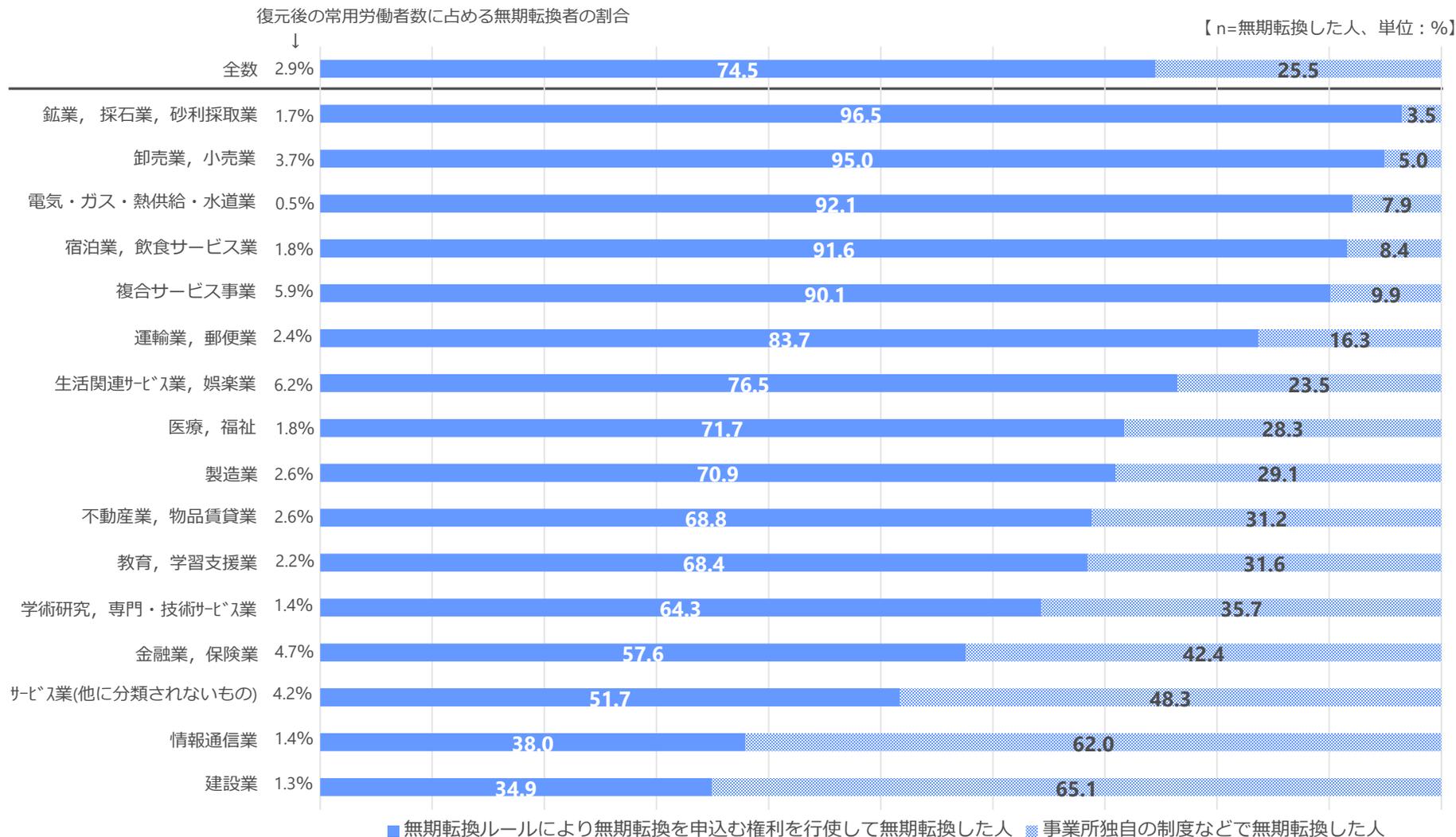
- 本調査結果より、常用労働者5人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換した人数は約158万人、そのうち無期転換ルールにより無期転換した人数は約118万人と推計される。
 (※) 常用労働者5人未満の事業所の状況を考慮していないこと、調査対象の2018年度及び2019年度以外にも無期転換は行われていることに留意が必要。

【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））。

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

○2018年度・2019年度合算：業種別・無期転換した人の内訳

(有期/事業所・2020年4月時点)

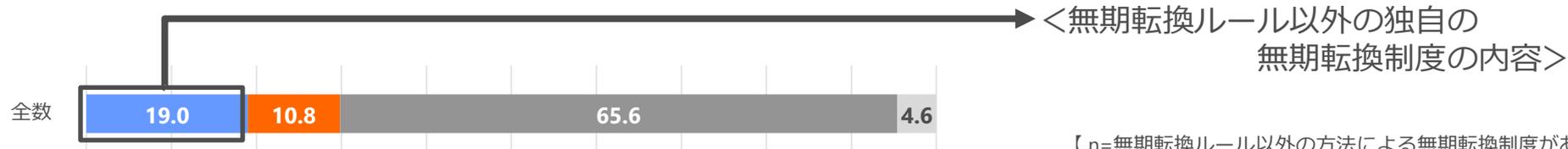


- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度について、「制度がある」割合は19.0%となっている。
- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の種類としては、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」割合が69.8%、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」割合が35.4%となっている。

○無期転換ルール以外の無期転換制度の状況（有期／個人・2021年1月時点）

<無期転換ルール以外の無期転換制度の有無>

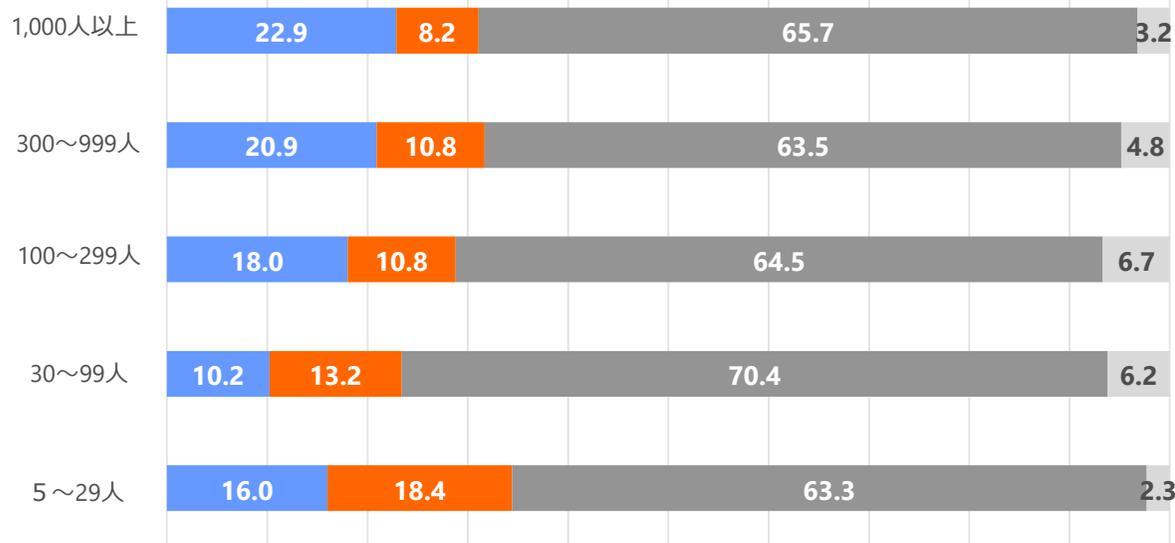
【n=有期契約労働者、単位：%】



<無期転換ルール以外の独自の無期転換制度の内容>

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

無期転換制度の種類	
無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある	69.8
期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある	35.4

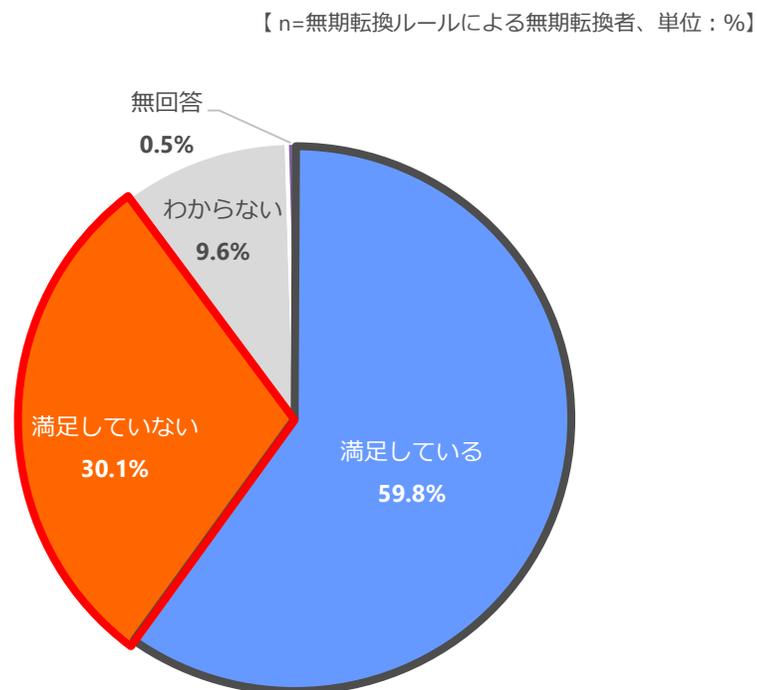


- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある
- そうした制度はない
- そうした制度があるかわからない
- 無回答

- 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>



<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)>

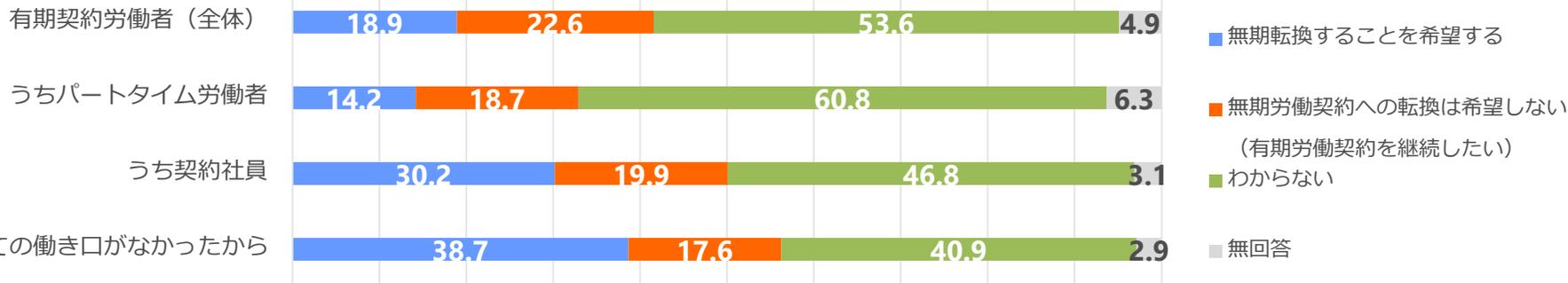
【n=満足していないと回答した無期転換ルールによる無期転換者、単位：% (複数回答・最大3つ)】

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

無期転換に関する現状 – 無期転換の希望の有無 –

○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>



※契約社員・・・特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

<有期契約労働者が無期転換を希望する理由>

【n= (左から2列目) 有期契約労働者のうち無期転換することを希望する者、(左から3列目) うちパートタイム労働者、(左から4列目) うち契約社員 (左から5列目) うち有期契約労働者となることを選んだ理由として「正社員としての働き口がなかったから」を選んだ者、 単位：% (複数回答・最大3つ)】

	全体	パートタイム労働者	契約社員	正社員としての働き口がなかったから
雇用不安がなくなるから	81.2	89.6	75.1	84.8
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	48.4	62.1	56.0
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	35.0	28.1	32.6	36.8
法定された権利だから	13.2	19.7	7.2	10.1
社会的な信用が高まるから	7.1	6.8	8.6	8.4
他者にすすめられたから	2.8	4.8	1.6	1.8
会社の中核メンバーになれるから	2.2	2.4	1.7	2.4
その他	2.3	0.6	2.9	1.1
無回答	1.1	0.8	0.7	1.2

<有期契約労働者が無期転換を希望しない理由>

【n= (左から2列目) 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、(左から3列目) うちパートタイム労働者、(左から4列目) うち契約社員、(左から5列目) うち60歳以上の嘱託を除く、(左から5列目) うち有期契約労働者となることを選んだ理由として「正社員としての働き口がなかったから」を選んだ者、 単位：% (複数回答・最大3つ)】

	全体	パートタイム労働者	契約社員	60歳以上の嘱託を除く	正社員としての働き口がなかったから
高齢だから、定年後の再雇用者だから	40.2	20.4	34.9	24.7	23.4
現状に不満はないから	30.2	43.1	24.9	36.6	18.0
契約期間だけ無くなって意味がないから	20.5	21.5	16.7	20.5	35.6
辞めにくくなるから (長く働くつもりはないから)	15.9	8.2	34.4	16.7	22.3
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	15.8	18.7	20.0	18.8	4.1
頑張ってもステップアップが見込めないから	13.0	5.0	25.7	16.2	37.3
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	6.6	2.3	9.9	8.7	34.5
学生だから (他の会社に就職するから)	5.3	12.0	1.0	7.0	—
他に本業や副業があるから	3.4	5.5	0.7	4.5	—
制度や手続きがよく分からないから	3.0	1.7	6.2	2.7	6.5
会社側に希望を伝えにくいから	1.6	2.0	2.0	2.1	2.4
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.4	0.9	-	0.5	—
その他	9.4	9.3	5.2	11.6	27.5
無回答	2.0	3.6	1.2	2.3	150.3

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

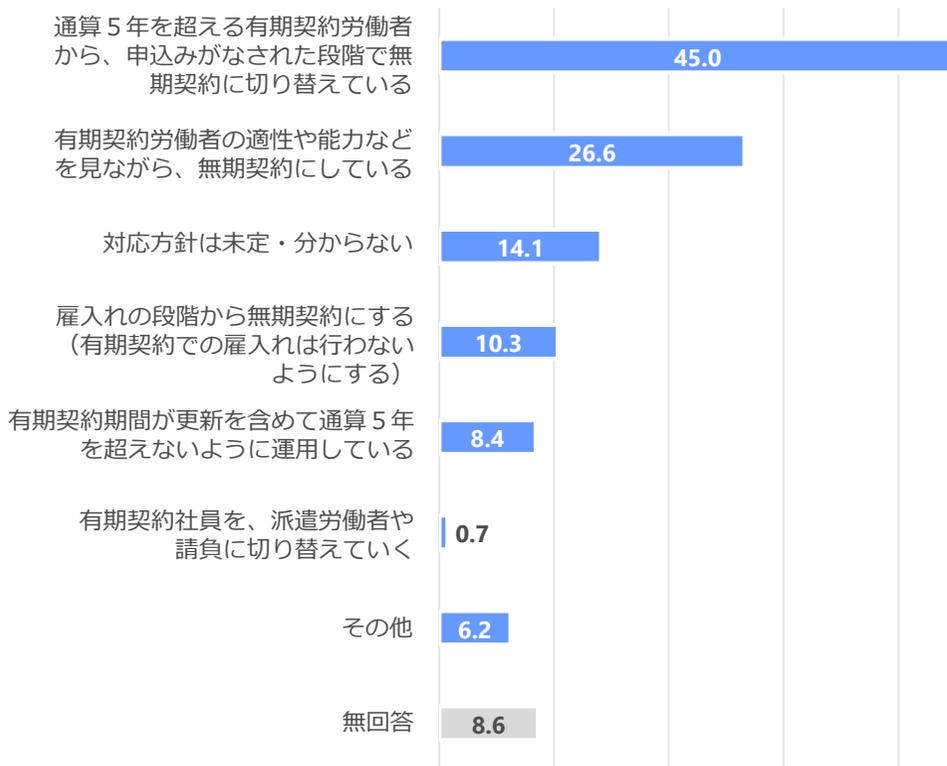
無期転換に関する現状 – 無期転換ルールに対する企業の対応状況 –

- 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請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請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）

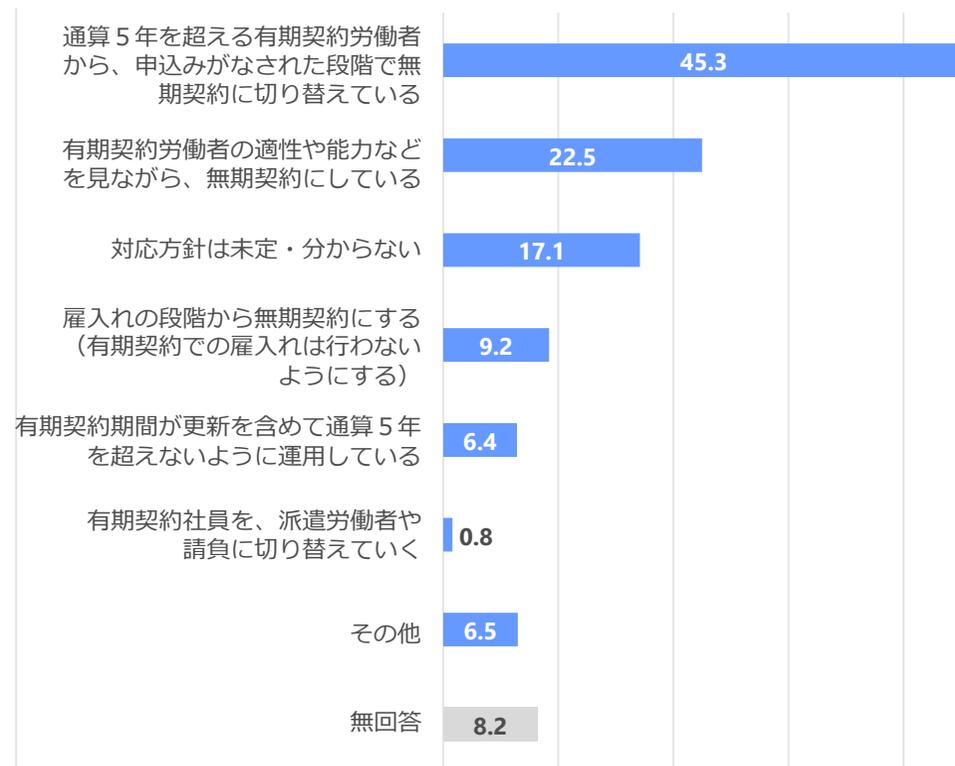
<フルタイム契約労働者に対する対応>

【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）】

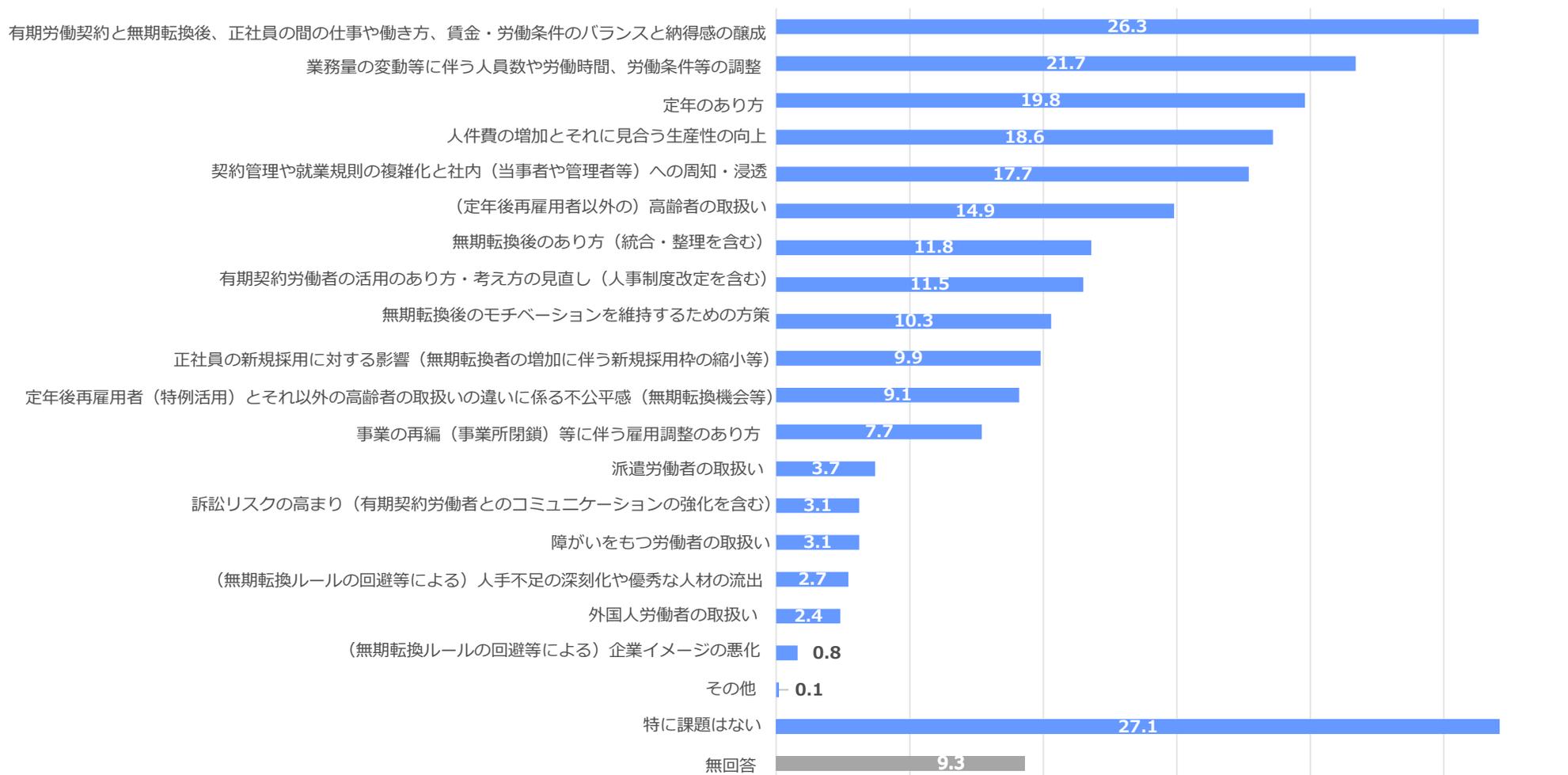


無期転換に関する現状 – 無期転換ルールに対応する上での課題 –

- 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）】



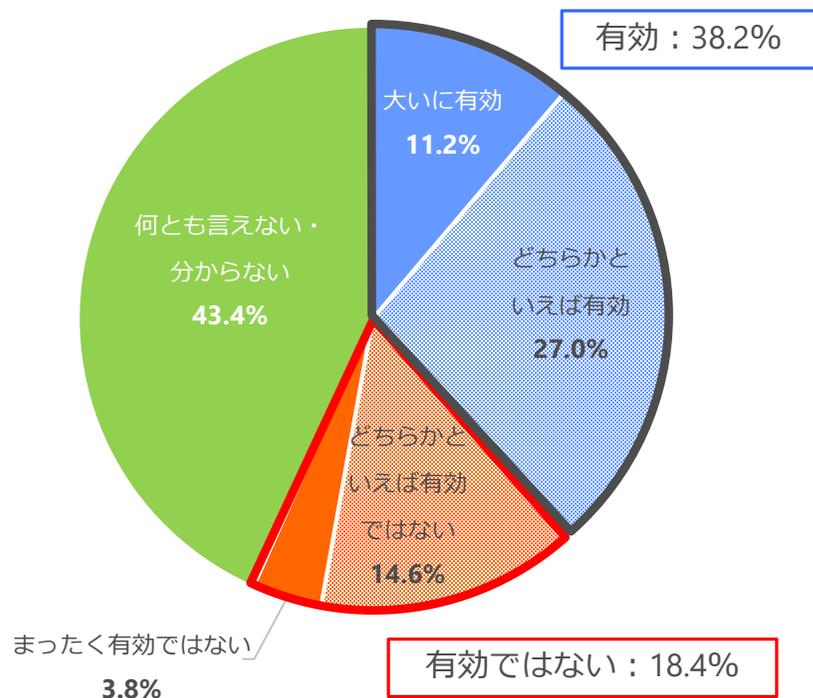
無期転換に関する現状 – 無期転換ルールに関する労働者の意見 –

- 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）

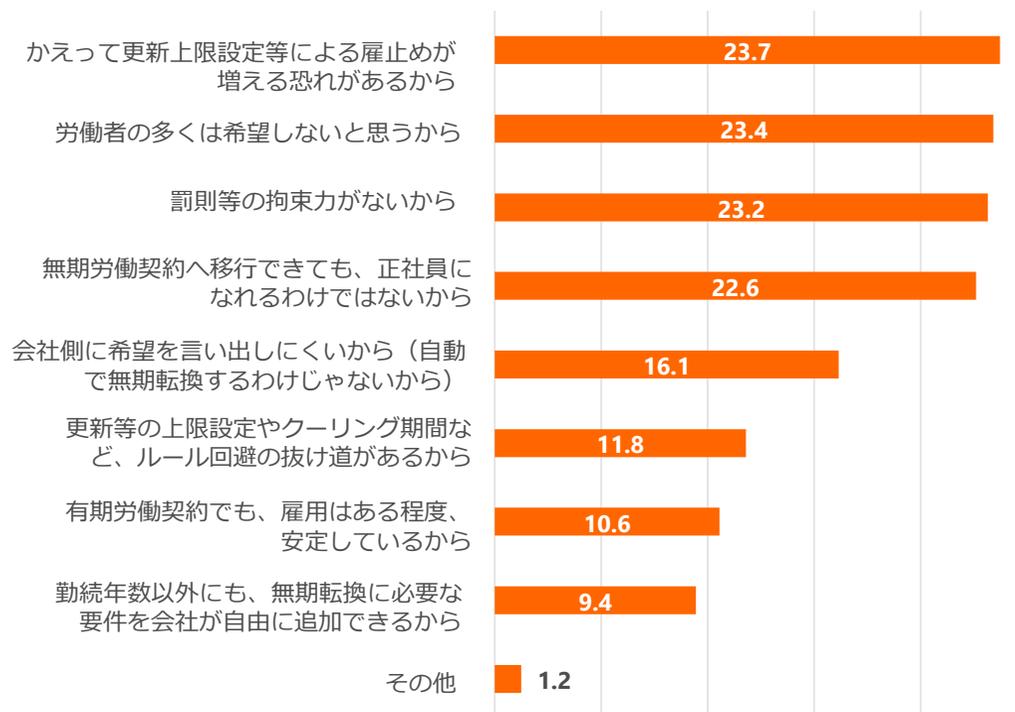
<無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか>

【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：％】

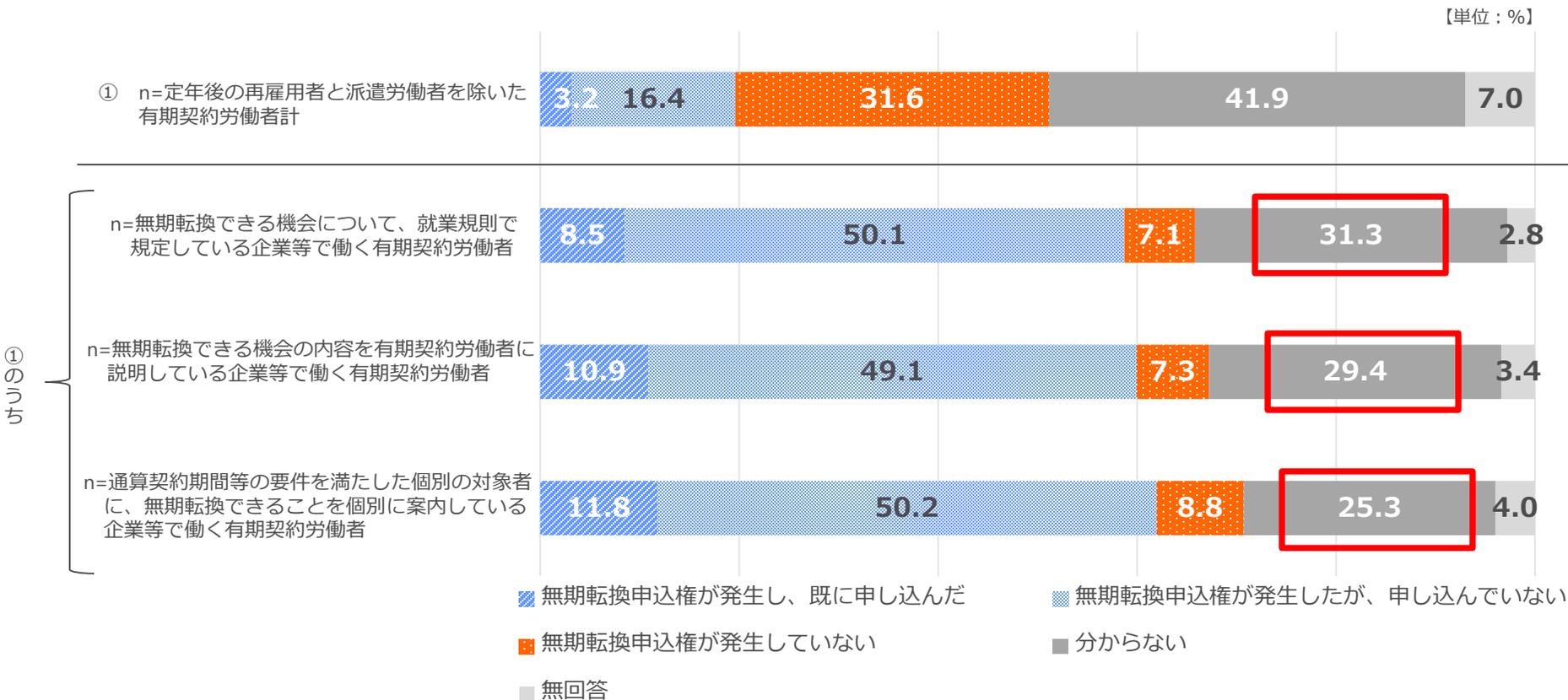


無期転換に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

○ 無期転換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)

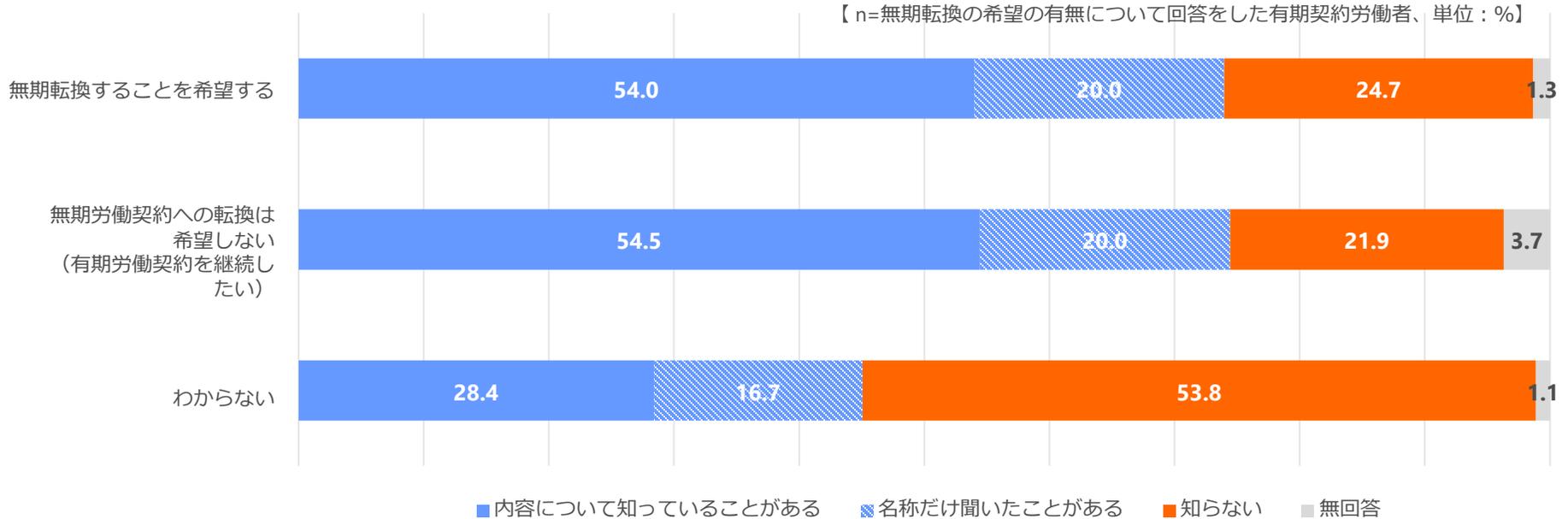
※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。



○ 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>

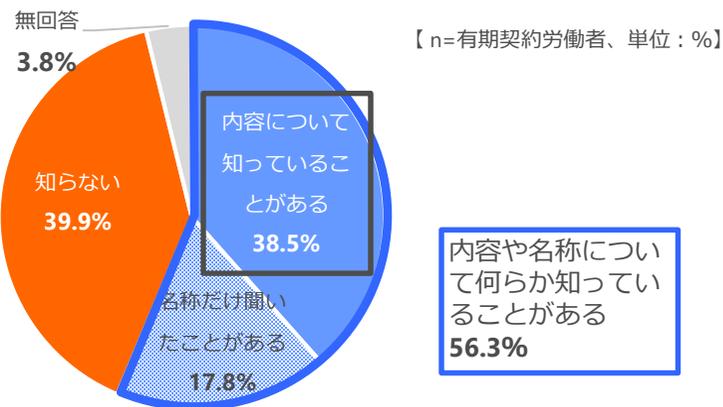


無期転換に関する現状 – 無期転換ルールへの認知状況 –

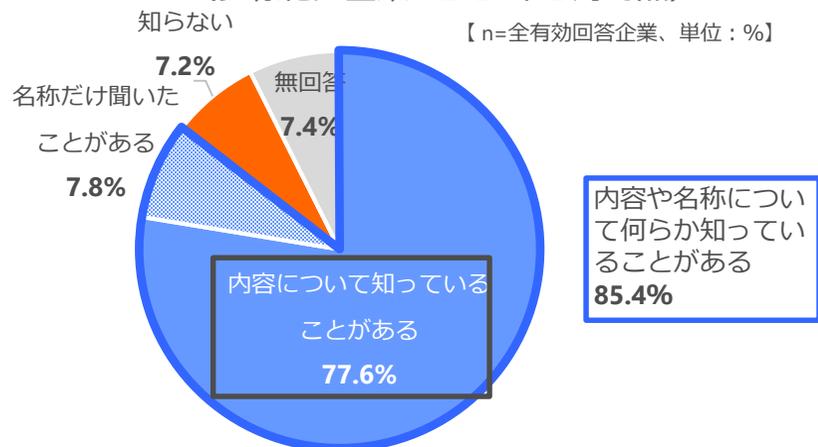
- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
- 一方、「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。

○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)＞

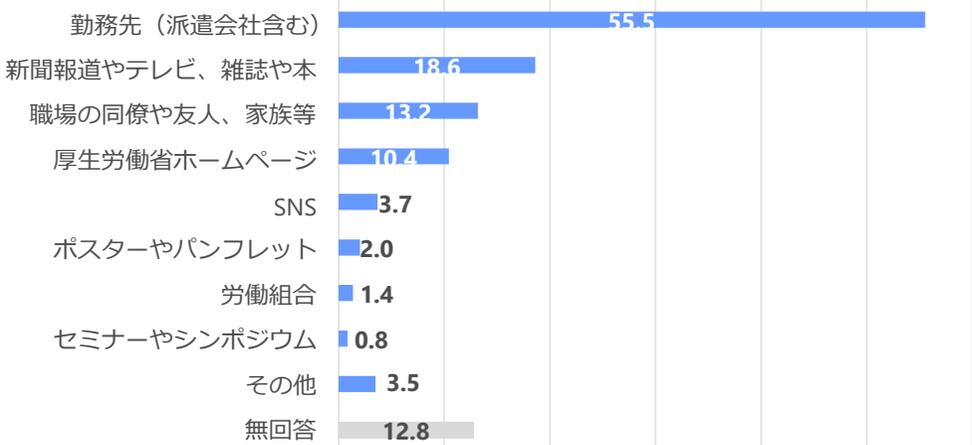


＜企業の無期転換ルールに関する知識の有無
(多様化/企業・2021年1月時点)＞



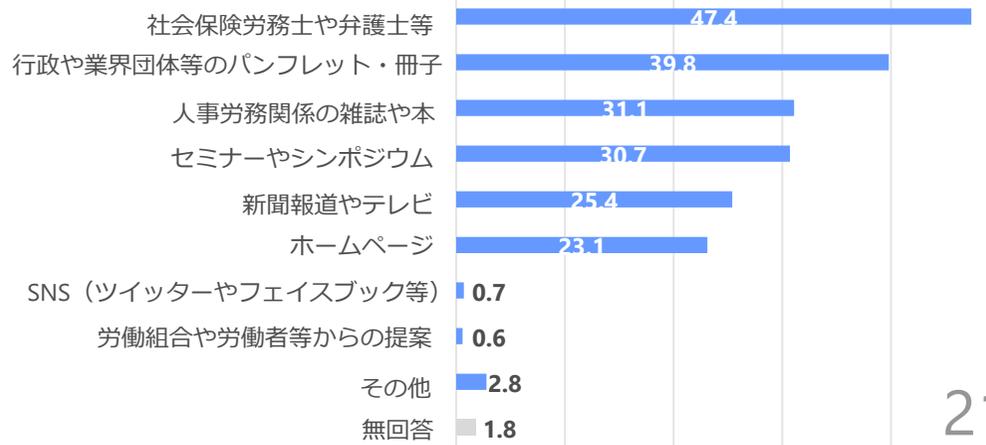
＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

【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)】



＜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)】

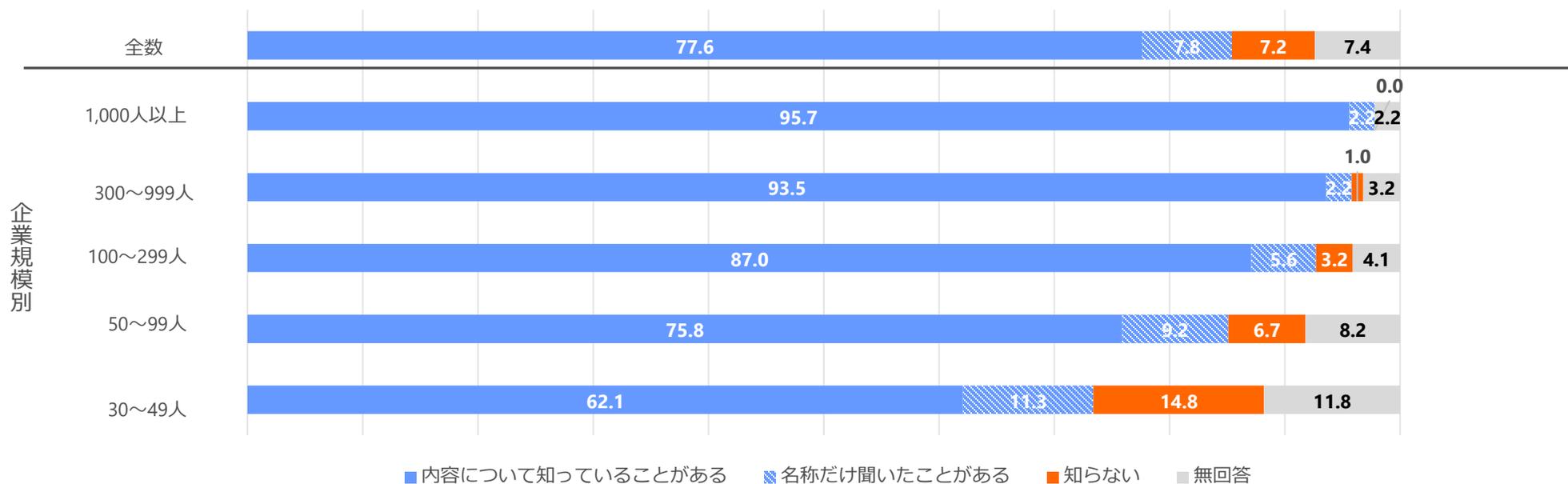


- 企業規模別に企業の無期転換ルールへの認知状況をみると、企業規模が大きいほど、「内容について知っていることがある」割合が高くなり、企業規模が小さいほど、「知らない」割合が高くなっている。

○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：％】

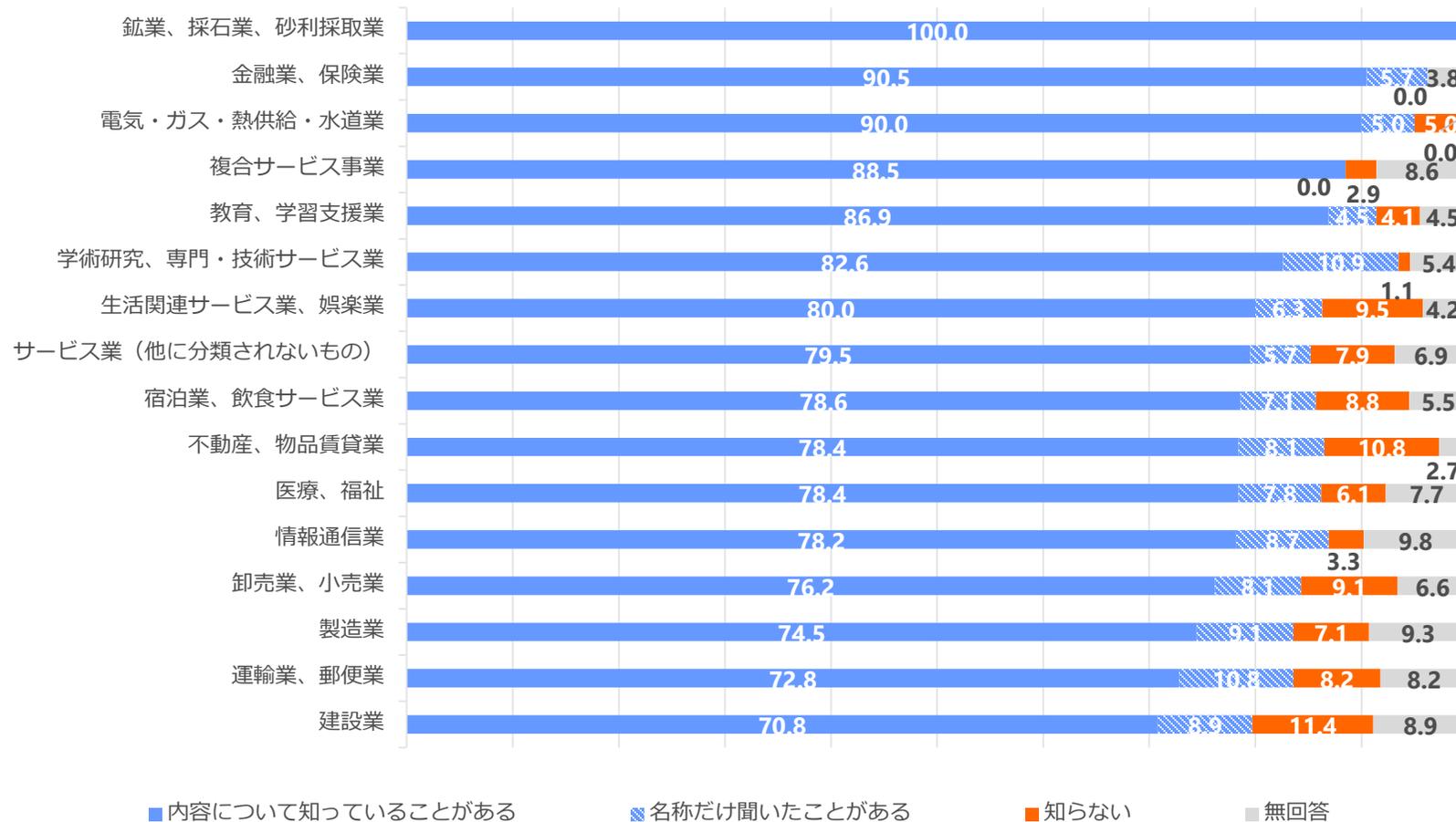


無期転換に関する現状 – 業種別・企業の無期転換ルールへの認知状況 –

○ 業種別・企業の無期転換ルールへの認知状況は以下のとおり。

○業種別・企業の無期転換ルールへの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点）

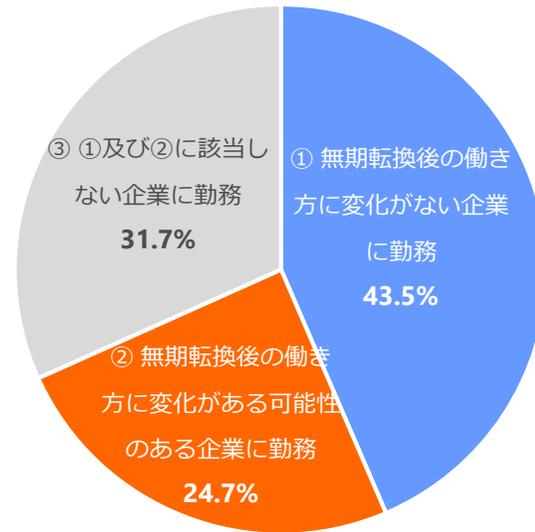
【n=全有効回答企業、単位：%】



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）を基に作成。

- 負担が増えるかもしれないと考えて無期転換を希望しない有期契約労働者のうち、企業の調査結果によると実際には無期転換後の働き方の負担が増える訳ではない企業で働く有期契約労働者の割合は4割を超える。

○ 「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者が働いている企業の分析(企業、労働者・2018年11月時点)



【n=労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者、単位：％】

- 労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由（問11付問の回答「2」）で無期転換を希望しない（問11の回答「2」）有期契約労働者を母数（n=186）とした。
- 当該有期労働者が勤務する企業の企業調査で、無期転換後の形態と有期労働契約時の働き方等との比較（問13（複数回答、フルタイム及びパートタイム））について、
 - 働き方に変化がない（問13の回答「1」又は「3」のみと回答した）企業で働く有期契約労働者を『①働き方に変化がない企業に勤務n=81』
 - 働き方が変化する又は大幅に変化する、働き方の負荷が若干増加する（問13の回答「4」「5」「2」のいずれかに回答した）企業で働く有期契約労働者を『②働き方に変化がある可能性のある企業に勤務（n=46）』
 - 調査結果からは無期転換ルールへの対応方針が不明である又は無期転換の機会を設けていない（①及び②に該当しない）企業で働く有期契約労働者を『③①及び②に該当しない企業に勤務（n=59）』とした。

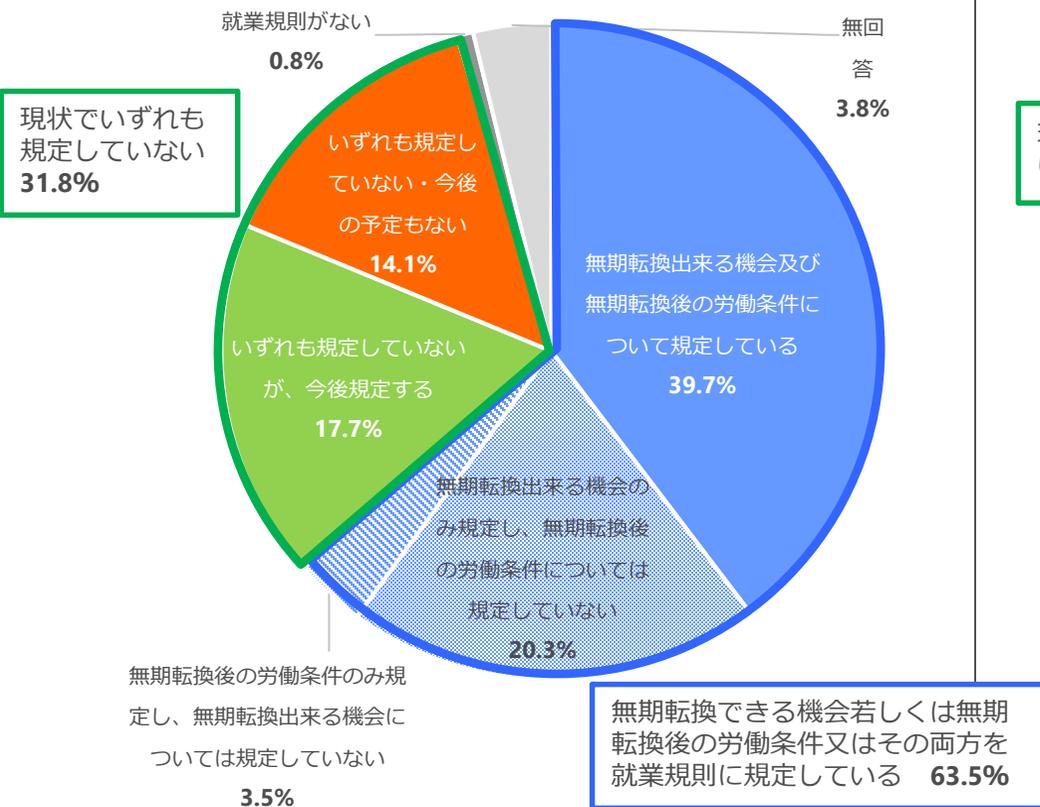
無期転換に関する現状 – 無期転換ルールの説明状況等 –

- 「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）

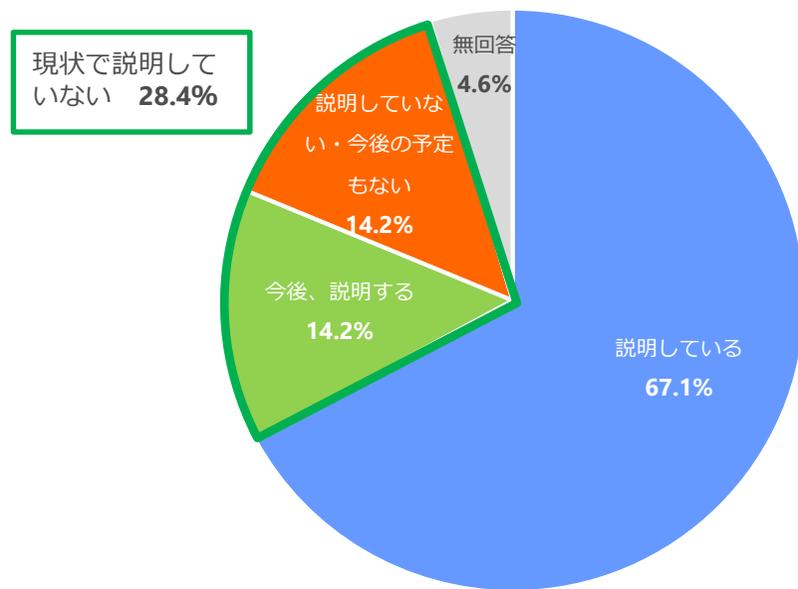
<無期転換できる機会の就業規則への規定の有無>

【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：%】

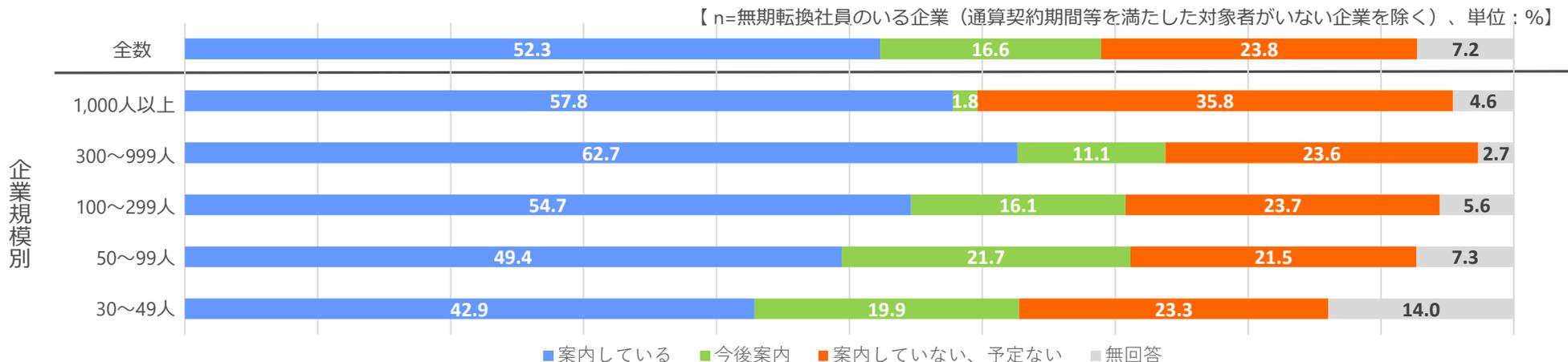


無期転換に関する現状 – 無期転換ルールの説明状況等 –

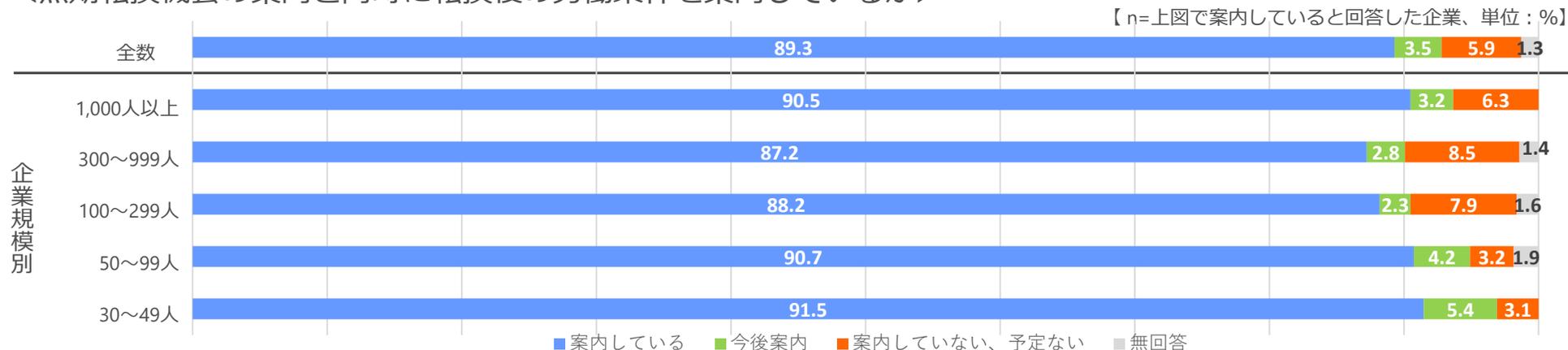
- 5年の通算期間を満たした労働者に対し、無期転換できることを「現状で案内している」企業の割合は、概ね企業規模が大きいほど高いが、最も割合が高いのは300～999人規模である。
- 無期転換できる機会を案内する際、同時に無期転換後の労働条件を「案内している」企業の割合は、300～999人規模で最も低い。

○企業規模別・無期転換できる機会や転換後の労働条件の案内の有無（多様化・企業）

<通算期間等を満たした労働者への無期転換できる機会を案内しているか>



<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>

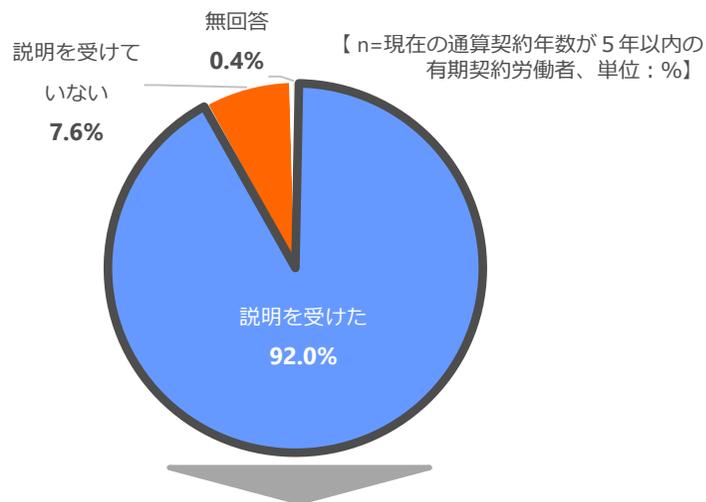


無期転換に関する現状 – 契約更新に関する説明状況等 –

- 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） ※ 60歳以上の嘱託を除く。

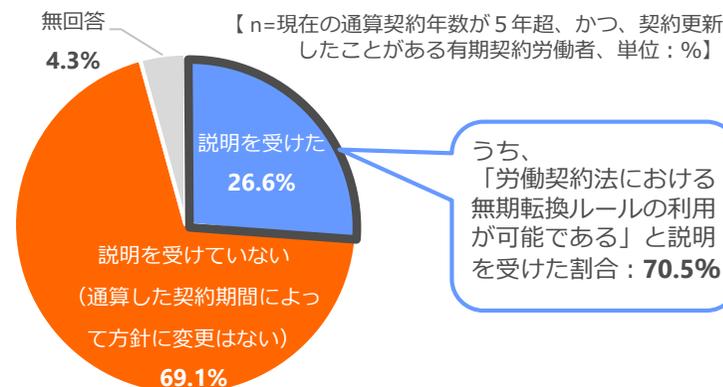
<有期労働契約締結時の契約更新の方針に係る説明>



【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）】

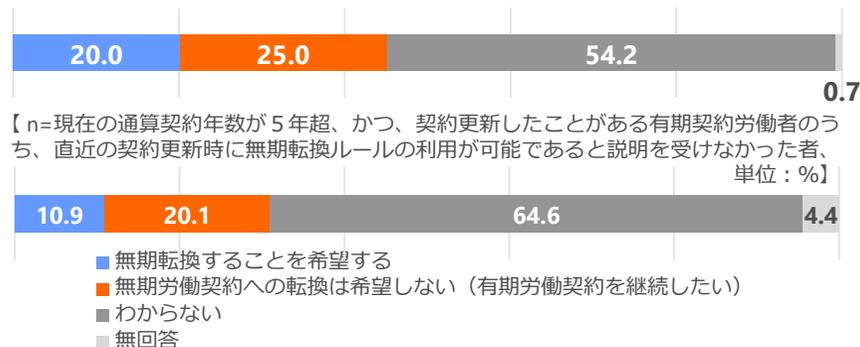
説明の内容	
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	57.4
特別の事情がなければ直ちに更新する	42.7
労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	18.2
原則として更新しない	3.7
毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	2.1
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	1.6
その他	1.5

<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：%】



○ 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。

キャリアアップ助成金 令和4年度予算額（令和3年度補正後予算額）：839億円（989億円）

1 事業の目的

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

2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置／加算額（1人当たり）
<div style="border: 1px solid #f4a460; padding: 5px; border-radius: 50%; display: inline-block; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">正社員化支援</div> <p style="text-align: center;">正社員化コース</p> <p>有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <hr style="border-top: 1px dashed #f4a460;"/> <p style="text-align: center;">障害者正社員化コース</p> <p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： 57万円（42.75万円） ②無期→正規：28.5万円（21.375万円）</p> <hr style="border-top: 1px dashed #e91e63;"/> <p>①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期：45万円（33万円） ③無期→正規：45万円（33万円）</p>	<p style="text-align: center;">正社員化コース</p> <p>■派遣労働者を派遣先で 正規雇用労働者として直接雇用 28.5万円</p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度 を新たに規定 <u>1事業所当たり</u> 9.5万円（7.125万円）</p> <p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後 に正社員転換 ※令和7年3月末まで</p> <p>① 9.5万円 ②4.75万円 ① 9.5万円 ②4.75万円</p>
<div style="border: 1px solid #f4a460; padding: 5px; border-radius: 50%; display: inline-block; font-size: 0.8em; margin-bottom: 5px;">処遇改善支援</div> <p style="text-align: center;">賃金規定等改定コース</p> <p>全て又は一部の有期雇用労働者等の 基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額</p> <hr style="border-top: 1px dashed #f4a460;"/> <p style="text-align: center;">賃金規定等共通化コース</p> <p>有期雇用労働者等と正規雇用労働者との 共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p> <hr style="border-top: 1px dashed #f4a460;"/> <p style="text-align: center;">賞与・退職金制度導入コース</p> <p>有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度 を導入し、支給又は積立てを実施</p> <hr style="border-top: 1px dashed #f4a460;"/> <p style="text-align: center;">選択的適用拡大導入時処遇改善コース</p> <p>選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を 適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに 反映させるための取組の実施 ※令和4年9月末まで</p> <hr style="border-top: 1px dashed #f4a460;"/> <p style="text-align: center;">短時間労働者労働時間延長コース</p> <p>有期雇用労働者等の週所定労働時間 を3時間以上延長し、社会保険を適用</p>	<p>① 1～5人： 3.2万円（2.1万円） ② 6人以上： 2.85万円（1.9万円）</p> <hr style="border-top: 1px dashed #e91e63;"/> <p><u>1事業所当たり</u> 57万円（42.75万円）</p> <hr style="border-top: 1px dashed #e91e63;"/> <p><u>1事業所当たり</u> 38万円（28.5万円）</p> <hr style="border-top: 1px dashed #e91e63;"/> <p><u>1事業所当たり</u> 19万円（14.25万円）</p> <hr style="border-top: 1px dashed #e91e63;"/> <p>22.5万円（16.9万円）</p> <p>※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、 3時間未満延長でも4.1～14万円を助成。 ※令和6年9月末までの金額</p>	<p style="text-align: center;">賃金規定等改定コース</p> <p>■賃金を3%以上増額 ■賃金を5%以上増額 1.425万円（中小企業のみ） 2.375万円（中小企業のみ）</p> <p>■「職務評価」の手法の活用により実施 <u>1事業所当たり</u> 19万円（14.25万円）</p> <hr style="border-top: 1px dashed #ffc107;"/> <p style="text-align: center;">賞与・退職金制度導入コース</p> <p>■同時に導入した場合 16万円（12万円）</p> <hr style="border-top: 1px dashed #ffc107;"/> <p style="text-align: center;">選択的適用拡大導入時処遇改善コース</p> <p>■社会保険加入時の賃金増額幅に応じて 1.4～16.6万円 ■短時間労働者の生産性向上を図るための取組を実施 <u>1事業所当たり</u> 10万円（7.5万円）</p>

※()は、大企業の場合の額。
※生産性の向上が認められる場合の額については、一部省略。
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。

2.無期転換ルール (2)無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

○ 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

労働者を新たに雇用する事業主の皆様へ

別添

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。

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。

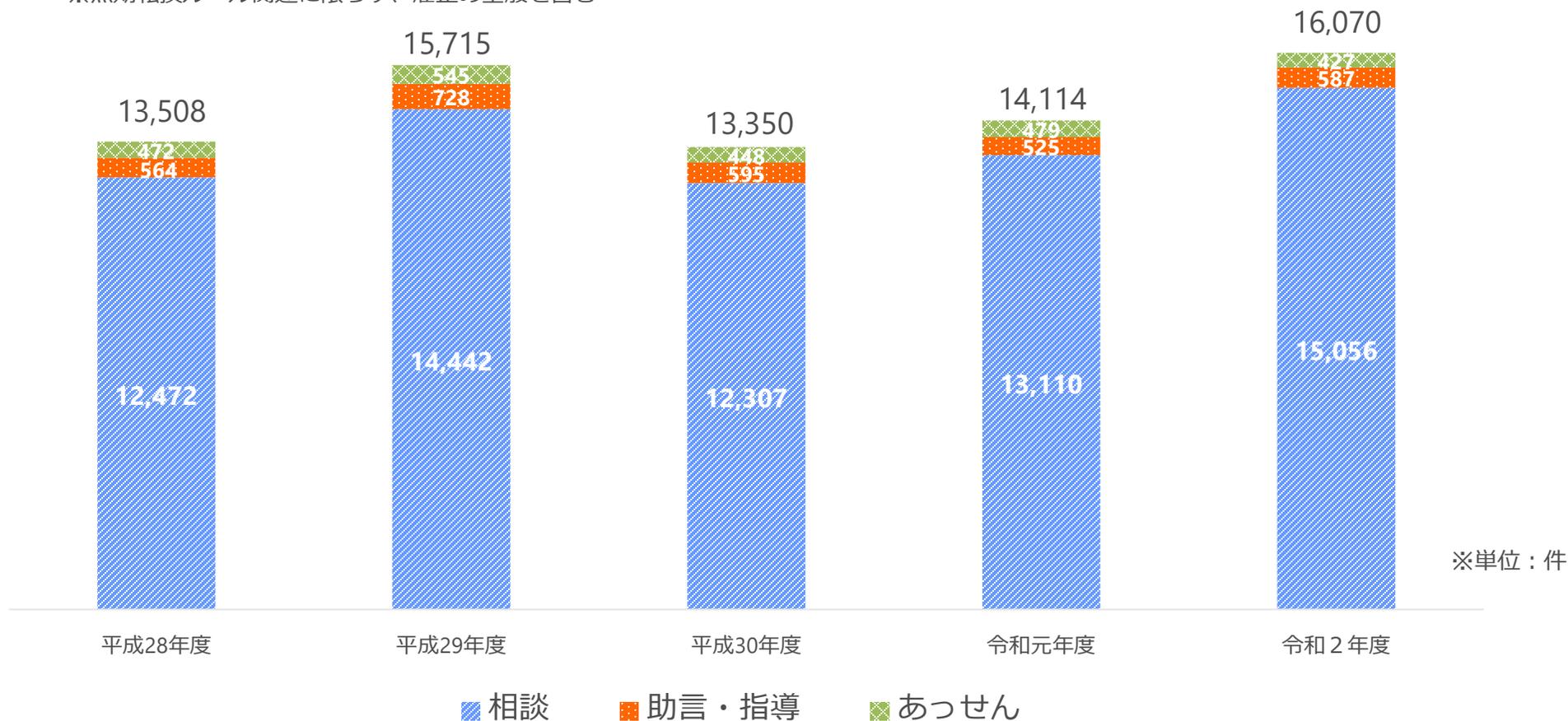
事例2

<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。

○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

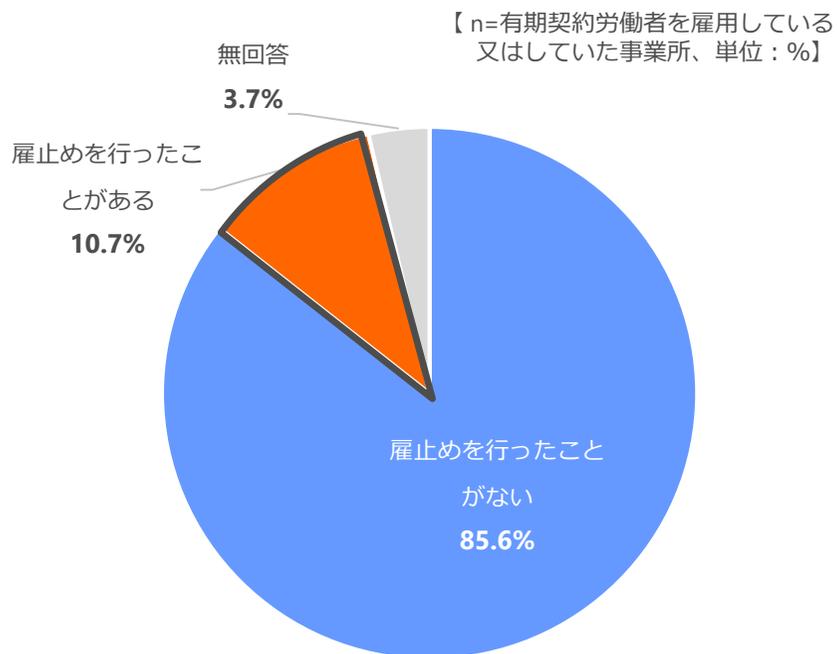
無期転換に関する現状

－事業所に聞いた雇止めの状況－

- 「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。

○雇止めの状況（有期／事業所・2020年4月時点）

<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
その他	15.0

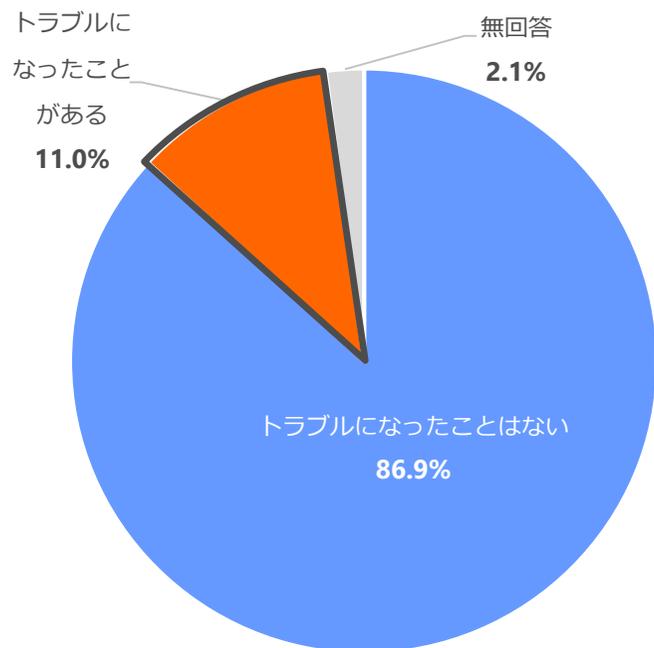
無期転換に関する現状 – 雇止めに対するトラブル –

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

○雇止めに対するトラブルの状況（有期／事業所・2020年4月）

<過去2年間に雇止めをめぐってのトラブルの有無>

【n=雇止めを行ったことがある事業所、単位：%】



<トラブルの原因>

【n=雇止めによりトラブルになったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

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

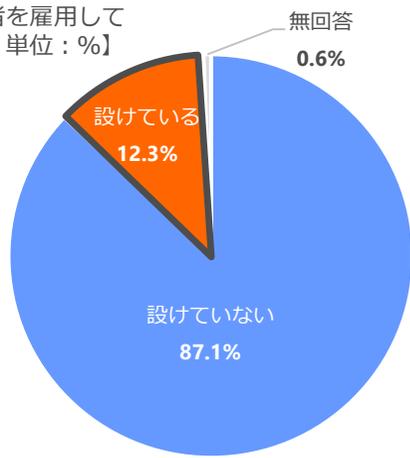
無期転換に関する現状 – 勤続年数の上限の設定 –

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」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：%】



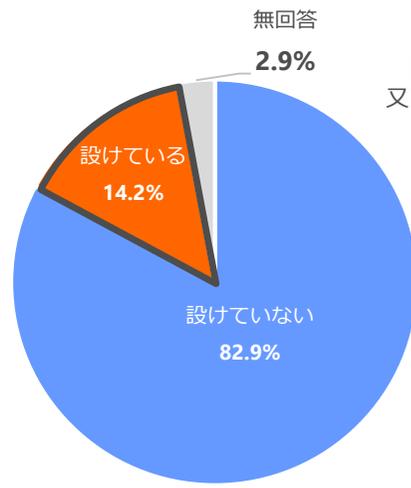
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

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のうち勤続年数の上限を設けている事業所、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

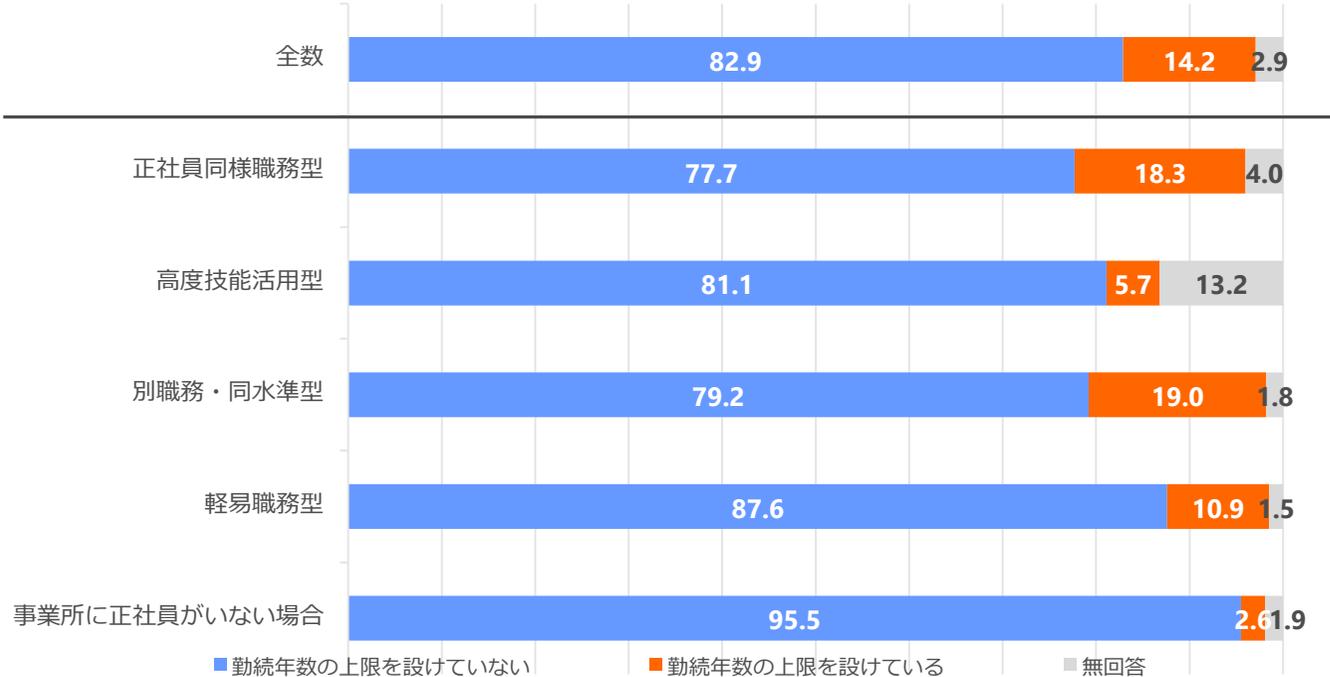
5年以内の
上限がある
94.0%

※ 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ

- 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ別に勤続年数の上限についてみると、「別職務・同水準型」、「正社員同様職務型」、「軽易職務型」の順に勤続年数の上限を設けている事業所の割合が高い。

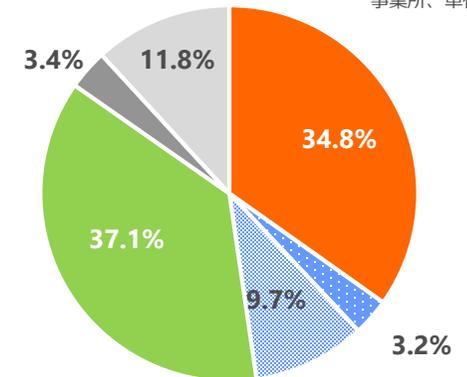
○人事管理上最も重要と考えている職務タイプ別・有期契約労働者の勤続年数の上限の設定 (有期/事業所・2020年4月時点)

<勤続年数の上限設定の有無>【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】



【参考：人事管理上、事業所が最も重要と考えている有期契約労働者の職務タイプの割合】

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：%】



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

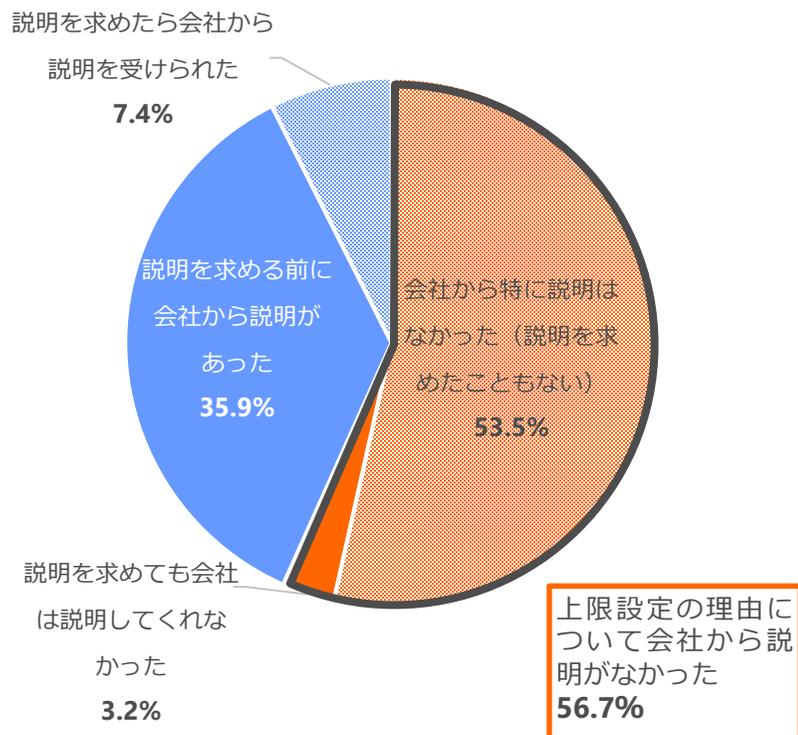
- ※①正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事）
- ※②高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事）
- ※③別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事）
※ 正社員が管理業務で、有期契約労働者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当する。
- ※④軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事）
※ 正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当する。

- 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）

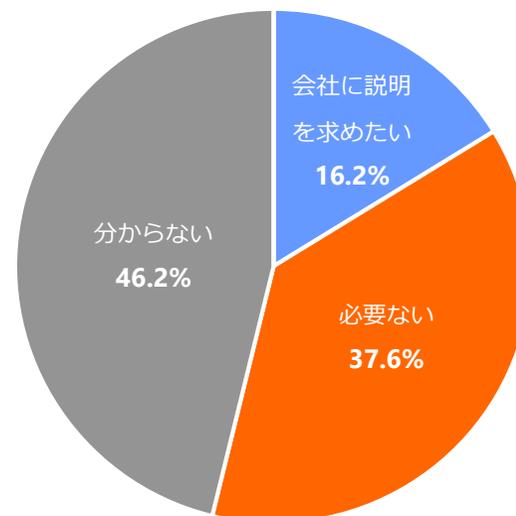
<通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無>

【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：％】

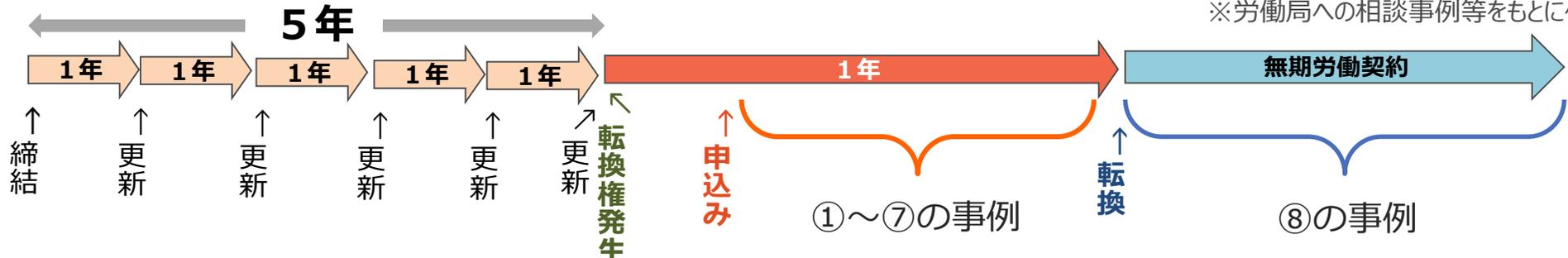


無期転換に関する現状

— 無期転換に関する相談事例 —

○ 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。

○ 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」		
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

無期転換に関する現状 – 不利益取扱いの禁止の例 –

○ 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） 「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）		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）
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

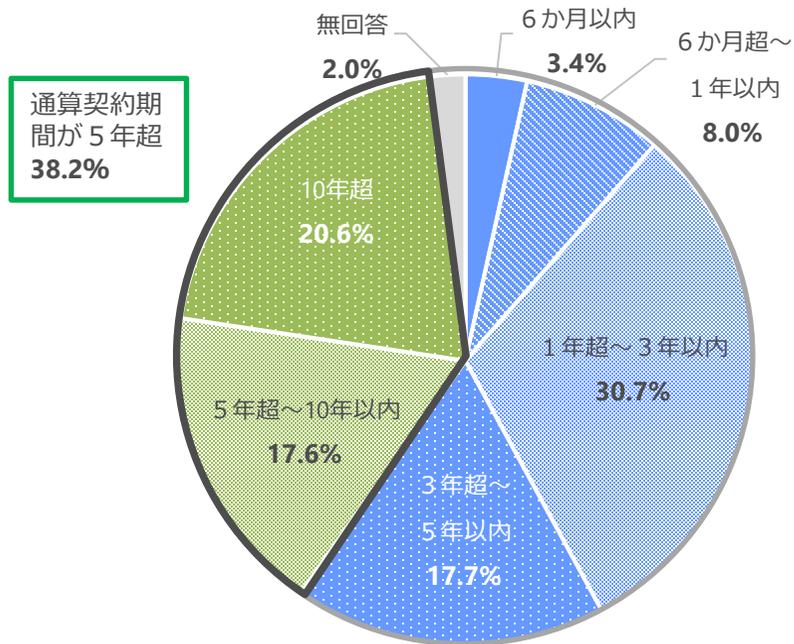
無期転換に関する現状 – 通算契約期間及び契約更新状況 –

- 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）

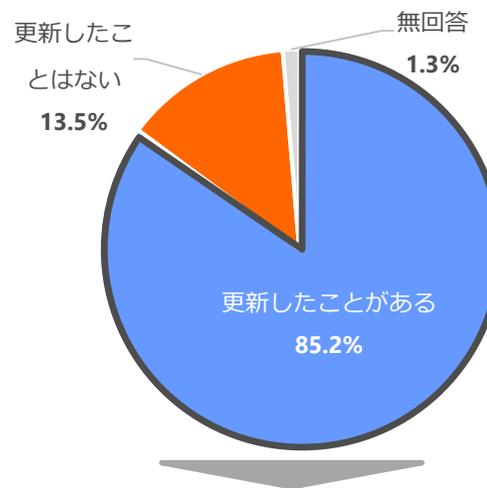
<現在の会社での通算契約期間>

【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

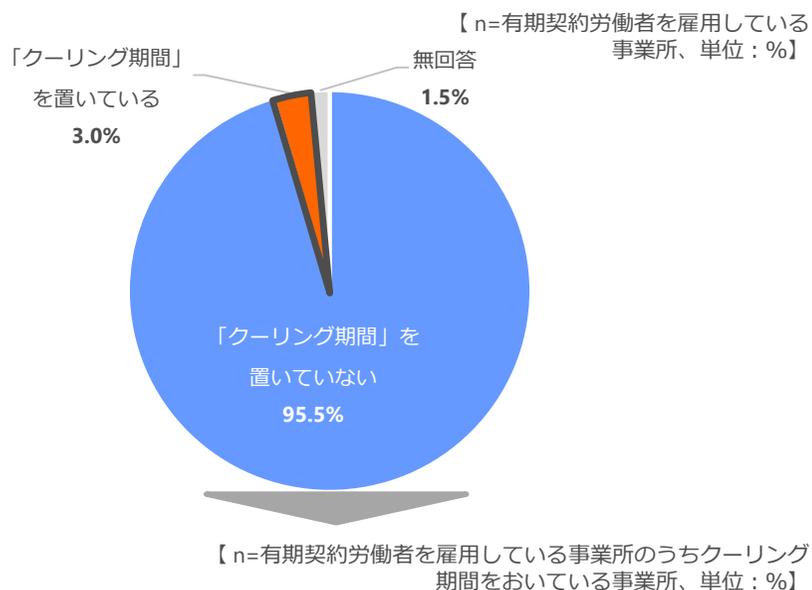
無期転換に関する現状 –クーリング期間設定の有無及びその期間–

- 「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。

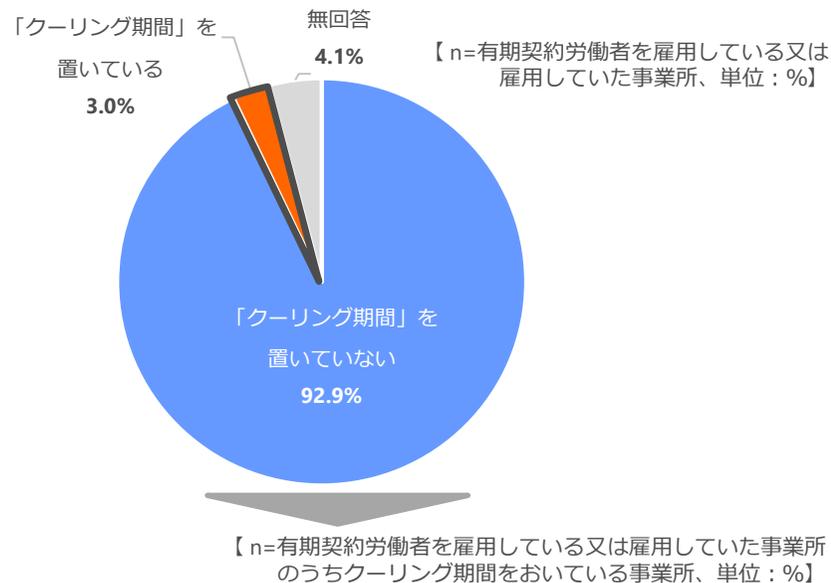
○クーリング期間（※）設定の有無及びその期間（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

※ 「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>



<2020年4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

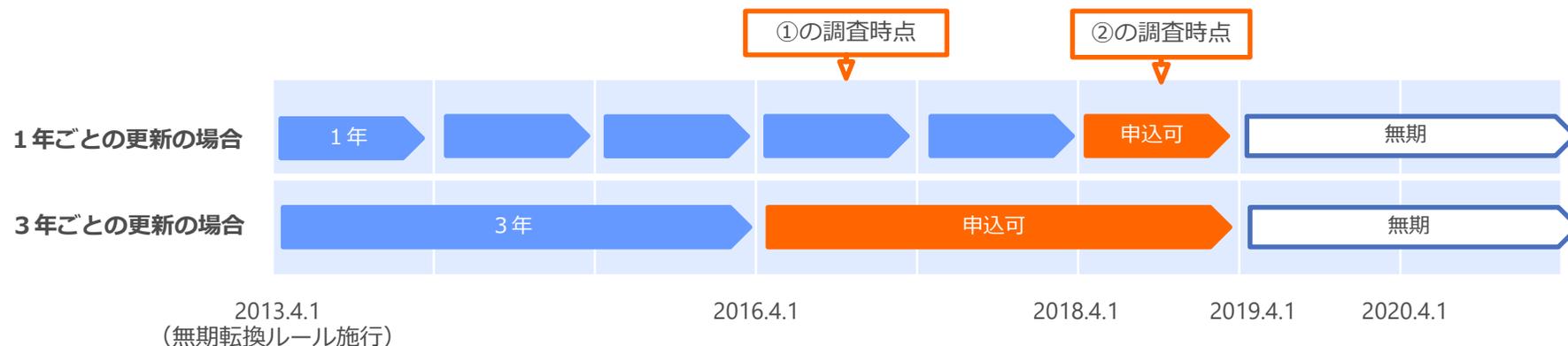
平均的なクーリング期間	
2か月以内	26.7
2か月超～4か月以内	15.7
4か月超～6か月以内	13.9
6か月超～9か月以内	26.6
9か月超～1年以内	11.0
1年超	6.0

○独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による実態調査の概要

	①改正労働契約法とその特例への対応状況 及び多様な正社員の活用状況に関する調査	②無期転換ルールへの対応状況等に関する調査
調査期間	2016年10月5日～11月14日	2018年11月1日～12月末日
調査時点	2016年10月1日時点	2018年11月1日時点
調査対象（※1）	常用労働者を10人以上雇用している 全国の民間企業30,000社	常用労働者を10人以上雇用している 全国の企業等20,000社と その企業等で働く有期契約労働者等約55,000人（※2）
調査方法	郵送配布・郵送回収	郵送配布・郵送回収
有効回収(回答)率	32.1%（有効回収数 9,639社）	企業等：23.4%（有効回答数 4,685社） 有期契約労働者等：7.7%（有効回答数 4,215人）

- ※1 ①の調査の対象は、民間信用調査機関が所有する企業データベースを母集団として抽出。
②の調査の対象は、総務省「平成28年経済センサス活動調査」の企業等情報を母集団として抽出。
- ※2 会社企業に加え、学校法人や独立行政法人など、法人格を有する団体も対象としているため「企業等」と総称。
有期契約労働者に加え、無期労働契約への転換者や派遣労働者等も対象としているため、「有期契約労働者等」と総称。

（参考）調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



○厚生労働省による有期労働契約に関する実態調査の概要

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

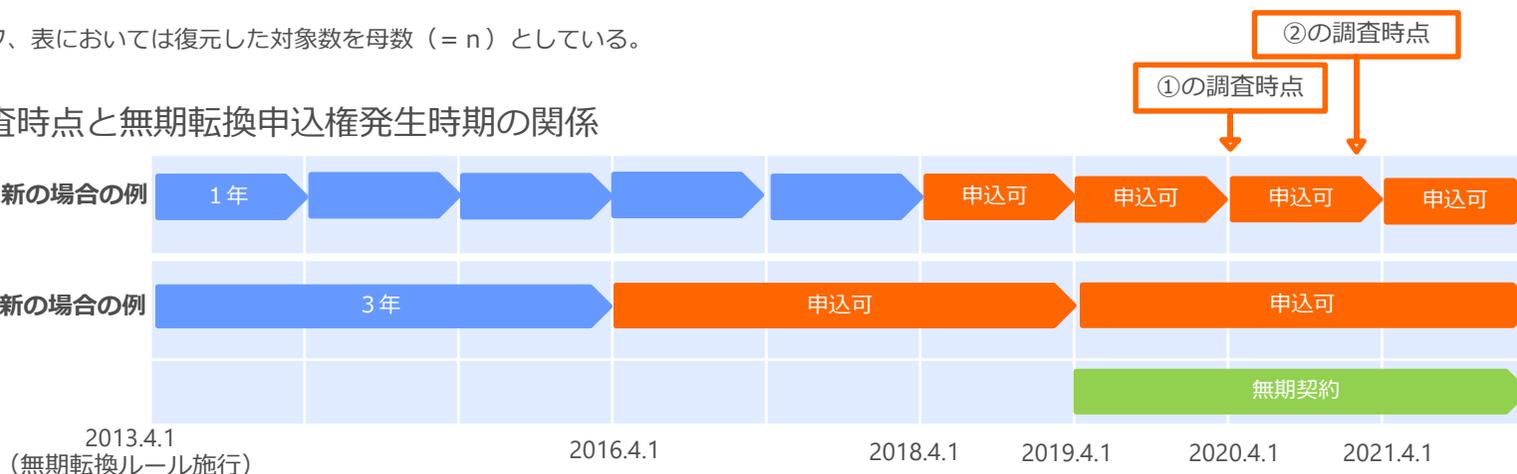
※1 統計法第19条第1項に基づく総務大臣の承認を受けた一般統計調査

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

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

※4 各グラフ、表においては復元した対象数を母数（= n）としている。

(参考) 調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説①

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

有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説②

①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）		②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
社員区分	-	<ul style="list-style-type: none">①「正社員」雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、正社員をいう（多様な正社員を含む）。②「出向社員」他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかは問わない）③「契約社員」特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者（※1）④「嘱託社員」定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者（※1）⑤「パートタイム労働者」常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者⑥「派遣労働者」労働者派遣法（※2）に基づく派遣元事業所から派遣された者⑦「その他」上記以外の労働者

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

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

○調査の用語解説③

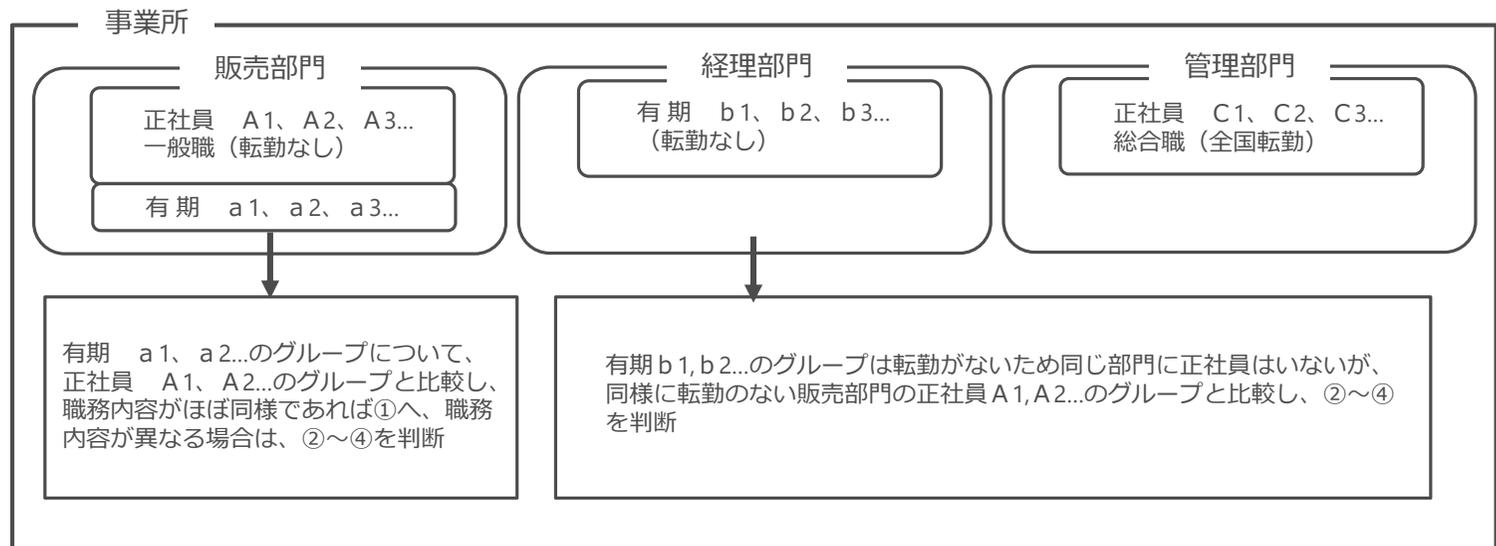
①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）

②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）

有期契約労働者および無期契約労働者に転換した者（事業所調査については有期契約労働者のみ）が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の5つに分類した。

- ①正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事）
- ②高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事）
- ③別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事）
 - ※ 正社員が管理業務で、有期契約労働者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当する。
- ④軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事）
 - ※ 正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当する。
- ⑤事業所に正社員がいない
 - ※ 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針（転勤の範囲や昇進の方針など）や職務内容（とりわけ責任の程度）に近い社員（「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等）のグループを比較対象とした。派遣会社の場合は、派遣元事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務について、派遣元事業所の正社員の職務を比較対象とした。

職務タイプ



参考：無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較

	無期転換（諸外国は無期みなし等）	勤続年数・更新回数の上 限、 通算契約期間	クーリング期間	無期転換後の労働条件	有期雇用と無期雇用の 均等・均衡待遇等
日本	有期雇用契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者からの申込みによって有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（労契法18条1項1文）。 ※有期特措法等による例外有り。	勤続年数や更新回数に上限なし。 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が5年を超える場合、すなわち更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合に生じる（労契法施行通達第5の4(2)ウ1文）。	空白期間が6ヶ月以上であるときは、前の契約期間は通算されない（労契法18条2項）。	「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、「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約をいう（労契法施行通達第5の4(2)カ1段）。	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、差別的取扱いを禁止（均等待遇、バ有法9条）、不合理な待遇差を禁止（均衡待遇、バ有法8条）。
EU	EU有期労働指令（1999/70/EC）加盟国は有期雇用契約又は関係の反復継続的な利用から生ずる濫用を防止するための措置をとることとされている（5条1項）。				
イギリス	有期雇用契約が4年以上継続した場合、有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（英・有期雇用規則8条(2)項(a)号）。ただし、有期雇用契約に基づく雇用に客観的に正当化される場合は、転換は生じない（8条(2)項(b)号）。なお、転換により無期雇用契約に変わったと考える従業員は無期雇用契約への変更を確認する書面の交付請求が可能（9条(1)項）。	最長4年まで。 その間更新回数に上限なし。 なお、有期雇用契約の期間の上限、更新の回数の上限等について、労働協約等による例外設定が可能（8条(5)項）。	新たな有期雇用契約に基づく再雇用の場合の中断期間について、継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱う。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用従業員は、契約条件等に関して、無期雇用従業員と比べて不利益な取扱いを禁止（英・有期雇用（不利益取扱い禁止）規則3条）
ドイツ	①客観的事由がある場合（独・パート有期労働契約法14条1項で例示列挙（※当該事由については次頁））か②客観的事由がない場合は新規雇用に関し（14条2項）有期雇用契約を締結可能。 労働関係が、約定された期間が経過した後、又は、目的達成後使用者がこれを知りながら継続したときは、使用者が遅滞なく異議を述べず、又は、労働者に目的達成を遅滞なく通知しなかった場合には、当該労働関係は期間の定めなく延長されたものとみなす（15条5項）。	①客観的事由がある場合…期間上限・更新回数上限無し（14条1項） ②客観的事由がない+新規雇用の場合…2年の期間上限・3回の更新回数上限（なお、当該上限について労働協約による例外設定が可能）（14条2項）	客観的事由のある有期契約と客観的事由のない有期契約の相互連鎖、また、空白期間を挟む客観的事由のない有期契約の連鎖は、共に不可能。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用労働者について、正当化理由がない限り、無期雇用労働者と比べて不利益な取扱いを禁止（4条2項）。
フランス	明確かつ一時的な業務の遂行を目的とする場合で、法律に（限定）列挙された事由（※当該事由については次頁）がある場合に限り、有期雇用契約を締結可能（仏・労働法典L1242-2条）。 有期雇用契約の期間満了後も契約関係が継続している場合、期間の定めのない契約になる（L1243-11条）。	原則として最長18ヶ月まで（一定の場合には例外的に9ヶ月に短縮又は24ヶ月に延長）。なお、産業別労働協約による例外設定が可能（L1242-8条） 更新は2回まで可能（L1243-13-1）。	同一職務に対して有期雇用契約が連続する場合のクーリング期間： 合計契約期間が14日以上：契約期間の1/3、14日未満：契約期間の1/2 なお、産業別労働協約による例外設定が可能。 （L1244-3条・L1244-3-1条）	（確認した限りでは規定無し。）	無期雇用労働者に適用される法律・協約上の規定等は、雇用の終了に関するものを除き、有期雇用労働者にも適用（L1242-14条）。 有期雇用労働者の報酬は、同じ格付で同じ職務に就く無期雇用労働者の報酬を下回ってはならない（L1242-15条）
韓国	2年を超えない範囲で期間制労働者を使用することができる（韓・期間制・短時間労働者保護法4条(1)項本文）。 4条(1)項各号の事由（※当該事由については次頁）に当たる場合は2年を超えて期間制労働者を使用することができる（4条(1)項但書・各号）、各号の事由がない等にもかかわらず2年を超えて期間制労働者を使用する場合、期間の定めのない雇用契約を締結したとみなす（4条(2)項）。	最長2年まで。 その間更新回数に上限なし。	使用者は雇用契約期間の間、不合理な空白（クーリング）期間を設定することを禁止されている（2020年11月19日付改定「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」）。	使用者と労働者が、労働協約、就業規則等の規定を考慮して決め、また、使用者は、同種または類似業務を行う別の期間の定めのない労働者と比べて、差別的取扱いをしないように努めることとされている（同ガイドライン）。	期間制労働者と、同種又は類似の業務に従事する期間の定めのない労働者や通常労働者との間で、差別的処遇を禁止（韓・期間制・短時間労働者保護法8条）。

※出典）厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ。フランスについては青山学院大学 細川良教授監修。フランス以外の国についてはJILPT監修。

○ 前頁記載の各事由の詳細

ドイツ：独・パート・有期労働契約法14条1項に列挙されている事由

- ①労働に対する経営上の需要が一時的に存在する場合
- ②職業訓練もしくは大学課程から引き続き雇用に移行することを容易にするため期間を設定する場合
- ③ある労働者が他の労働者の代理で就労する場合
- ④労働給付に固有の性質が期間設定を正当化する場合
- ⑤試用のため期間を設定する場合
- ⑥労働者の個人的事由から期間設定が正当化される場合
- ⑦公的な財政法で有期雇用のため定められた予算措置により労働者に報酬が支払われている場合
- ⑧期間設定が裁判上の和解に基づく場合

フランス：仏・労働法典L1242-2条に列挙されている事由

- ①以下の労働者の代替である場合
 - ・欠勤労働者
 - ・一時的にパートタイム労働に移行している労働者
 - ・労働契約停止中の労働者
 - ・廃止予定の職に就いていた労働者が廃止前に離職した場合の残期間
 - ・期間の定めのない契約で採用された労働者が実際に就労を開始するまでの期間
- ②事業活動が一時的に増加する場合
- ③季節的な雇用の場合
- ④その他、職業訓練目的の雇用の場合、エンジニアや高度の技術を有する者を雇用する場合、長期間失業している者や障害者を雇用する場合等

韓国：韓・期間制・短時間勤労者保護法4条(1)項に列挙されている事由

- ①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合
- ②休職・応援等により欠員が発生し、当該労働者が復帰するまで当該業務を代わって行う必要がある場合
- ③労働者が学業、職業訓練等の履修に伴い、それに必要な期間を定めた場合
- ④「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者〔注：55才以上の者〕と労働契約を締結する場合
- ⑤専門的知識・技術の活用が必要な場合〔注：建築士、公認会計士、弁護士等〕と政府の福祉政策・失業対策等に伴い提供される雇用として大統領令で定める場合〔注：国民の職業能力開発、就業の促進及び社会的に必要なサービス提供等のために雇用を提供する場合等〕
- ⑥そのほか、第1号から第5号までに準ずる合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合〔注：他法で期間制労働者の使用期間を「2年を超過して」とは異なる期間とするか、別途の期間を定めて労働契約を締結できるようにした場合、大学で講義する者、研究機関で研究業務に従事する者、所定労働時間が極めて短い労働者、高所得の者等〕

○ 韓国に関する参考資料

「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」（韓国雇用労働部、2020年11月19日改定発表、同日より施行）

3. 期間の定めのない労働者への転換

- ダ. 期間の定めのない労働者に転換される労働者の労働条件および福利厚生等に対しては、使用者と当該労働者が期間の定めのない労働者に適用される労働協約、就業規則等を考慮して決める。
- ラ. 上記のダ項にもかかわらず、使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、定期的に支給される賞与（定期賞与、お正月・お盆の賞与など）、経営成果に応じて支給される成果給、そのほか労働条件および福利厚生等に関する事項において、他の特別の事情がない限り、同種または類似業務を行う既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。
- マ. 上記のラ項にもかかわらず、業務の内容と関係のない労働条件および福利厚生等に関する事項に対しては、他の特別な事情がない限り、同種または類似業務の遂行をするかどうかと関係なく、期間の定めのない労働者に転換される労働者に、既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。
- バ. 使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、年次有給休暇、昇進・昇給、福利厚生の水準等を決めるに当たり、担当業務の内容、期間制労働者としての勤続年数および業務経験等を考慮するなど合理的に算定するように努める。

和訳：JILPT作成