

# 労働契約の明確化に関する参考資料 (本日の論点関連)

# 企業における多様な正社員の活用状況

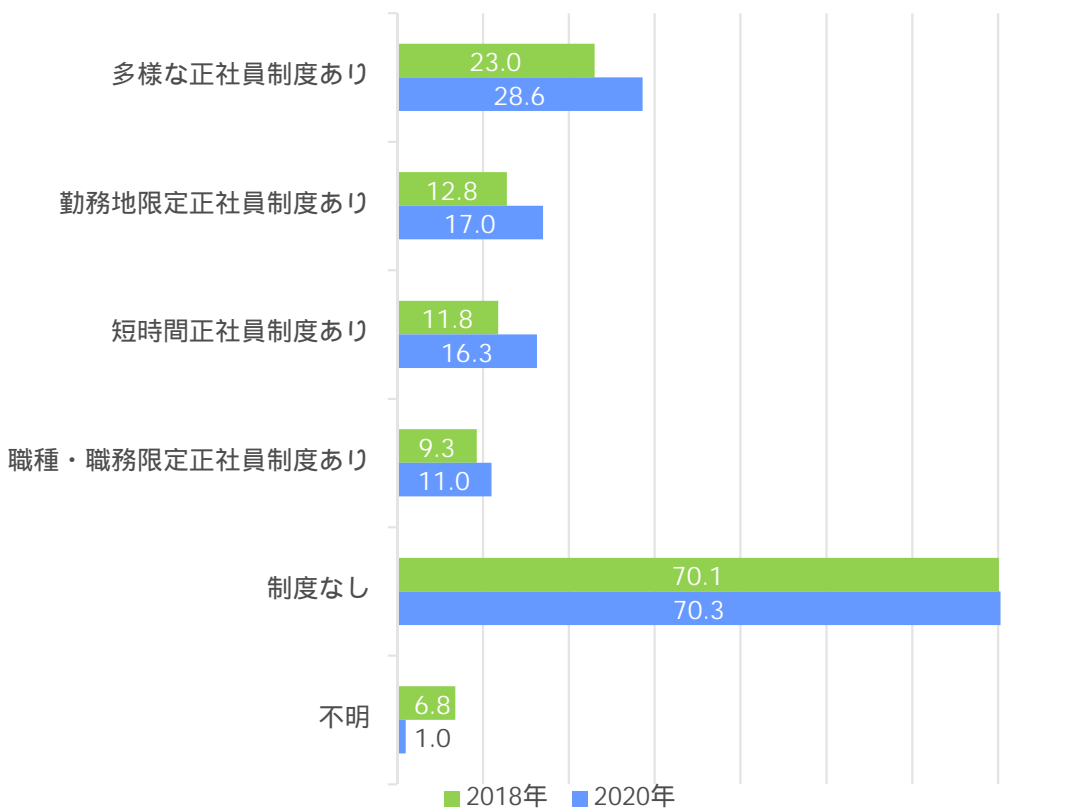
事業所別に多様な正社員制度の有無についてみると、多様な正社員制度がある事業所は約3割となっている。そのうち、過去1年間に制度利用者がいる事業所の割合は、各制度とも約4割となっている。

## ○多様な正社員制度がある事業所の状況（雇用均等基本調査 / 事業所・2020年10月）

- 「短時間正社員」とはフルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいう。（育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度）は除く。）  
 「勤務地限定正社員」とは転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいう。  
 「職種・職務限定正社員」とは職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいう。

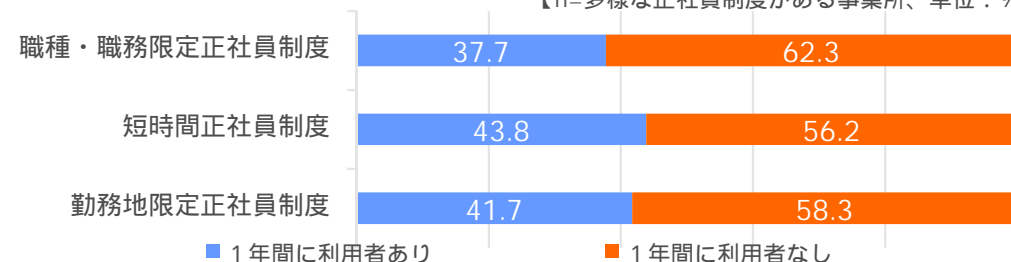
### < 多様な正社員制度がある事業所 >

【n=全事業所、単位：%】



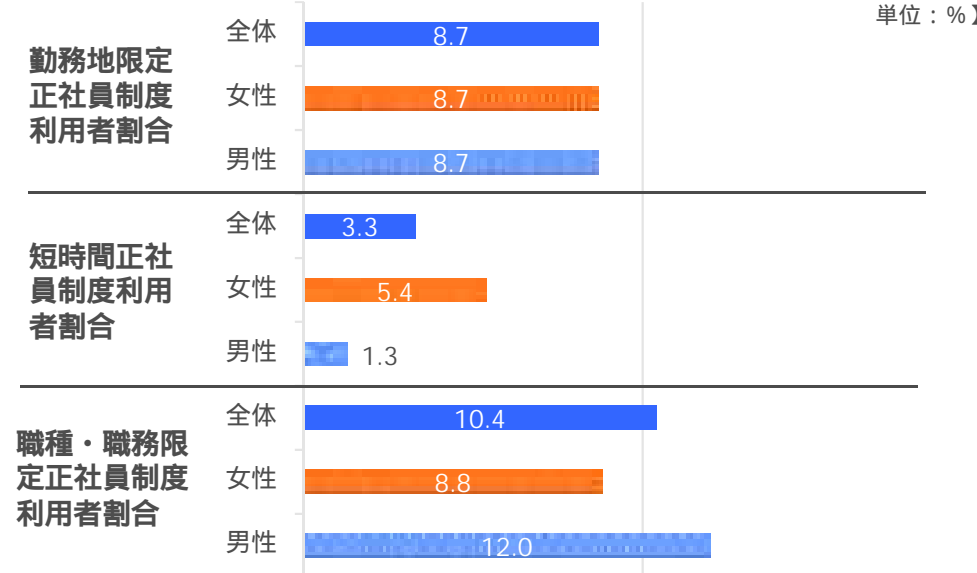
### < 多様な正社員制度利用者の有無別事業所割合 >

【n=多様な正社員制度がある事業所、単位：%】



### < 常用労働者に占める多様な正社員制度利用者割合 >

【n=多様な正社員制度がある事業所の常用労働者計、単位：%】



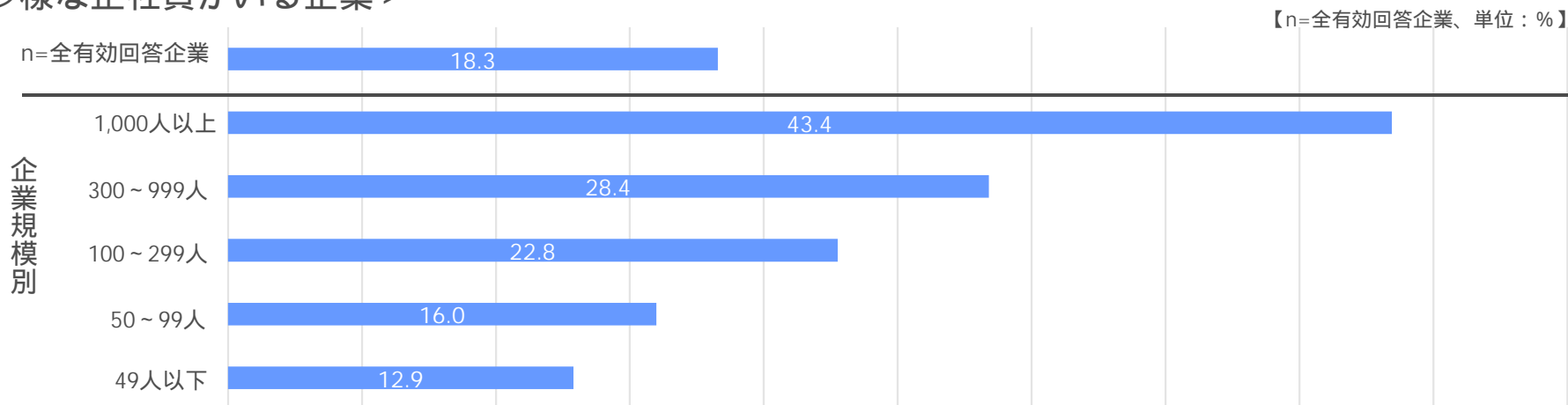
- 「制度がある」とは、就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含む。

# 企業における多様な正社員の活用状況

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

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

### < 多様な正社員がいる企業 >



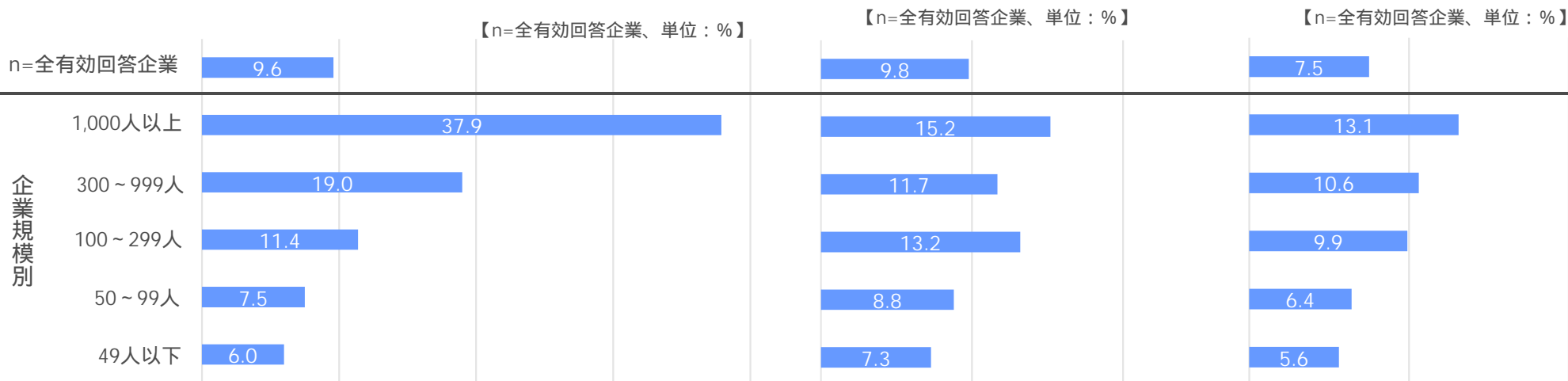
### < 限定内容別 >

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

#### 勤務地限定正社員がいる企業

#### 職務限定正社員がいる企業

#### 勤務時間限定正社員がいる企業

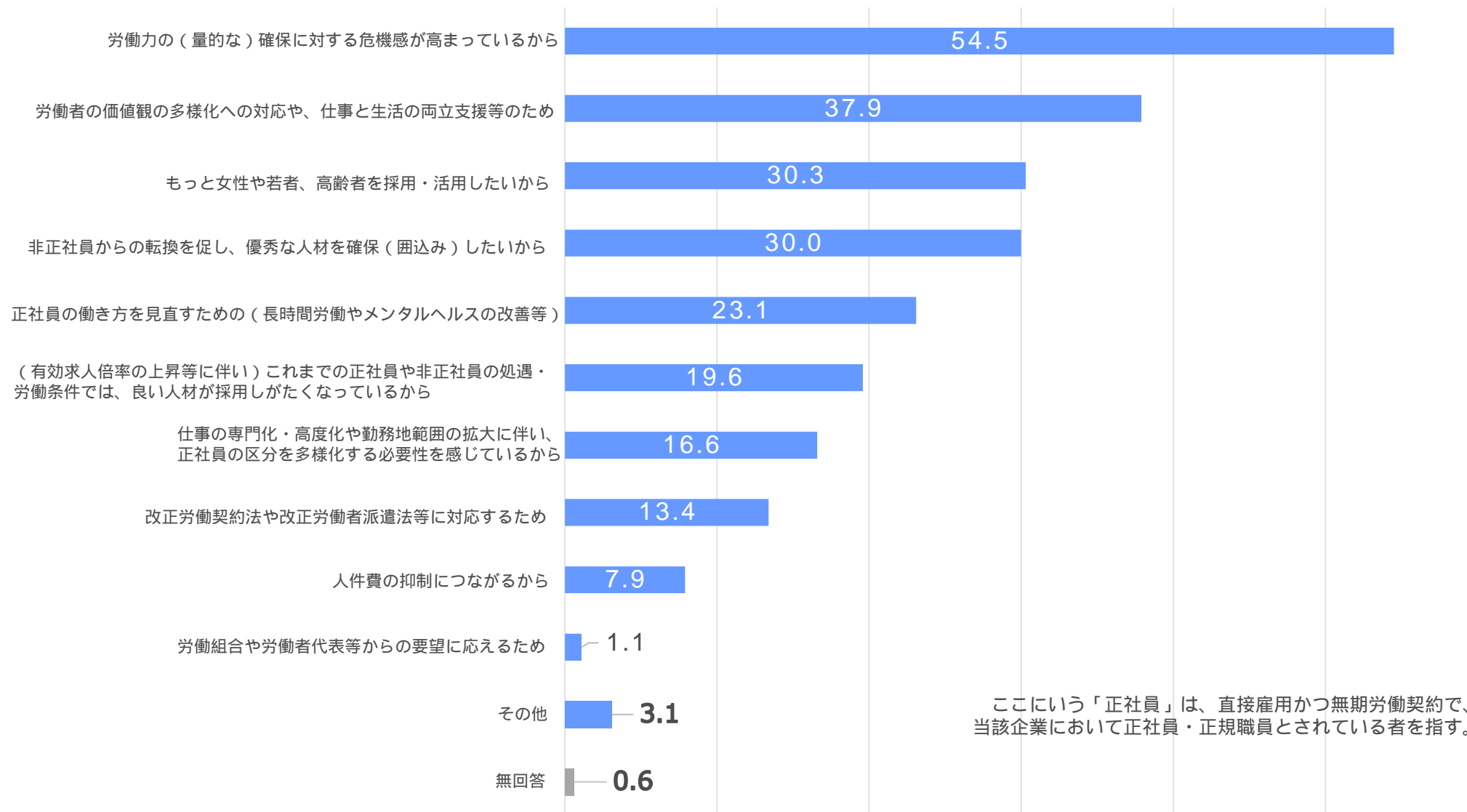


# 企業における多様な正社員の活用状況

○ 多様な正社員を導入する意向がある企業のうち、導入する理由としては「労働力の（量的な）確保に対する危機感が高まっているから」「労働者の価値観の多様化への対応や、仕事の生活の両立支援等のため」の割合が高くなっている。

## ○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点)

【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、単位：%】



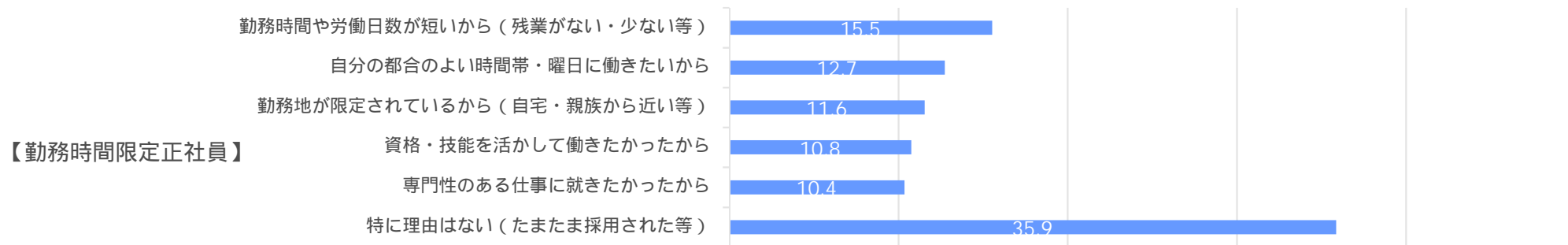
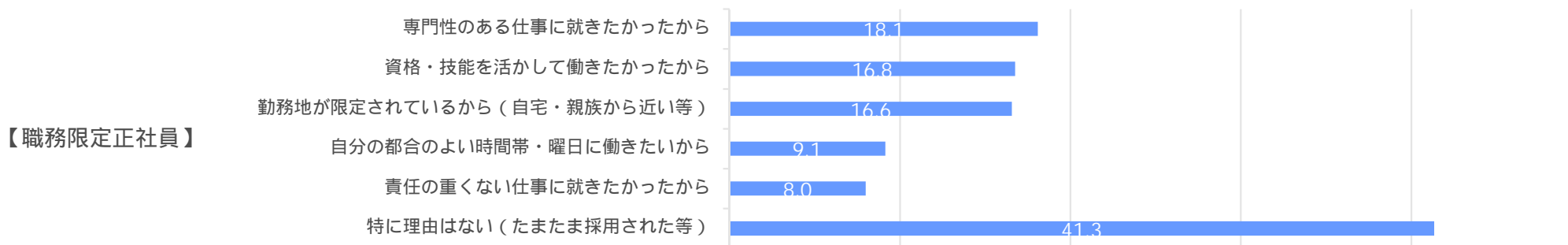
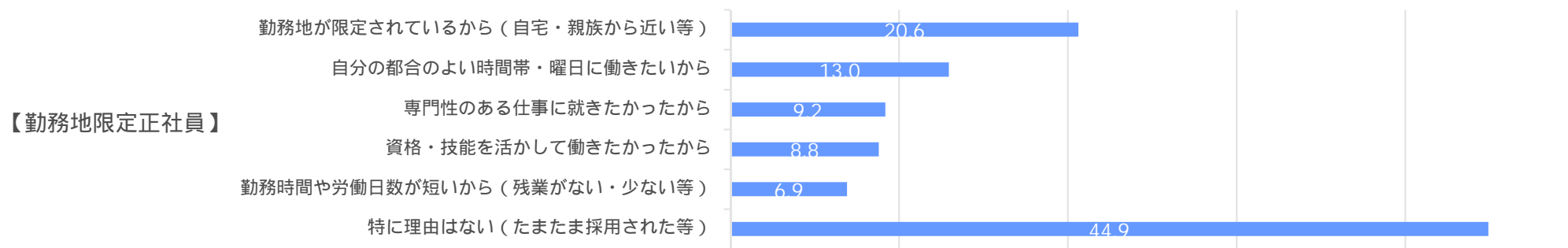
ここにいう「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

# 企業における多様な正社員の活用状況

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

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

【n=限定内容別の多様な正社員、単位：%（複数回答）】



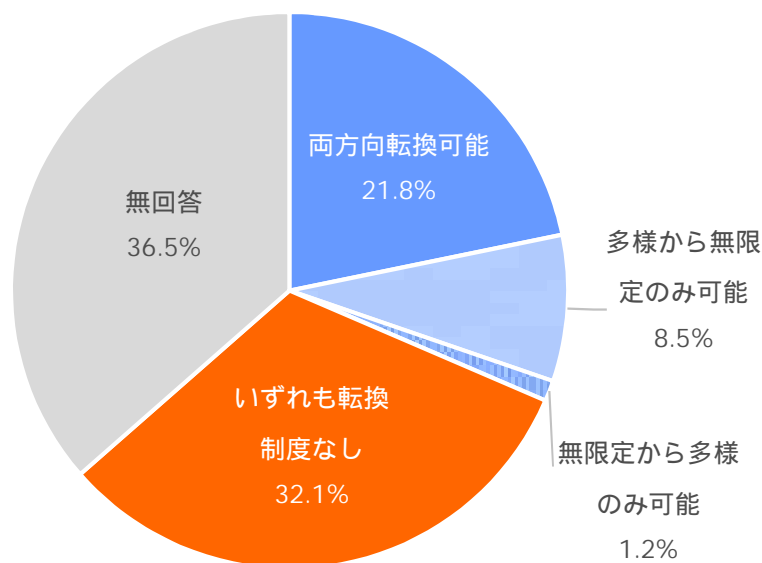
# 企業における転換制度及び転換実績

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

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

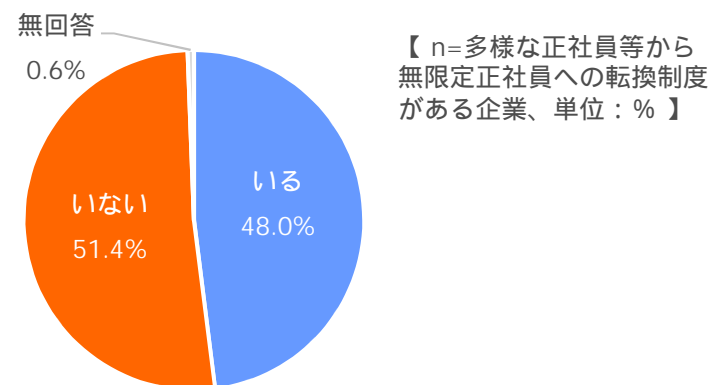
### < 無限定正社員と多様な正社員等の転換制度 >

【n=多様な正社員又は無期転換社員がいる企業、単位：％】

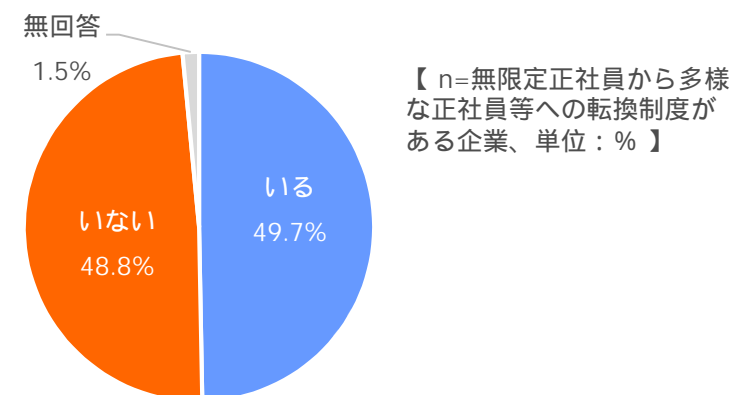


- 1 「無限定正社員から多様な正社員等への転換制度の有無」と「多様な正社員等から無限定正社員への転換制度の有無」について尋ねた問から集計したため、いずれかの転換制度があると回答したものの、もう一方の転換制度について無回答の場合は、集計の際に無回答に含めている。
- 2 多様な正社員等には無期転換社員も含む

### < 過去5年間に多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員の有無 >



### < 過去5年間に無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員の有無 >



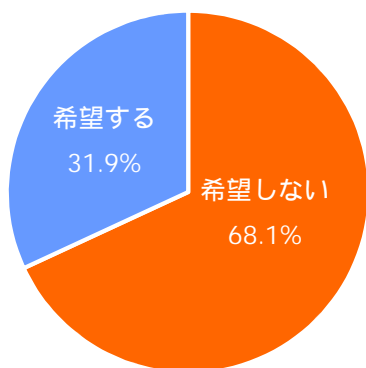
# 労働者における多様な正社員の状況

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

## ○多様な正社員のいわゆる正社員への転換希望（多様化／個人・2021年1月）

### <いわゆる正社員への転換希望>

【n=多様な正社員、単位：%】



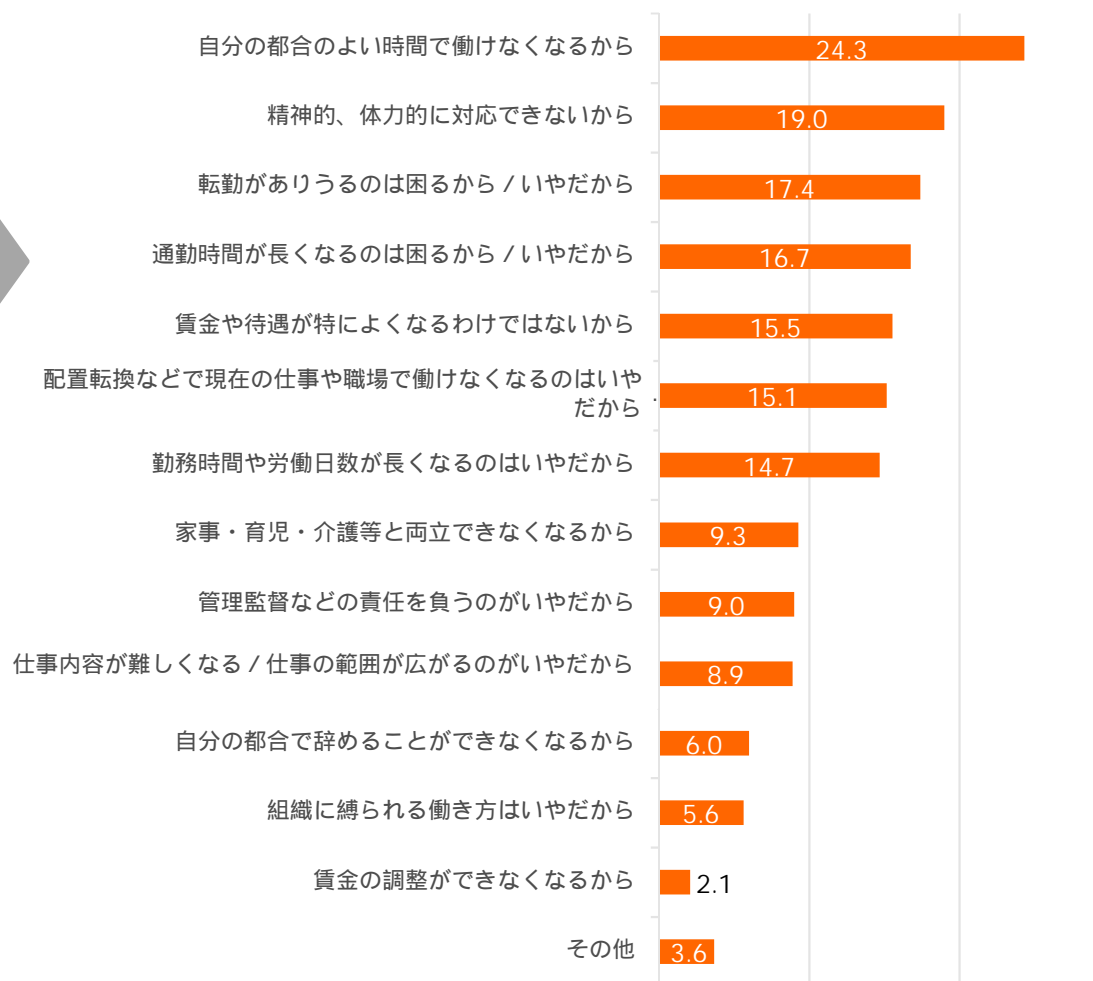
### <正社員に転換を希望する理由>

【n=いわゆる正社員への転換を希望する多様な正社員、単位：%（複数回答）】

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

### <正社員に転換を希望しない理由>

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



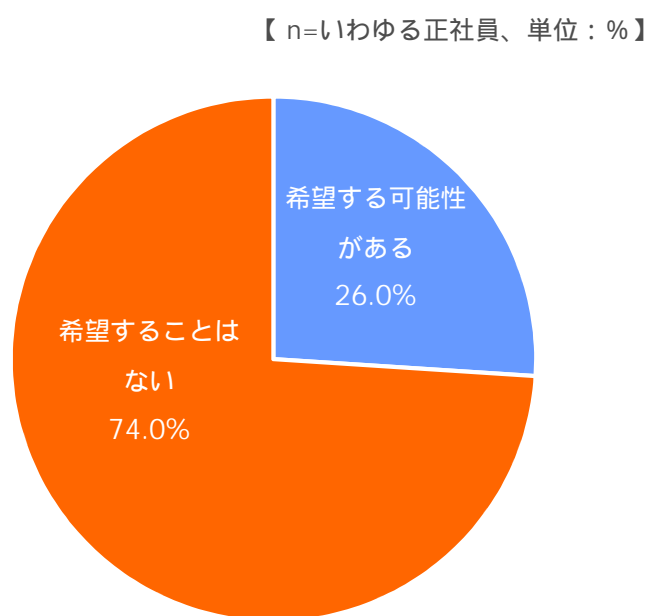
# 労働者における多様な正社員の状況

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

## ○いわゆる正社員が多様な正社員として働くことを希望する可能性等

(多様化 / 個人・2021年1月)

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



いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が会社にある前提で回答。

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

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

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

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



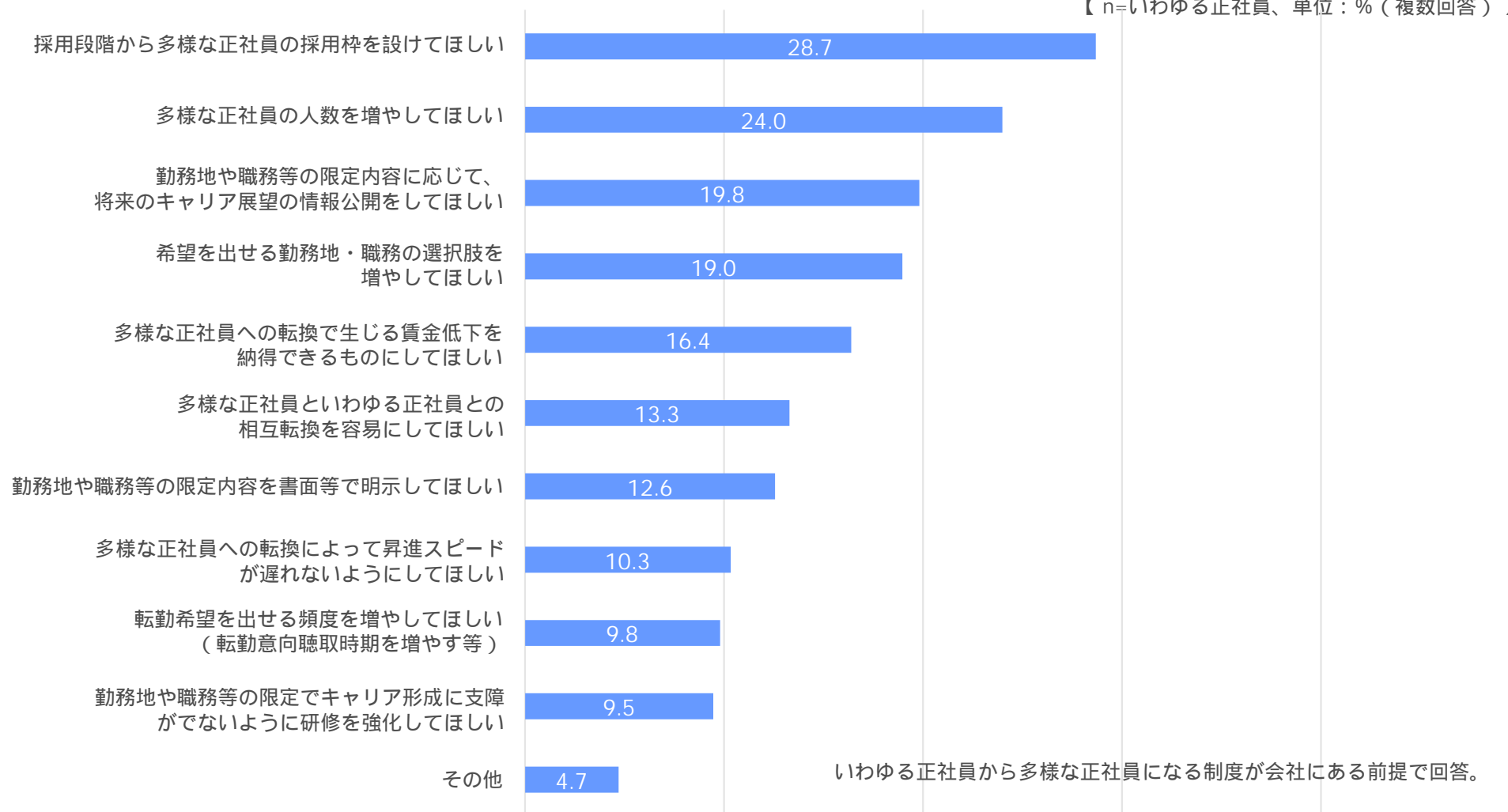
# 正社員における多様な正社員の認識

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

## ○多様な正社員制度利用に必要なだといわゆる正社員が考える支援や配慮

(多様化 / 個人・2021年1月時点)

【n=いわゆる正社員、単位：% (複数回答)】

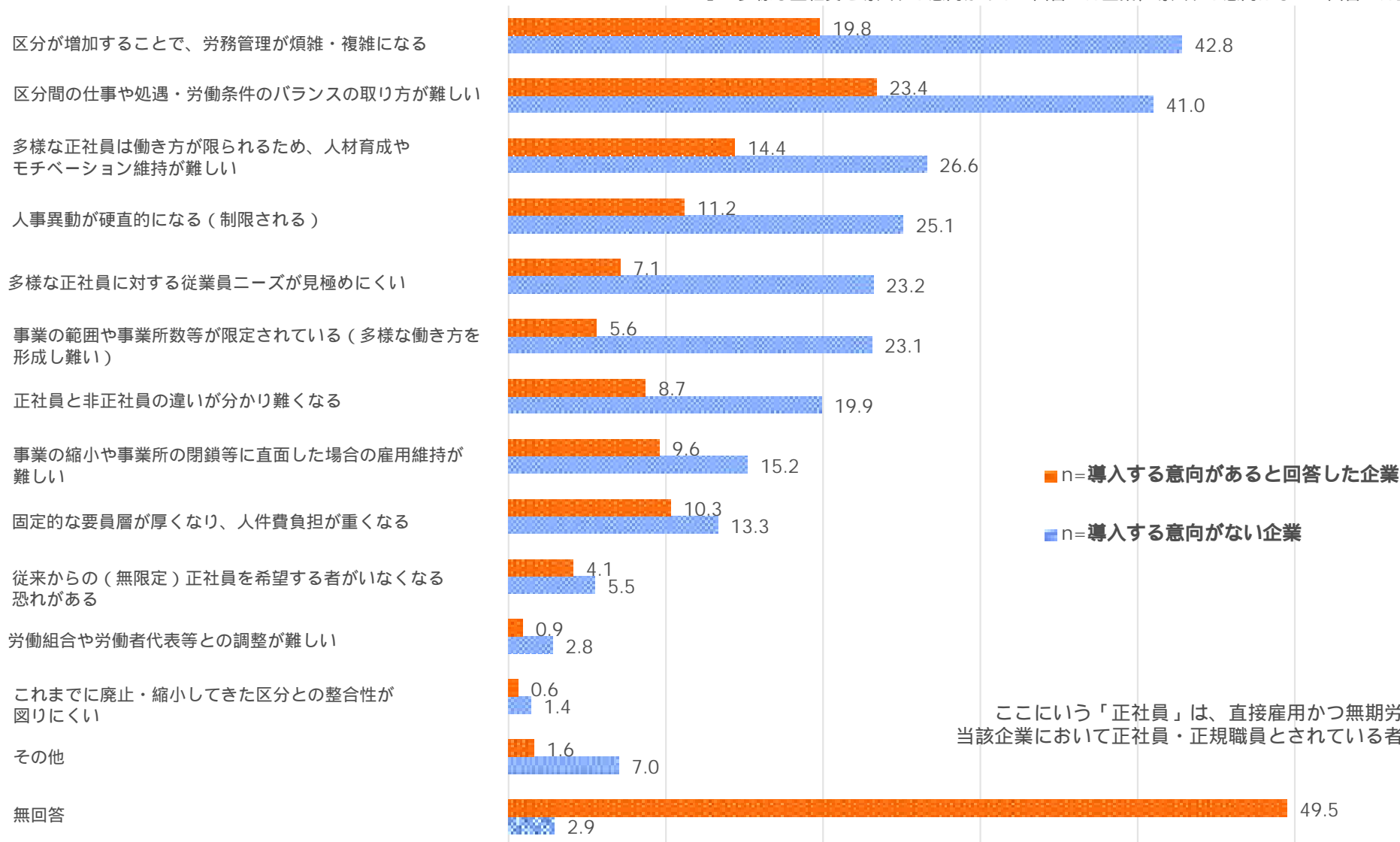


# 企業における多様な正社員の活用状況

○ 多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由としては「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」の割合が高くなっている。

## ○多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由(企業・2016年10月時点)

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



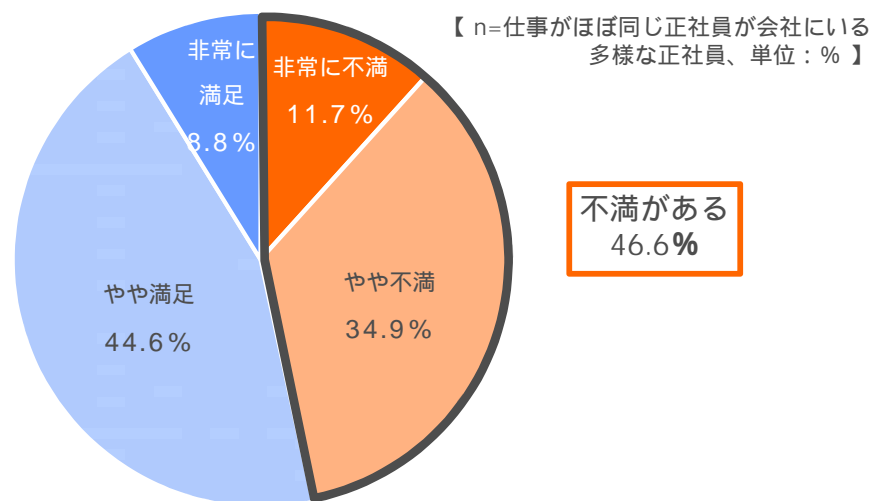
ここにいう「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

# 多様な正社員の処遇

- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、「不満がある」という多様な正社員の割合は46.6%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- 多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際に不満について、「不満がある」といういわゆる正社員の割合は約4割。その不満の内容について、「合理的な賃金差が設けられていない」の割合が最も高い。

## ○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等と比較した際の多様な正社員の満足度（多様化/個人・2021年1月時点）

< 仕事がほぼ同じ正社員（ ）と処遇等と比較した満足度 >



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。

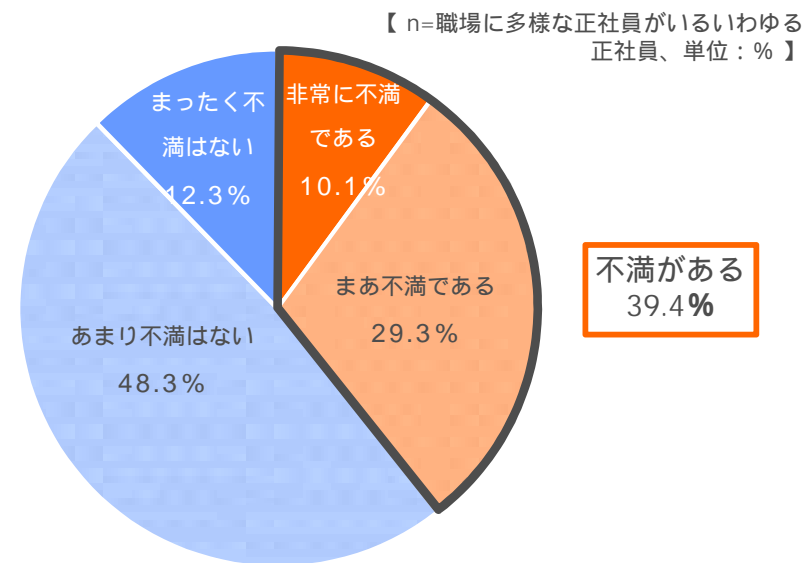
< 不満を感じた具体的な事柄（上位3つ） >

【n=仕事がほぼ同じ正社員との待遇差に不満がある多様な正社員、単位：%】



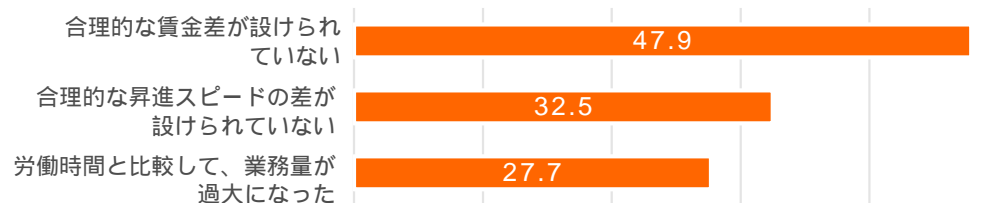
## ○多様な正社員と比較した際のいわゆる正社員の不満（多様化/個人・2021年1月時点）

< 多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際の不満 >



< 不満を感じた事柄（上位3つ） >

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



# 労働条件明示に係る現行制度

## 現行制度の概要 - 労働条件の明示 -

労働条件が不明確なことによる紛争の未然防止のため、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならない。（労働基準法第15条第1項）

	労働基準法第15条
明示時点	労働契約締結時（契約期間満了後、契約を更新する場合や、出向の場合も含まれる。）（1） 1 労働関係の継続中において労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外
明示事項	（労働基準法施行規則第5条） <u>下線の項目は書面明示を必要とする事項</u> <u>労働契約の期間に関する事項</u> <u>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</u> <u>就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（2）</u> <u>始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項</u> <u>賃金（退職手当及びに の賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇級に関する事項</u> <u>退職に関する事項（解雇の事由を含む。）</u> 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 安全及び衛生に関する事項 職業訓練に関する事項 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 表彰及び制裁に関する事項 休職に関する事項
明示の方法	<u>から までの事項（昇給に関する事項を除く）については、労働者に対する書面の交付（3）（労働基準法施行規則第5条第3項・第4項）</u> 3 労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等による明示が可能
罰則	あり（30万円以下の罰金（労働基準法第120条））

2 解釈例規（通達）において、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」としている。

# 労働条件明示等に関する法違反の状況

- 労働基準監督官が定期監督等を実施した事業場のうち、「労働条件明示」（労働基準法第15条）に関する違反があった事業場の割合は概ね約1割である。

## ○労働条件明示等に関する法違反の状況

【単位：件、％】

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年
<b>定期監督等実施事業者数</b>	133,116	134,617	135,785	136,281	134,981	116,317
<b>同違反事業者数</b>	92,034	89,972	92,695	93,008	95,764	80,335
同違反事業者比率 ( / ) (%)	69.1	66.8	68.3	68.2	70.9	69.1
<b>「労働条件の明示」（労働基準法第15条）の違反事業者数</b>	15,545	13,754	13,929	13,058	14,261	10,817
同違反事業者比率 ( / ) (%)	11.7	10.2	10.3	9.6	10.6	9.3

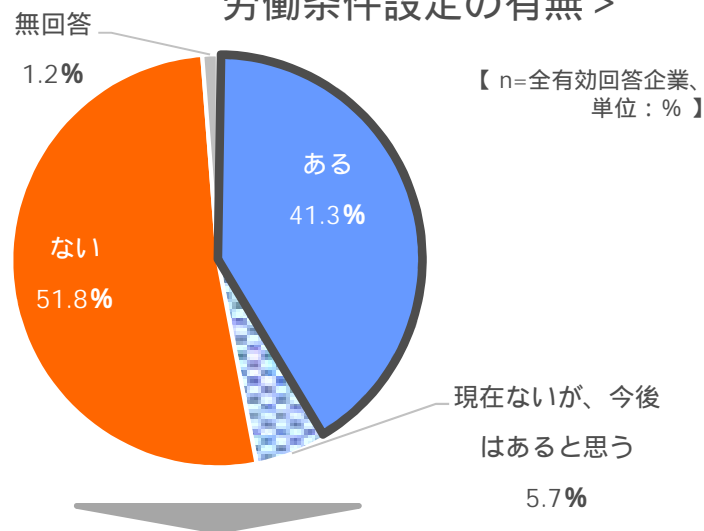
資料出所) 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」を基に作成。

# 労働契約関係の実態

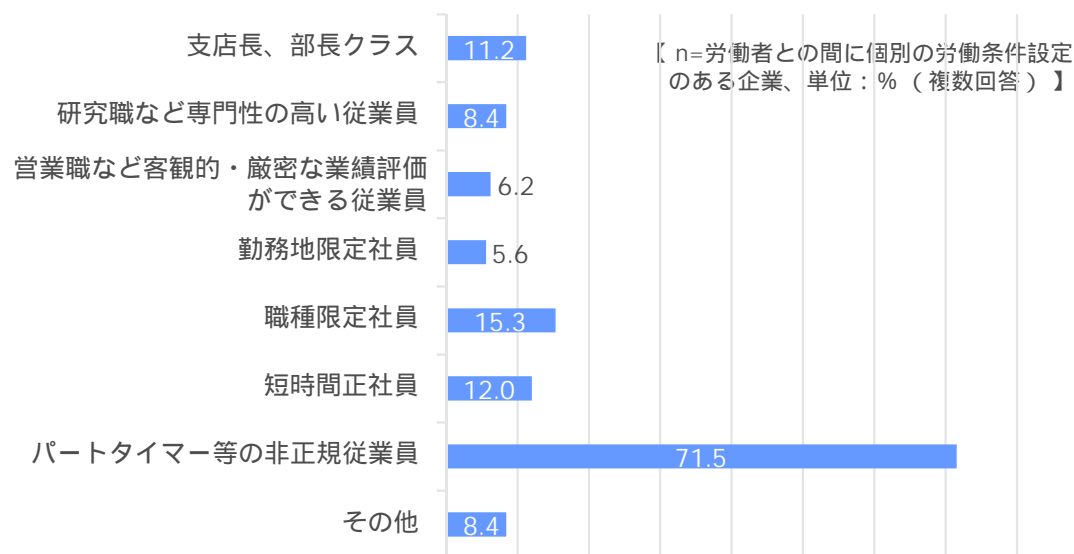
○ 就業規則を作成している企業のうち、労働者との間で個別の労働条件を設定している企業の割合は4割超。

## ○個別の労働条件設定（2013年9月時点）

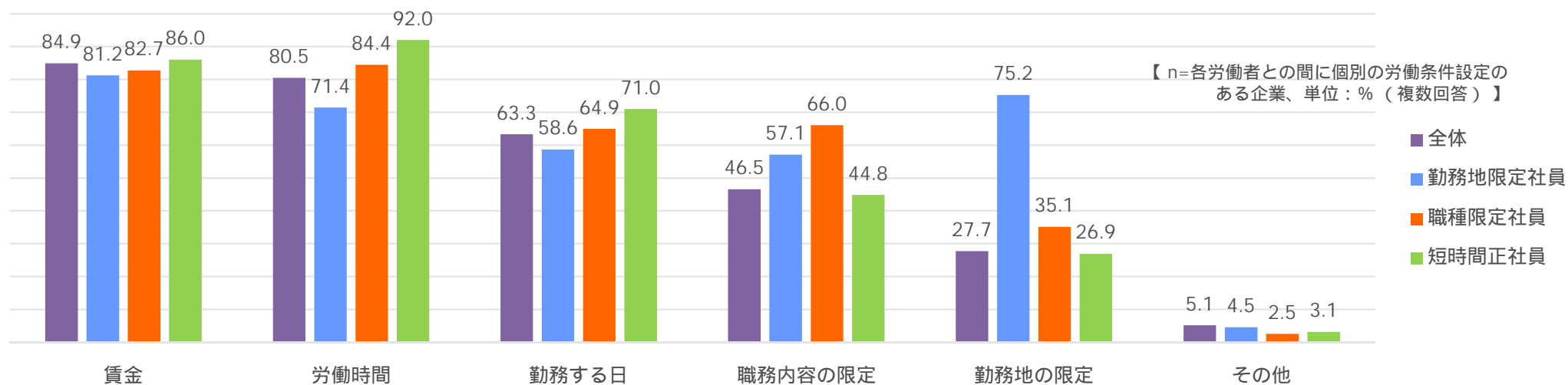
< 就業規則とは別に労働者との間の個別の労働条件設定の有無 >



< 個別の労働条件を設定している労働者 >



< 個別に設定している労働条件 >



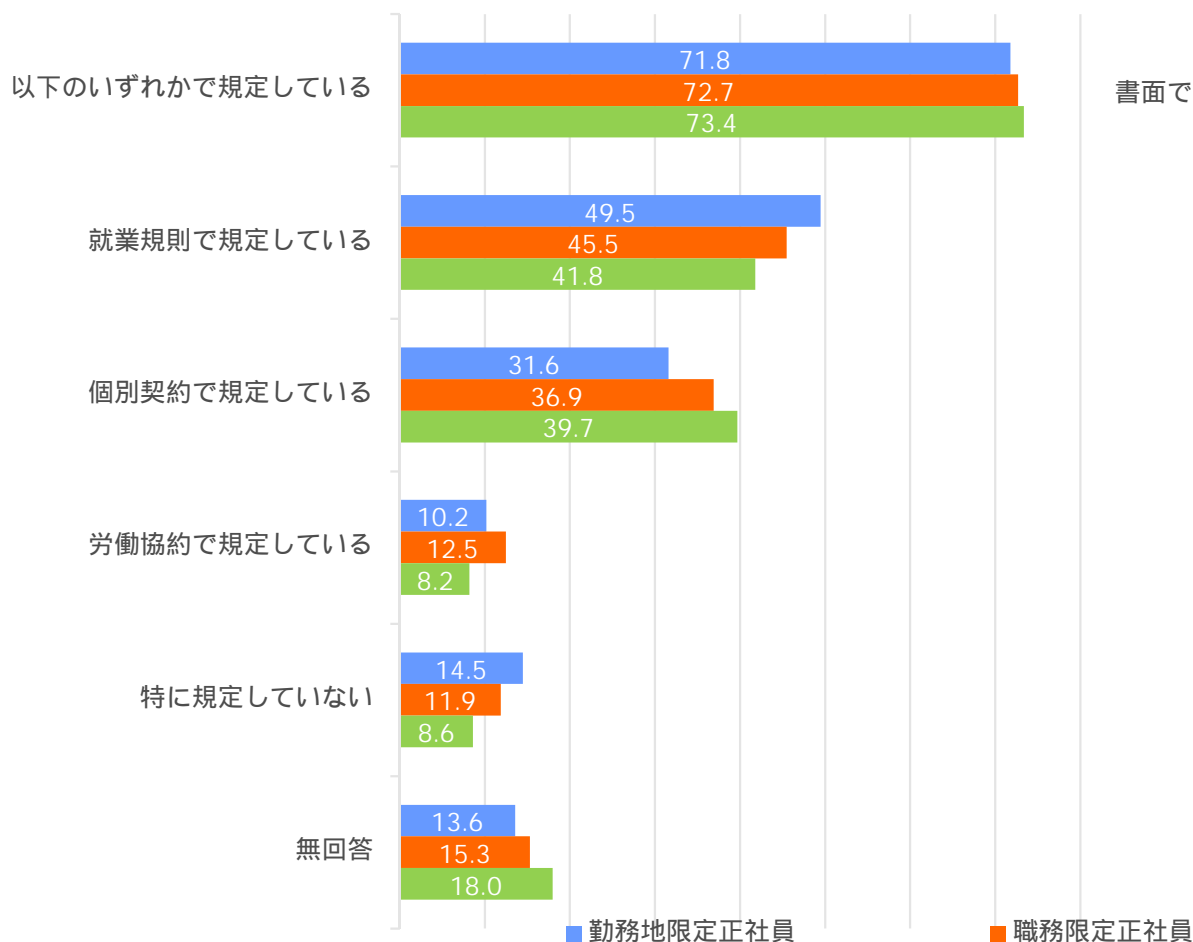
# 企業における多様な正社員の労働条件の限定内容

- 多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれかの方法で規定している企業の割合が7割超となっている。
- 規定方法については、「就業規則で規定している」「個別契約で規定している」企業の割合が高くなっている。
- 多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が8割超となっている。

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

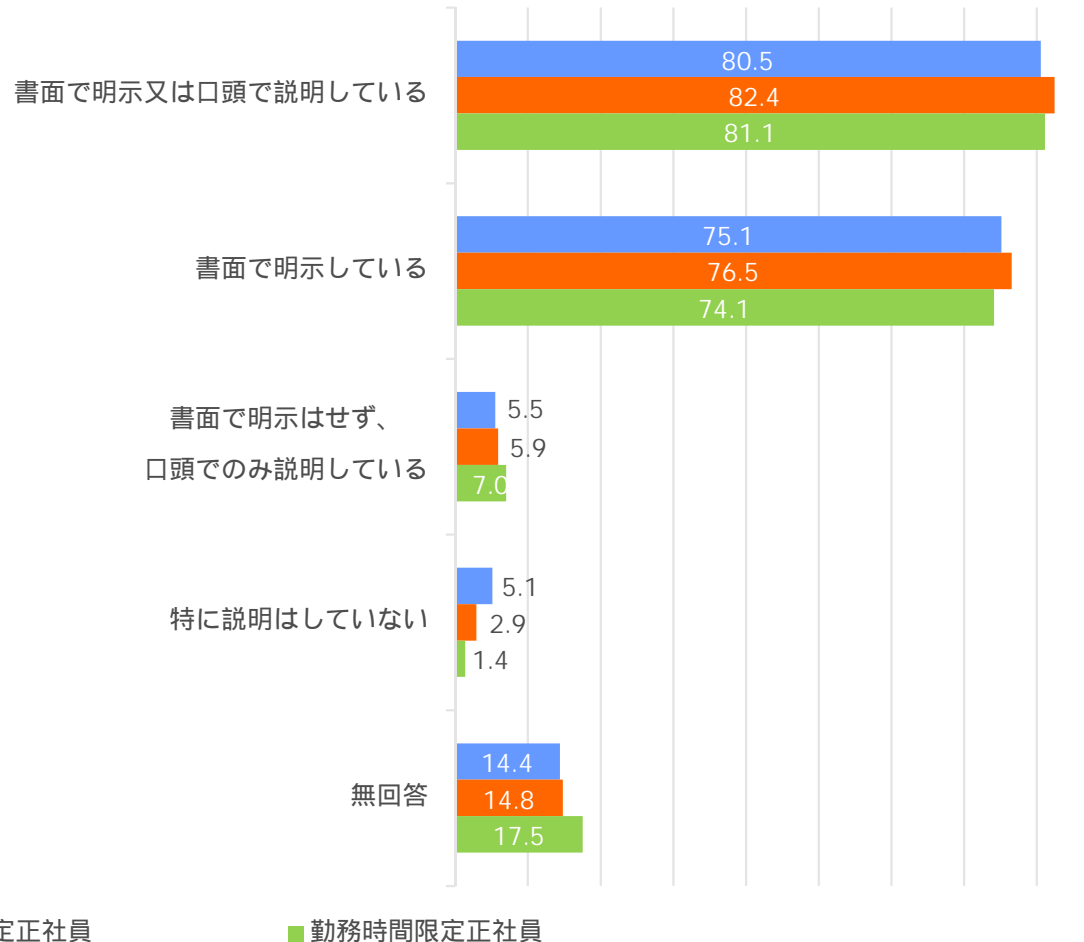
### < 多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法 >

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%（複数回答）】



### < 多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法 >

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%】

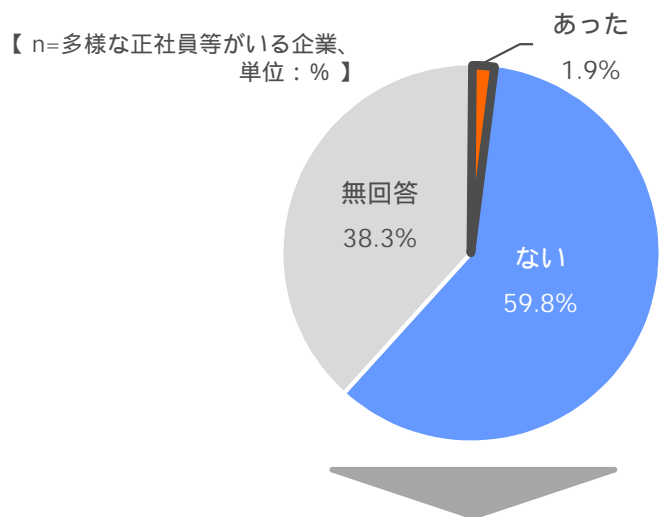


# 企業における多様な正社員とのトラブル

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

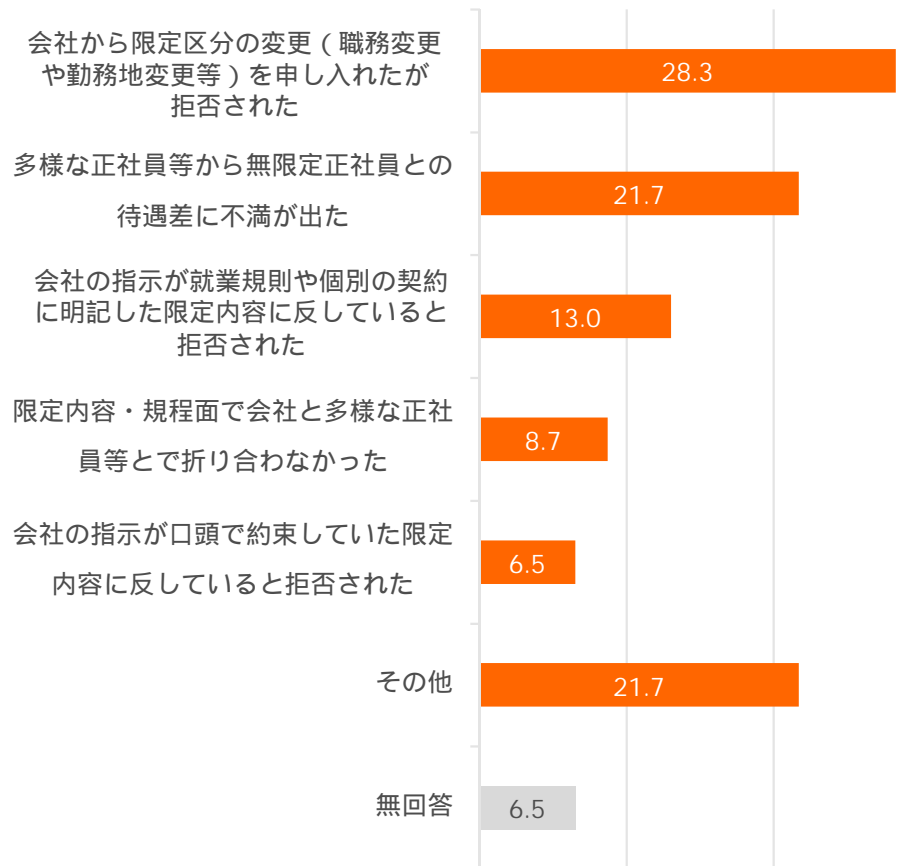
## ○企業における多様な正社員等とのトラブル（多様化／企業・2021年1月）

### <過去5年間に於ける多様な正社員等とのトラブル>



### <トラブルの原因>

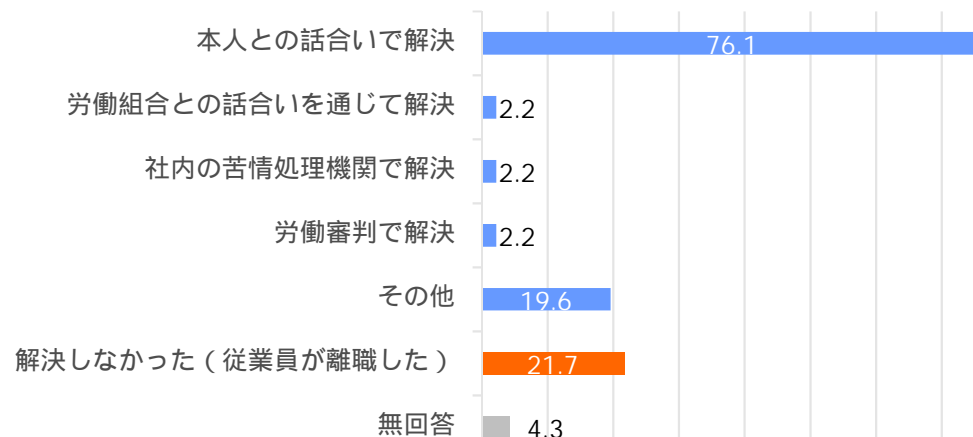
【n=トラブルがあった多様な正社員等がいる企業、単位：％（複数回答）】



多様な正社員等には無期転換社員も含む

### <トラブルの解決方法>

【n=トラブルがあった多様な正社員等がいる企業、単位：％（複数回答）】



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）」（2021年1月1日調査時点）を基に作成。



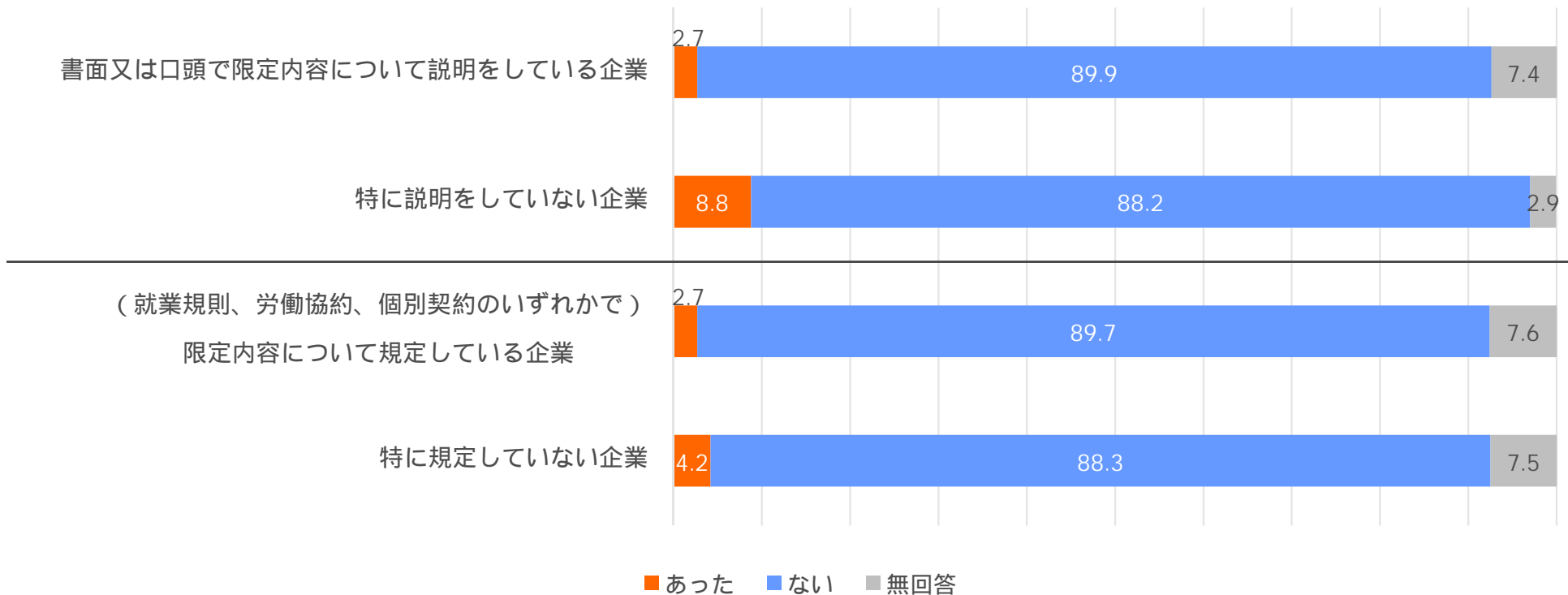
# 多様な正社員における会社とのトラブル

- 限定内容について説明有無や規定の有無に応じて、過去5年間に於いて多様な正社員等とトラブルの有無について集計したところ、「限定内容について説明をしている企業」に比べて「特に説明をしていない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。また、「限定内容について規定している企業」に比べて「特に規定をしていない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。

## ○企業における多様な正社員等とのトラブル（多様化/企業・2021年1月）

注：多様な正社員等には無期転換社員も含む

【n=多様な正社員等がいる企業、単位：%】



注：限定内容の説明の有無、規定の有無については、その企業にいる多様な正社員・無期転換者ごとに状況を調査しているが、規定・説明の有無とトラブルの有無の関係性を見るため、当該調査に回答のあった企業（2468社）のうち、企業にいるすべての多様な正社員・無期転換者に対して、限定内容について「書面又は口頭で説明をしている」で一一致（1188社）若しくは「説明をしていない」で一一致（34社）している、又は、限定内容について「就業規則、労働協約、個別契約のいずれかで規定している」で一一致（1073社）若しくは「規定していない」で一一致（120社）している企業を集計対象とした。

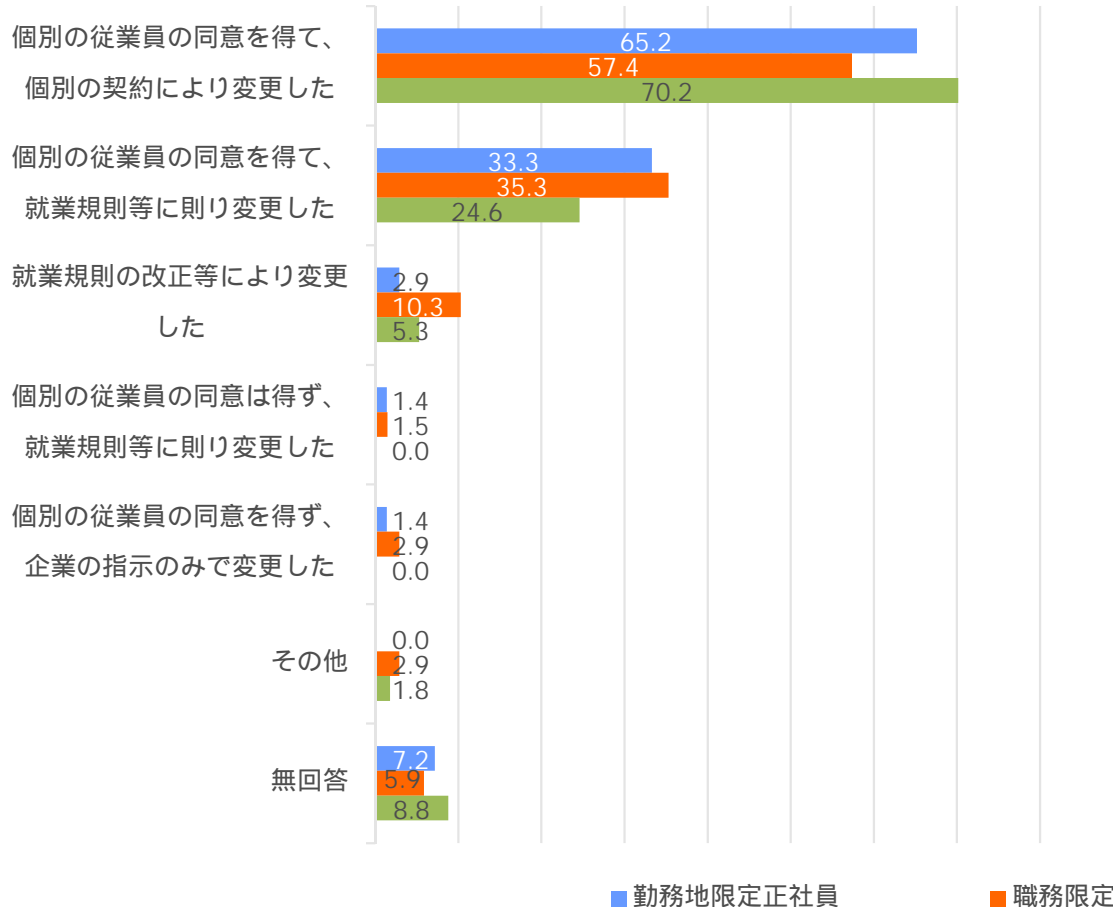
# 企業における限定した労働条件の変更

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

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

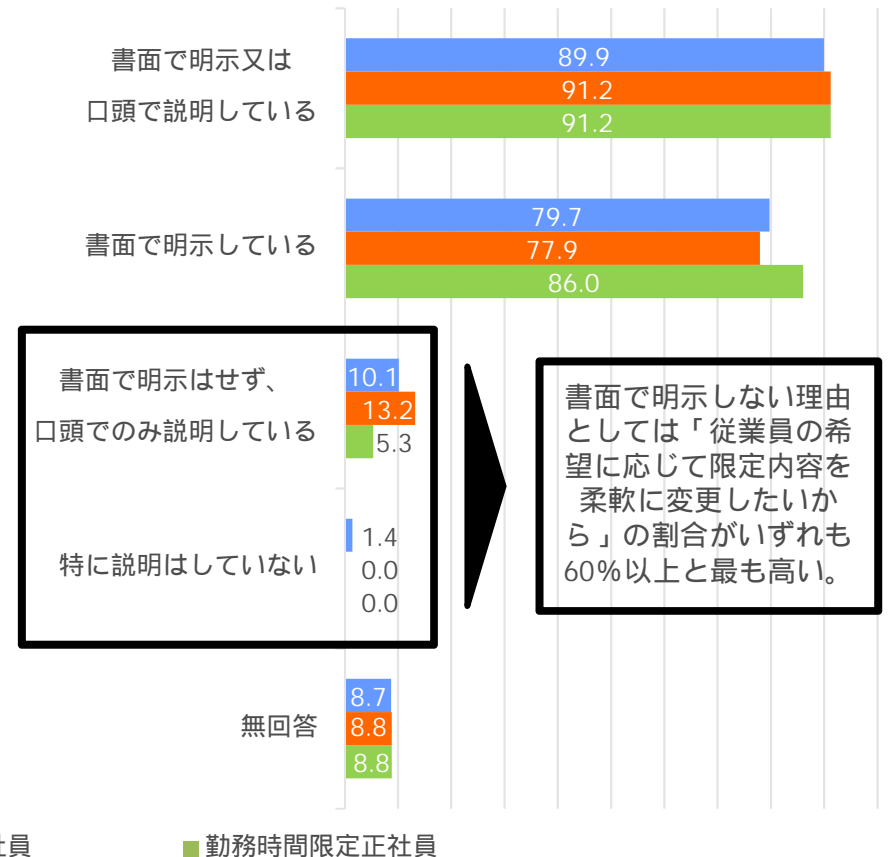
### < 多様な正社員の限定した労働条件の変更時の手続き >

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



### < 多様な正社員の限定した労働条件の変更時の説明方法 >

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



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

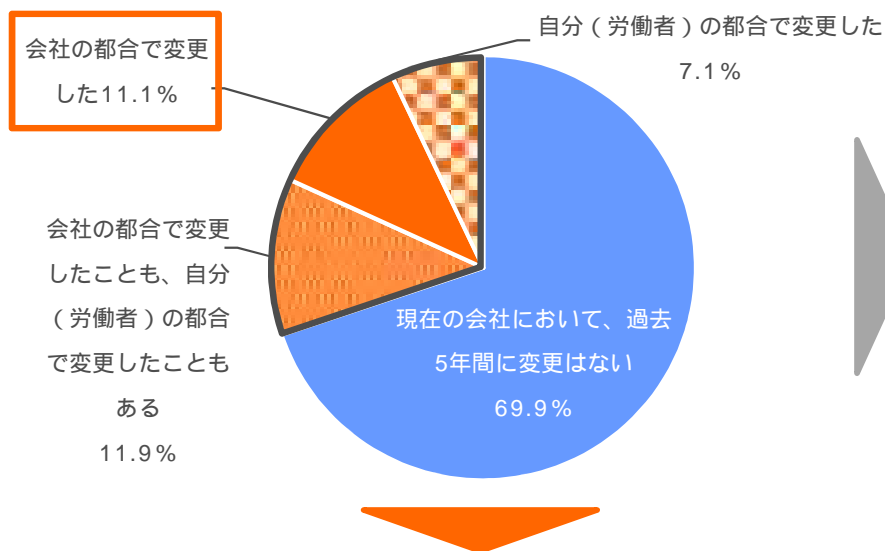
# 労働者における限定した労働条件の変更

- 限定した労働条件について、過去5年間に変更したことがある多様な正社員の割合は30.1%であった。変更した労働条件の内容について、勤務地の変更があったもののうち、転居転勤があった勤務地限定正社員の割合は約3割であった。
- 労働条件に関する会社側の説明方法や会社から説明がなかったことにより、限定内容について変更を命じられるのではないかと「不安に思ったことがある」多様な正社員の割合は28.9%となっている。

## ○多様な正社員の限定した労働条件の変更（多様化 / 個人・2021年1月）

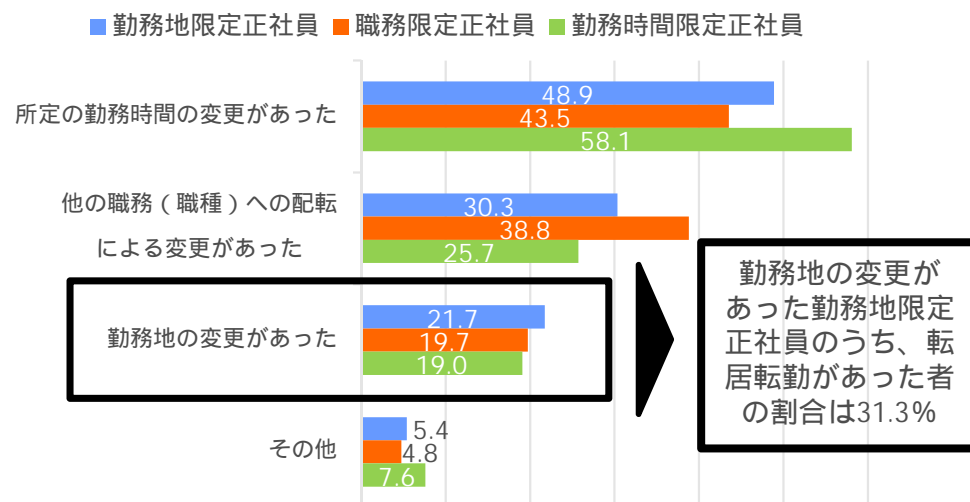
### <過去5年間ににおける限定した労働条件の変更の有無>

【n=多様な正社員、単位：%】



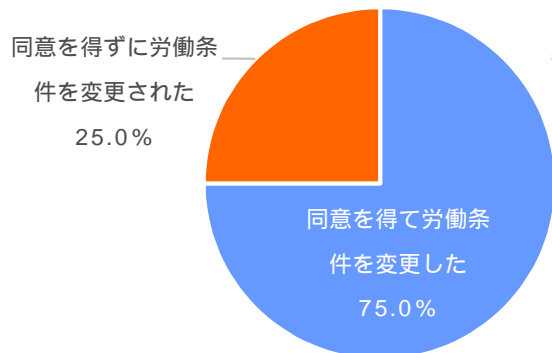
### <変更した労働条件の限定内容>

【n=限定した労働条件を変更したことがある多様な正社員、単位：%】



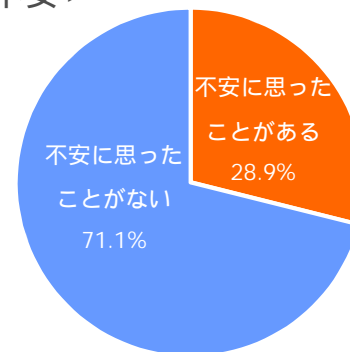
### <個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無>

【n=会社都合でのみ限定した労働条件を個別契約で変更したことがある多様な正社員、単位：%】



### <説明方法や説明がなかったことによる限定内容を変更されることへの不安>

【n=多様な正社員、単位：%】



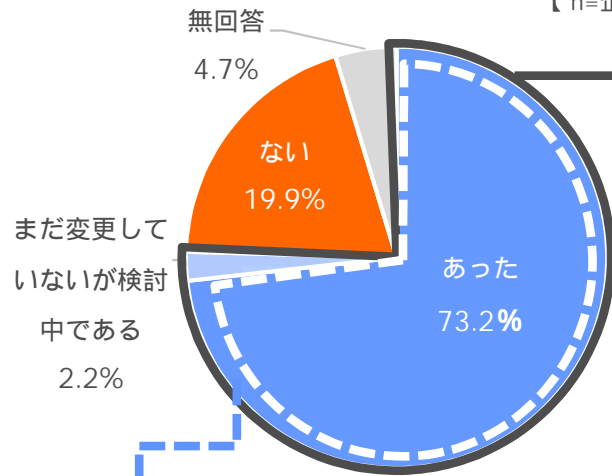
# 労働条件変更の実施の状況

- **労働者の種類を問わず**、労働条件を変更したことがある企業は73.2%、変更を検討している企業を含めると75.4%となっている。
- 労働条件の変更手続きは、就業規則の変更が最も多く、次いで労使協定の締結又は変更となっている。変更又は変更を検討している項目として最も多いのは、高齢者の継続雇用制度関係、次いで賃金関係となっている。

## ○労働条件変更の実施の状況（2013年9月時点）

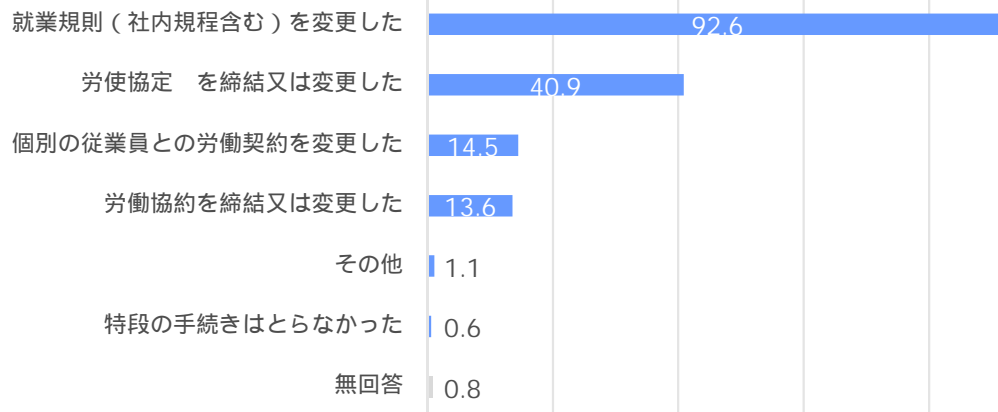
### < 直近5年間の労働条件変更の有無 >

【n=企業、単位：%】



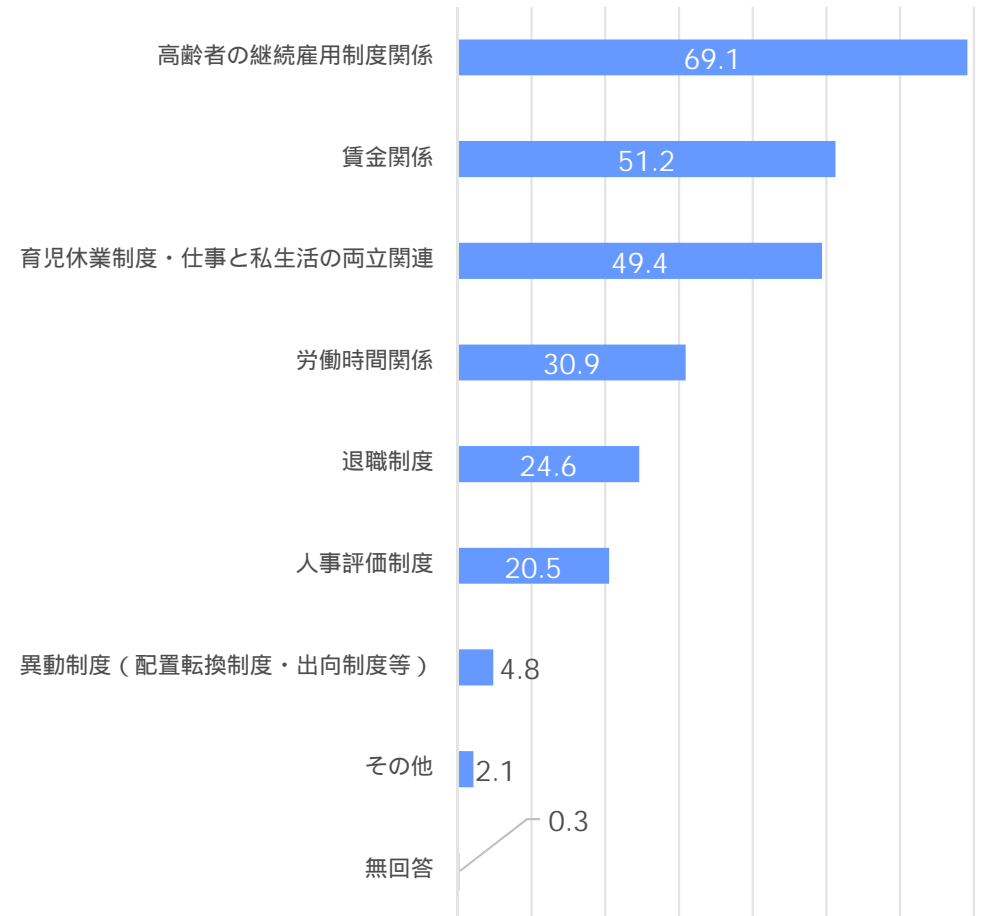
### < 変更における手続き >

【n=ここ5年間で労働条件の変更があった企業、単位：%（複数回答）】



### < 直近5年間に於いて変更した又は変更を検討している項目 >

【n=ここ5年間で労働条件の変更があった又は変更を検討している企業、単位：%（複数回答）】



労働基準法所定の過半数組合又は過半数代表者との間のもの

資料出所）JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2013年9月1日調査時点）を基に作成。

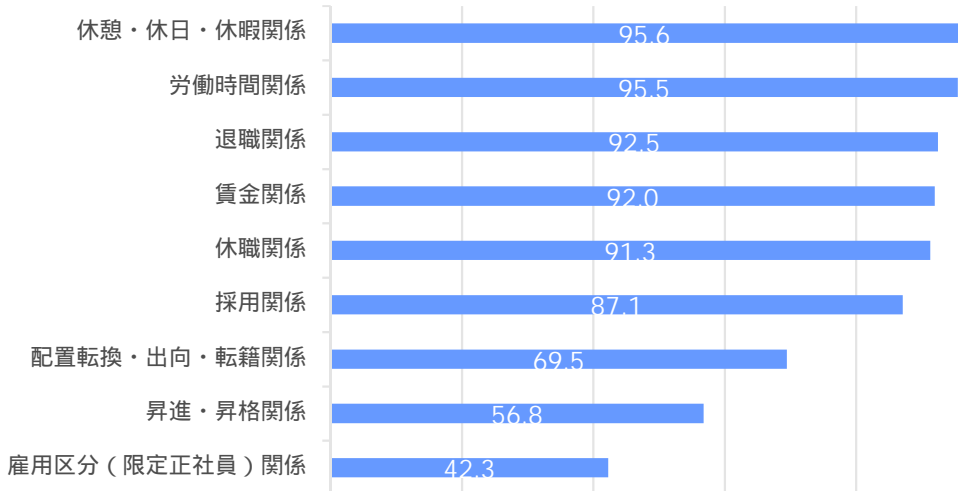
# 就業規則の実態等

○ 企業における就業規則に規定されている事項や周知方法、採用内定時に通知する労働条件項目や労働条件を知らせる方法の実態については以下のとおりである。

## ○就業規則の実態（2013年9月時点）

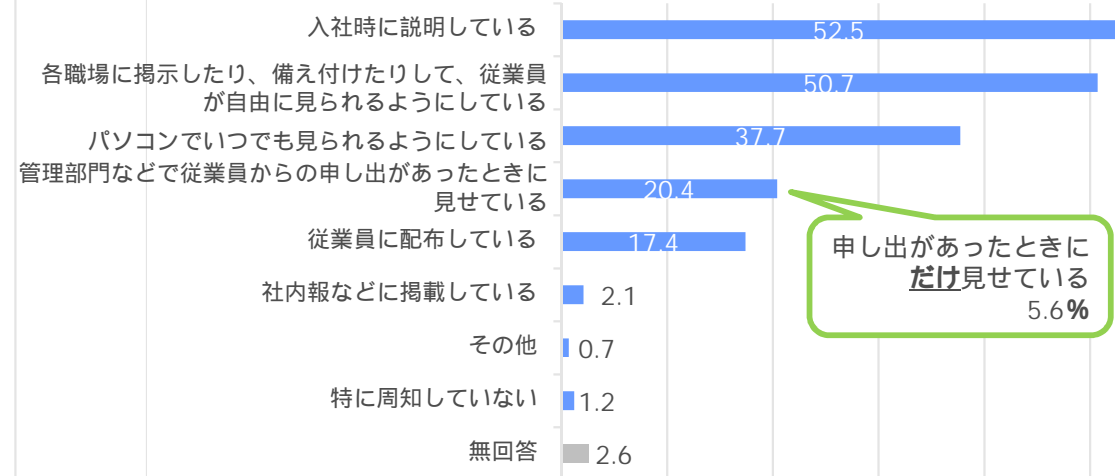
### < 就業規則に規定されている事項 >

【n=就業規則を作成している企業、  
単位：%（複数回答）】



### < 就業規則の周知方法 >

【n=就業規則を作成している企業、  
単位：%（複数回答）】

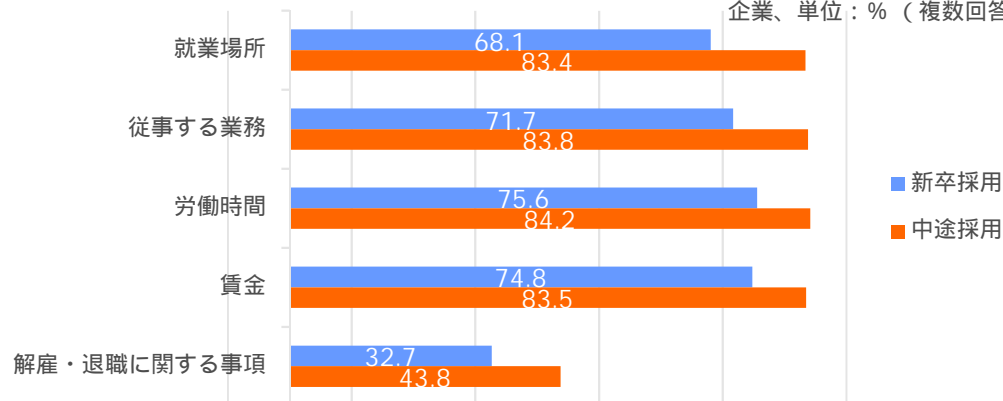


資料出所）JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2013年9月1日調査時点）を基に作成。

## ○採用内定時の労働条件明示の実態（2012年9月時点）

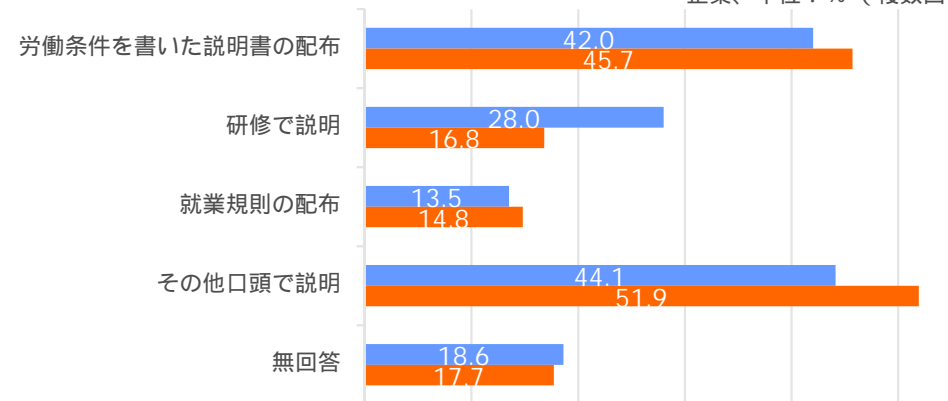
### < 採用内定時に通知する労働条件項目 >

【n=過去5年間に新卒・中途採用があった企業、単位：%（複数回答）】



### < 労働条件を知らせる方法 >

【n=過去5年間に新卒・中途採用があった企業、単位：%（複数回答）】



資料出所）JILPT「従業員の採用と退職に関する実態調査」（2012年9月1日調査時点）を基に作成。

# 企業における多様な正社員の雇用対応方針

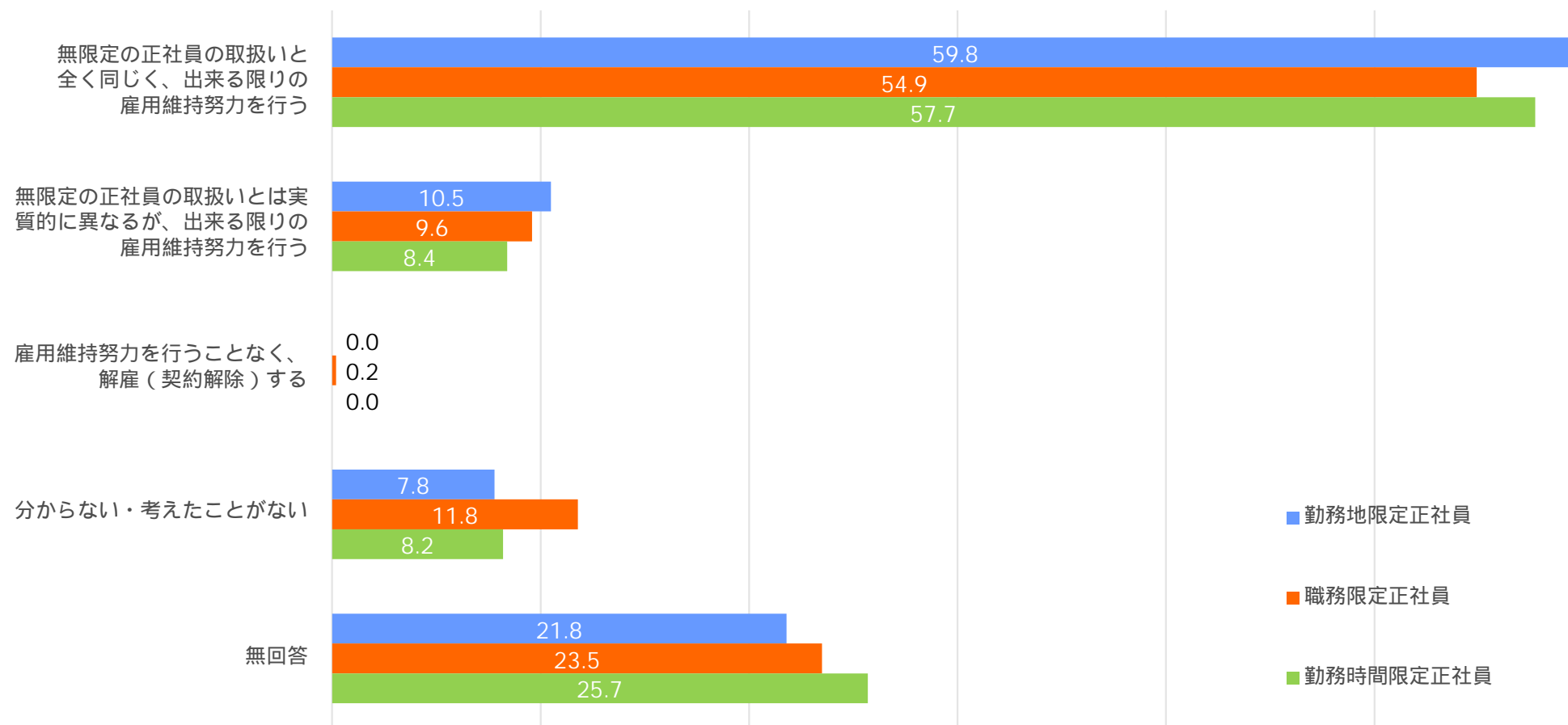
○ 事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の多様な正社員の雇用の対応方針について、「無限定正社員の取扱いと全く同じく、できる限りの雇用維持努力を行う」と回答した企業の割合が最も高い。

## ○企業における多様な正社員の事業所閉鎖等に直面した際の対応方針

(多様化 / 企業・2021年1月時点)

### < 多様な正社員の雇用維持方針 >

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%】



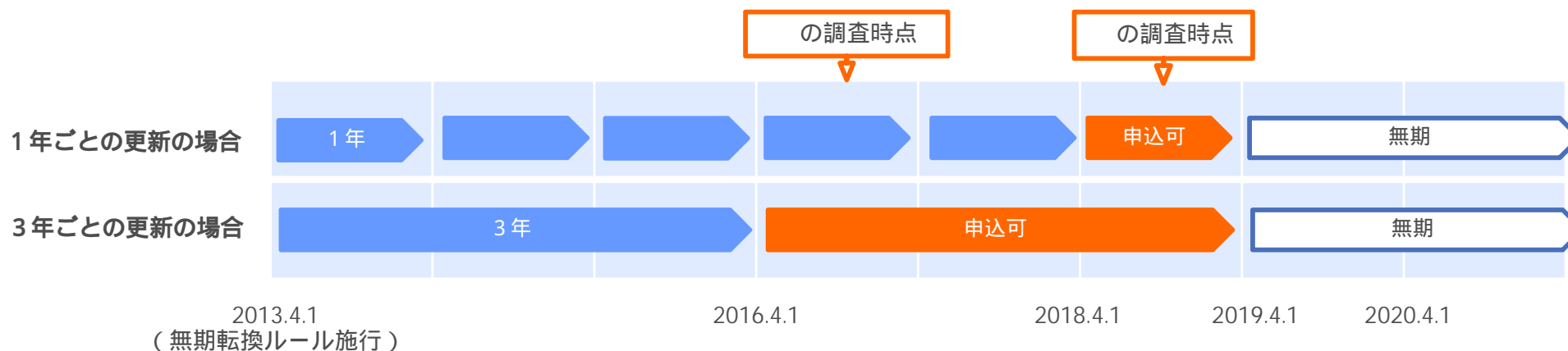
事業所閉鎖等に直面した場合は、例えば、勤務地限定正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定正社員で事業縮小等に伴い担当職務がなくなった場合を指す。

## ○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

	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	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 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。  
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



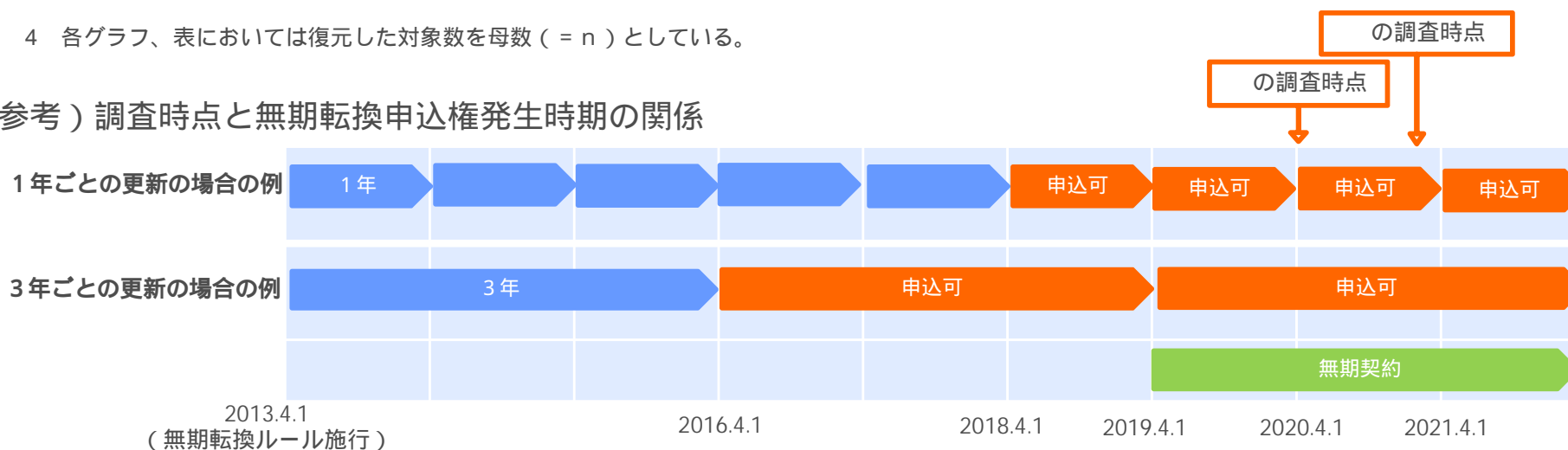


## ○厚生労働省による有期労働契約に関する実態調査の概要

	令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）（1）	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 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。  
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 、 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

	令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）	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	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 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、 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、一定期間をとおし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

令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）		令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
社員区分	-	「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）。 「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） 「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 ） 「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 ） 「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か、1週の所定労働日数が少ない者 「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 「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

### 令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）

### 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。

正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事）

高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事）

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。

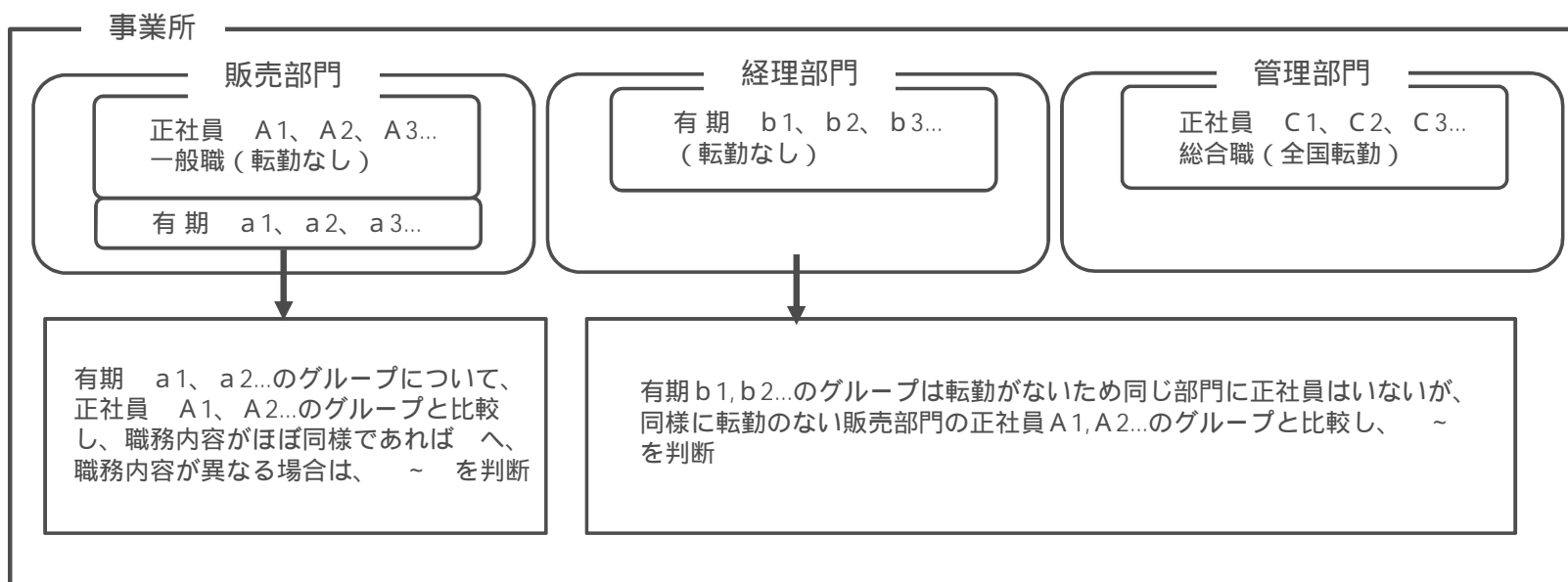
軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事）

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。

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



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

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

- 1 調査対象は事業所ではなく、企業（会社企業（株式会社、有限会社等）とそれ以外の法人（学校法人や独立行政法人等））である。  
「平成28年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布した。
- 2 個人調査については、回収目標を20,000件として「就業構造基本調査（2017年）」の「性」「年齢」「就業形態」の分布に合わせた層化割付回収とした。
- 3 本調査結果は単純集計した結果である（業種と規模の分布の偏りを、母集団分布どおりに復元（補正）した集計結果ではない）。

- 本資料において、令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）は「有期／事業所」、令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）は「有期／個人」、また、多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）は「多様化／企業」、多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）は「多様化／個人」と表記している。

# 多様化する労働契約の在り方に関する調査の概要

## ○調査の用語解説

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

# 参考：労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較

	労働契約締結時の労働条件明示		労働条件変更時の労働条件明示	就業規則等への 勤務場所・職務の記載
	労働条件明示義務	勤務場所・職務の明示		
日本	「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。」（労基法15条1項） なお、15条1項違反の場合は三十万円以下の罰金の適用あり（120条1号）	「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。…」 「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」（労基則5条1項1号の3） 「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りる…」（平成11年1月29日基発45号） 「職務や勤務地を明示…紛争の未然の防止のため、限定がある場合は限定の内容が当面のものか、将来にわたるものかについて明示することが望ましい」（平成26年7月30日基発0730第1号）	「労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。」（労契法4条2項） 「 <u>「労働契約」法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。</u> 」（平成24年8月10日基発0810第2号）	「常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。」（労基法89条柱） 就業の場所や従事すべき業務については就業規則の記載事項とされていない。
EU	「使用者は労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められる」（透明で予見可能な労働条件指令4条1項） 「（多くの）情報は、労働開始から7日以内に書面で個別に提供されるものとする」（5条1項）（一部情報は1箇月以内だが、勤務場所・職務内容は7日以内）	「前項の情報には少なくとも次のものを含む」 ・「 <u>就業の場所。固定した又は主な就業の場所がない場合には、労働者が複数の場所で雇用され、又は自由に就業場所を決定できるという原則及び、事前の登録地又は適当なら使用者の住所</u> 」（透明で予見可能な労働条件指令4条2項(b)号） ・「労働者が雇用される職務の名称、等級、性質又は範疇、又は職務の簡単な特定若しくは記述」（4条2項(c)号）	「4条2項の雇用関係の諸側面のすべての変更…は、できるだけ早期にかつ遅くとも効力発生の初日までに、使用者によって労働者に書面の形式で提供される」（透明で予見可能な労働条件指令6条1項）	無し。
イギリス	「労働者/worker [注：2020年4月6日付改正で「被用者/employee」から変更] が使用者のもとで雇用を開始する場合、使用者は労働者に対して雇用条件記述書を交付するものとする。」（雇用権利法1条(1)項） 「雇用条件記述書は、雇用開始日までに [注：2020年4月6日付改正前は雇用開始から2ヶ月以内に] 交付するものとする。」（1条(2)項(b)号）	「雇用条件記述書には…以下の条件も記載するものとする。」 ・「労働者が従事する役職の名称又は職務の簡単な説明」（雇用権利法1条(4)項(f)号） ・「勤務場所、又は労働者が複数の場所で勤務することが求められている若しくは許可されている場合はその旨及び使用者の住所」（1条(4)項(h)号）	「基準日 [注：雇用条件記述書交付日等] 以降に、1条ないし3条に基づいて明示が必要な…雇用条件について変更があった場合、使用者は労働者に対して当該変更された雇用条件記述書を交付するものとする。」（雇用権利法4条(1)項） 「4条(1)項に基づく書面は、可能な限り早く、また、いかなる場合も遅くとも当該変更から1ヶ月以内…に交付するものとする。」（4条(3)項）	勤務場所・職務について就業規則を作成又は就業規則に規定する法的義務はない。
ドイツ	「雇用関係が合意された日から1ヶ月以内に、使用者は雇用契約の本質的な条件を書面に記録し、署名した上で、従業員に交付しなければならない。…」（証明書法2条(1)項柱書）	「…当該記録には、少なくとも以下の内容が含まれていなければならない。」 「就業場所、また、従業員が特定の一つの就業場所で働かない場合は複数の場所で雇用される可能性があること。」（証明書法2条(1)項4号） 「従業員が行うべき業務の簡単な特徴または説明。」（2条(1)項5号）	「契約の本質的な条件に変更があった場合、変更後1ヶ月以内に従業員に書面で通知しなければならない。…」（証明書法3条）	就業規則を作成する法的義務はない。
フランス	フランスではEU指令を国内適用するにあたって、特に法改正などは行われていない。			賃金その他の労働条件を就業規則で定めることが禁止されている。
リアカメ	労働契約締結時及び労働条件変更時の労働条件明示について特に規制は無し。			Employee Handbookを作成する法的義務はない。
韓国	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」（勤労基準法17条1項柱書第1文） なお、17条違反の場合は500万ウォン（約50万円）以下の罰金の適用あり（114条1号）。	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」（勤労基準法17条1項柱書） 「その他の大統領令で定める勤労条件」（勤労基準法17条1項5号） 「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」（勤労基準法施行令8条1号）	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」（勤労基準法17条1項柱書） なお、17条違反の場合は500万ウォン（約50万円）以下の罰金の適用あり（114条1号）。	「常時十人以上の勤労者を使用する使用者は、次の各号の事項に関する就業規則を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。これを変更する場合も、また同じ。」（勤労基準法93条柱書） 「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」については就業規則の記載事項とされていない。 なお、93条違反の場合は500万ウォン（約50万円）以下の過怠金の適用あり（116条2項2号）。

## 韓国：勤労基準法の和訳

JILPT作成の和訳を参考

( 勤労条件の明示 )

第17条

- ( 1 ) 使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。【注：下線部分は2010年5月25日付の勤労基準法改正で導入された。】
- 1 . 賃金
  - 2 . 所定勤労時間
  - 3 . 第55条による休日
  - 4 . 第60条による年次有給休暇
  - 5 . その他の大統領令で定める勤労条件【注：「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」は当該「大統領令で定める勤労条件」に含まれる（勤労基準法施行令8条1号）】
- ( 2 ) 使用者は、前項第1号と関連した賃金の構成項目・計算方法・支給方法及び第2号から第4号までの事項が明示された書面（「電子文書と電子取引基本法」第2条第1号の規定による電子文書を含む。）を勤労者に交付しなければならない。ただし、本文に掲げる事項が団体協約又は就業規則の変更等大統領令で定める理由によって変更される場合は、勤労者の要求があったときにその勤労者に交付しなければならない。

( 罰則 )

第114条 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500万ウォン以下の罰金に処する。

- 1 . ...第17条...に違反した者

## ドイツ：労働条件明示や労働協約等に関連する法令

法令	条文	規定内容
証明書法 ( 労働関係に適用される基本的な諸条件についての証明書に関する法律 ) JILPT資料シリーズ No.225 から抜粋	( 条件の変更 ) 第3条	基本的な契約上の諸条件の変更は、当該変更後1箇月以内に、書面により労働者に通知されなければならない。法律規定、労働協約、事業所協定若しくは公勤務協定又は類似の規律で、当該労働関係に適用されるものの変更である場合には、第1文は適用しない。
	( 経過規定 ) 第4条	この法律の発効の際に既に存在した労働関係については、労働者からの要求があった場合に、2箇月以内に、第2条に規定するところの書面が当該労働者に手交されるべきものとする。発行済みの書面又は書面での労働契約によりこの法律で求められている事項の明示がなされている場合には、前記の義務は、これを免除する。
労働協約法 厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ	第8条	使用者は、職場で適用される労働協約...を、職場で公表する義務を負う。
事業所組織法 厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ	第77条第(2)項	...使用者は、事業所協定を企業内の適切な場所に掲示するものとする。