



資料 No. 1

労審発第725号
平成26年2月14日

厚生労働大臣
田村憲久殿

労働政策審議会
会長 樋口美雄

有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（建議）

本審議会は、標記について検討を行った結果、下記のとおりの結論に達したので、厚生労働省設置法第9条第1項第3号の規定に基づき、建議する。

記

別紙「記」のとおり。

別紙

平成26年2月14日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働条件分科会

分科会長 岩村 正彦

職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）

労働条件分科会及び職業安定分科会は、標記について検討を行った結果、下記のとおり結論に達したので報告する。

記

別紙「記」のとおり。

平成26年2月14日

労働政策審議会労働条件分科会
分科会長 岩村正彦 殿
労働政策審議会職業安定分科会
分科会長 阿部正浩 殿

労働条件分科会有期雇用特別部会
職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会
部会長 岩村正彦

有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）

労働条件分科会有期雇用特別部会及び職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会は、標記について検討を行った結果、下記のと通りの結論に達したので報告する。

記

別添のとおり、厚生労働大臣に建議すべきである。

有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）

有期労働契約については、平成 23 年 12 月 26 日労働政策審議会建議「有期労働契約の在り方について」に基づき、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するルール（以下「無期転換ルール」という。）の導入等を内容とする労働契約法の改正等が行われ、平成 25 年 4 月から全面施行されている。

無期転換ルールについては、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的として導入されたものであり、企業にも積極的に対応する動きが見られる。一方で、労働契約法の改正や施行を契機に、契約更新の上限を新たに設ける動きも一部に見られる。

また、国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号）附則第 2 条において、産業の国際競争力の強化及び国際的な経済活動の拠点形成の推進を図る観点から、高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者等を対象に、無期転換申込権発生までの期間の在り方等について検討を行い、平成 26 年の通常国会に所要の法案の提出を目指すこととされているほか、定年後引き続き雇用される有期契約労働者に対する無期転換ルールの適用の在り方を見直すことを求める意見もある。

こうした状況を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会有期雇用特別部会及び職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会において、平成 25 年 12 月 25 日以後、5 回にわたり集中的に検討を行った結果、下記の結論に達したので、報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、今通常国会における所要の法案の提出をはじめとする必要な措置を講ずることが適当である。

記

1 無期転換ルールの特例について

(1) 特例の枠組

有期労働契約の濫用的利用により、雇用の安定性が損なわれるおそれの少ない、

① 一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識、技術又は経験を有する有期契約労働者

② 定年後引き続き雇用される有期契約労働者

について、その能力を十分有効に発揮できるようにするため、それぞれの特性に応じた適切な雇用管理を実施するとともに、無期転換申込権が発生するまでの期間の特例を設け、もって国民経済の健全な発展に資することとし、以上の趣旨を法律案に反映させることが適当である。

ただし、いずれの場合にも、労働者保護を図りつつ、個別労働関係紛争を未然に防止するため、労働契約が適切に行われるような措置を併せて講ずることが必要で

ある。

(2) 特例の対象となる労働者の具体的要件

① 一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ高度な専門的知識等を有する有期契約労働者の具体的要件

ア 一定の期間内に完了する業務については、経済のグローバル化の進展等に伴う企業活動を取り巻く環境の変化を踏まえ、企業内の期間限定のプロジェクトの業務のうち、高度な専門的知識等を必要とするものを含むこととするなど、一定の範囲の業務とすることが適当である。

イ 年収及び高度の専門的知識等の要件については、1回の労働契約期間の特例の要件として大臣告示「労働基準法第十四条第一項第一号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」（平成15年厚生労働省告示第356号）に定められている内容（一定の国家資格等を有する者や、一定期間の実務経験を有する年収1,075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー等）を参考に定めることが適当である。具体的には、法案成立後改めて労働政策審議会において検討の上、厚生労働省令等で定めることが適当である。その際、国家戦略特別区域法において、対象者はその年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限ることとされていることに留意するものとする。

② 定年後引き続き雇用される有期契約労働者の具体的要件

定年に達した後に、同一の事業主又は当該事業主と一体となって高齢者の雇用機会を確保する特殊関係事業主に、引き続き雇用される高齢者については、特例の対象とすることが適当である。

なお、60歳未満から有期労働契約を反復更新しており、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象外となる労働者については、引き続き無期転換ルールにより雇用の安定が図られることが重要である。

また、就業規則等に一定の年齢に達した日以後は契約を更新しない旨の定めをしている場合、反復継続して契約の更新がなされているときには、期間の定めのない雇用とみなされ、定年の定めをしているものと解されることがあり、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象となることがあることに留意するものとする。

(3) 特例の対象となる事業主の具体的要件

特例の対象労働者が、その能力を有効に発揮するためには、事業主による適切な雇用管理（※）の実施が求められる。このため、厚生労働大臣は、対象労働者に応じた

適切な雇用管理の実施に関する基本的な指針を策定することとした上で、当該指針に沿った対応が取られると厚生労働大臣が認定した事業主に雇用される対象労働者については、無期転換ルールの特例の対象とする仕組みとすることが適当である。

また、認定の手続については、労働者の能力を十分有効に発揮できるようにするという特例の趣旨を踏まえた上で、簡素で効率的な仕組みとすることが必要である。

なお、基本指針については、法案成立後、労働政策審議会においてその具体的な内容を検討の上、策定することが適当である。

※ 例えば、(2) ①の者については、労働者が自ら能力の維持向上を図る機会の付与、(2) ②の者については、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえた高年齢者の配置、職務等に関する配慮等

なお、特に、高年齢者については、事業主が継続雇用制度を導入し、定年後に有期労働契約によって引き続き雇用する際は、能力など年齢以外を理由として契約を更新しないことは認められるが、原則 65 歳までは契約更新がされるものであるとの高年齢者雇用安定法の趣旨を没却することとならないよう適切な雇用管理がなされる必要がある。

労働者側委員からは、民事法上のルールである無期転換ルールの特例の適用に当たっては、行政庁の関与は最小限とすることが適当であるとの意見があった。

(4) 特例の具体的内容

(2) 及び (3) の要件を満たす事業主と労働者との間の労働契約については、労働契約法第 18 条の無期転換申込権発生までの期間について、次のような特例を設けることが適当である。

- ① 高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者については、プロジェクトの完了までの期間は無期転換申込権が発生しないこととするが、その期間が 10 年を超える場合には、無期転換申込権が発生するものとする。
- ② 定年に達した後に同一事業主又は特殊関係事業主に引き続いて雇用される高齢者については、当該事業主に継続して雇用されている期間は、通算契約期間に算入しないこととする。

また、特例の対象となる労働者に応じた適切な雇用管理の実施を促進するため、国は事業主に対して必要な援助を行うこととすることが適当である。

(5) 労働契約が適切に行われるために必要な具体的措置

有期雇用の特例の運用に当たっては、労使双方に無期転換申込権発生までの期間が

明確になるようにすることが求められる。また、高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者も、特例の対象となる業務以外の業務に従事する場合には通常の無期転換ルールに従うものであるが、この点を運用上明確にすることが求められる。

このため、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①特例の対象となる労働者に対して無期転換申込権発生までの期間を書面で明示するとともに、②高収入かつ高度の専門的知識等を有する有期契約労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も書面で明示する仕組みとするため必要な省令改正を行うことが適当である。また、その際には、モデル労働条件通知書についても必要な見直しを行った上で、その活用を図ることが適当である。

なお、これらの措置や行政窓口での相談を通じた個別労働関係紛争の未然防止が期待されるが、それにもかかわらず個別労働関係紛争が発生した場合には、労働局のあっせん等の個別労働紛争解決制度の活用や労働審判、民事訴訟により、紛争の迅速な解決が期待される。

2 改正労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な施行について

平成 25 年 4 月から施行された無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する直前の雇止めについて懸念があることを踏まえ、厚生労働行政において以下の取組を積極的に進めることが適当である。

- ① 無期転換ルールについて、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなどのメリットについて十分に理解が進むよう一層の周知を図るとともに、労働契約法第 19 条に法定化された「雇止め法理」の内容や適用範囲等についてもあわせて周知を図ること。また、有期契約労働者やその雇用管理の担当者にも内容が行き届くよう、効果的な周知の方法を工夫すること。
- ② 有期雇用から無期雇用への転換が円滑に進むよう、無期転換の取組を行っている企業における制度化の取組等についての好事例や、無期転換を進める際の留意点等をまとめ、①の取組において活用すること。
- ③ 「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）に規定する雇止めの予告や雇止めの理由の明示など、有期労働契約に関する労働基準関係法令の諸規定の遵守の徹底を図ること。
- ④ 非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用又は無期転換、人材育成などの取組を行う事業主を支援する助成金の効果的な活用を積極的に進めること。



労審発第726号
平成26年2月20日

厚生労働大臣
田村憲久殿

労働政策審議会
会長 樋口美雄

平成26年2月20日付け厚生労働省発基0220第1号をもって諮問のあった「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案要綱」については、本審議会は、下記のとおり答申する。

記

別紙「記」のとおり。

別紙

平成26年2月20日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

労働条件分科会

分科会長 岩村 正彦

職業安定分科会

分科会長 阿部 正浩

「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案要綱」について

平成26年2月20日付け厚生労働省発基0220第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、労働条件分科会及び職業安定分科会は、下記のとおり報告する。

記

別紙「記」のとおり。

別紙

平成26年2月20日

労働政策審議会労働条件分科会
分科会長 岩村正彦 殿
労働政策審議会職業安定分科会
分科会長 阿部正浩 殿

労働条件分科会有期雇用特別部会
職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会
部会長 岩村正彦

「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案要綱」について

平成26年2月20日付け厚生労働省発基0220第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、労働条件分科会有期雇用特別部会及び職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会は、下記のとおり報告する。

記

要綱については、おおむね妥当と考える。



厚生労働省発基0220第1号

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、別紙「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案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成26年2月20日

厚生労働大臣 田村 憲久

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案要綱

第一 目的

この法律は、専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を図ることが当該専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の有効な発揮及び活力ある社会の実現のために重要であることに鑑み、専門的知識等を有する有期雇用労働者がその有する能力を維持向上することができるようにするなど有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する特別の措置を講じ、併せて労働契約法の特例を定め、もって国民経済の健全な発展に資することを目的とすること。

第二 定義

一 この法律において「専門的知識等」とは、専門的な知識、技術又は経験であつて、高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当するものをいうものとする。

二 この法律において「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結している労働者をいうものとする。

三 この法律において「特定有期雇用労働者」とは、次の1又は2のいずれかに該当する有期雇用労働者

をいうものとする。

1 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を一年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額以上である者に限る。）であつて、当該専門的知識等を必要とする業務（五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ものに限る。以下「特定有期業務」という。）に就くもの（2に掲げる有期雇用労働者に該当するものを除く。）

2 定年（六十歳以上のものに限る。以下同じ。）に達した後引き続き当該事業主（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条第二項に規定する特殊関係事業主にその定年後に引き続き雇用される場合にあつては、当該特殊関係事業主。以下同じ。）に雇用される有期雇用労働者

第三 基本指針

一 厚生労働大臣は、事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならないものとする。

二 基本指針に定める事項は、次のとおりとすること。

1 特定有期雇用労働者の雇用の動向に関する事項

2 事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容に関する事項

三 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとする。

四 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。

第四 第一種計画の認定

一 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第一種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち第二の三の１に掲げる者をいう。二の１において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第一種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第一種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。

二 第一種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。

1 当該事業主が雇用する第一種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第一種特定有期雇用労働者」と

いう。)が就く特定有期業務の内容並びに開始及び完了の日

2 計画対象第一種特定有期雇用労働者がその職業生活を通じて発揮することができる能力の維持向上を自主的に図るための教育訓練を受けるための有給休暇(労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)の付与に関する措置その他の能力の維持向上を自主的に図る機会の付与に関する措置(三の3において「有給教育訓練休暇付与等の措置」という。)その他の当該事業主が行う計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

3 その他厚生労働省令で定める事項

三 厚生労働大臣は、一の認定の申請があつた場合において、その第一種計画が次の1から3までのいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

1 二の1に規定する特定有期業務が第二の一の厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を必要とする業務であること。

2 二の2及び3に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

3 2に定めるもののほか、有給教育訓練休暇付与等の措置その他の当該事業主が行う雇用管理に関する

る措置の内容が計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

第五 第一種計画の変更等

一 第四の一の認定に係る事業主（以下「第一種認定事業主」という。）は、第四の一の認定に係る第一種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならないものとする。

二 厚生労働大臣は、第四の一の認定に係る第一種計画（一による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下「第一種認定計画」という。）が第四の三の1から3までのいずれかに適合しなくなつたと認めるときは、その認定を取り消すことができるものとする。

第六 第二種計画の認定

一 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主が行う第二種特定有期雇用労働者（特定有期雇用労働者のうち第二の三の2に掲げる者をいう。二の1において同じ。）の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画（以下「第二種計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣に提出して、その第二種計画が適当である旨の認定を受けることができるものとする。

二 第二種計画には、次に掲げる事項を記載しなければならないものとする。

1 当該事業主が雇用する第二種特定有期雇用労働者（以下「計画対象第二種特定有期雇用労働者」という。）に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

2 その他厚生労働省令で定める事項

三 厚生労働大臣は、一の認定の申請があつた場合において、その第二種計画が次の1及び2のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

1 二の1及び2に掲げる事項が基本指針に照らして適切なものであること。

2 1に定めるもののほか、二の1に掲げる配置、職務及び職場環境に関する配慮その他の当該事業主が行う雇用管理に関する措置の内容が計画対象第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置として有効かつ適切なものであること。

第七 第二種計画の変更等

一 第六の一の認定に係る事業主（以下「第二種認定事業主」という。）は、第六の一の認定に係る第二

種計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならないものとする。

二 厚生労働大臣は、第六の一の認定に係る第二種計画（一による変更の認定があつたときは、その変更後のもの。以下「第二種認定計画」という。）が第六の三の1又は2のいずれかに適合しなくなつたと認めるときは、その認定を取り消すことができるものとする。

第八 労働契約法の特例

一 第一種認定事業主と当該第一種認定事業主が雇用する計画対象第一種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、同項中「五年」とあるのは、「第五の二に規定する第一種認定計画に記載された第二の三の1に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が十年を超える場合に於ては、十年）」とすること。

二 第二種認定事業主と当該第二種認定事業主が雇用する計画対象第二種特定有期雇用労働者との間の有期労働契約に係る労働契約法第十八条第一項の規定の適用については、定年後引き続き当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しないものとする。

第九 援助

国は、第一種認定計画に係る計画対象第一種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置を講ずる第一種認定事業主に対して、必要な助成その他の援助を行うよう努めるものとする。

第十 指導及び助言

厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画又は第二種認定計画に係る措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

第十一 報告の徴収

厚生労働大臣は、第一種認定事業主又は第二種認定事業主に対し、第一種認定計画に記載された第四の二の2若しくは3に掲げる事項又は第二種認定計画に記載された第六の二の1若しくは2に掲げる事項の実施状況について報告を求めることができるものとする。

第十二 適用除外

- 一 この法律は、国家公務員、地方公務員及び船員については、適用しないものとする。
- 二 この法律は、同居の親族のみを使用する事業については、適用しないものとする。

第十三 権限の委任

一 この法律に定める厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができるものとする。

二 一の規定により都道府県労働局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、労働基準監督署長に委任することができるものとする。

第十四 厚生労働省令への委任

この法律に定めるもののほか、この法律の実施のための手続その他この法律の施行に関し必要な事項は、厚生労働省令で定めるものとする。

第十五 附則

一 施行期日

この法律は、平成二十七年四月一日から施行するものとする。ただし、二及び三の二は、公布の日から施行するものとする。

二 施行前の準備

1 厚生労働大臣は、この法律の施行前においても、第三の一から三までの例により、基本指針を定め

ることができるものとする。

2 厚生労働大臣は、1により基本指針を定めるときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。

3 1により定められた基本指針は、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）において第三の一から三までにより定められた基本指針とみなすものとする。

三 経過措置

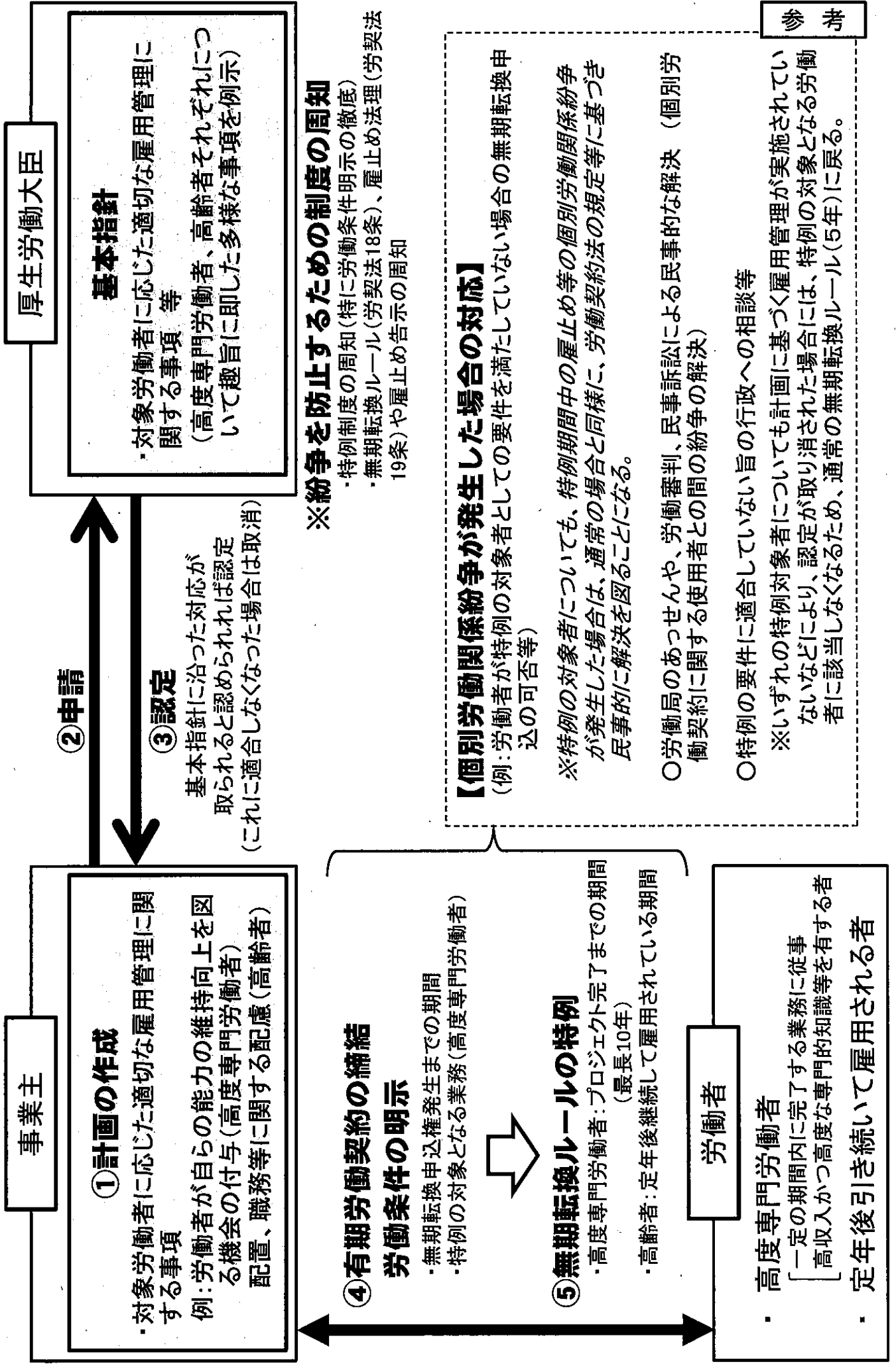
1 特定有期雇用労働者であつて施行日前に労働契約法第十八条第一項に規定する通算契約期間が五年を超えることになった者に係る同項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みについては、なお従前の例によるものとする。

2 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定めるものとする。

四 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行うこと。

無期転換ルールの特例の仕組みについて



事業主

①計画の作成

- 対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項
- 例：労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与（高度専門労働者）
配置、職務等に関する配慮（高齢者）

②申請

③認定

基本指針に沿った対応が取られると認められれば認定（これに適合しなくなった場合は取消）

厚生労働大臣

基本指針

- 対象労働者に応じた適切な雇用管理に関する事項 等
- （高度専門労働者、高齢者それぞれについて趣旨に即した多様な事項を例示）

※紛争を防止するための制度の周知

- 特例制度の周知（特に労働条件明示の徹底）
- 無期転換ルール（労契法18条）、雇止め法理（労契法19条）や雇止め告示の周知

【個別労働関係紛争が発生した場合の対応】

（例：労働者が特例の対象者としての要件を満たしていない場合の無期転換申込の可否等）

※特例の対象者についても、特例期間中の雇止め等の個別労働関係紛争が発生した場合は、通常の場合と同様に、労働契約法の規定等に基づき民事的に解決を図ることになる。

○労働局のあっせんや、労働審判、民事訴訟による民事的な解決（個別労働契約に関する使用者との間の紛争の解決）

○特例の要件に適合していない旨の行政への相談等

※いずれの特例対象者についても計画に基づく雇用管理が実施されていないなどにより、認定が取り消された場合には、特例の対象となる労働者に該当しなくなるため、通常の無期転換ルール（5年）に戻る。

※ 詳

④有期労働契約の締結 労働条件の明示

無期転換申込権発生までの期間

- 特例の対象となる業務（高度専門労働者）

⑤無期転換ルールの特例

- 高度専門労働者：プロジェクト完了までの期間（最長10年）
- 高齢者：定年後継続して雇用されている期間

労働者

- 高度専門労働者
 - 一定の期間内に完了する業務に従事
 - 高収入かつ高度な専門的知識等を有する者
- 定年後引き続き就いて雇用される者

労働条件分科会有期雇用特別部会
職業安定分科会高年齢者有期雇用特別部会
委員名簿

(五十音順、敬称略)
平成26年2月20日現在

区分	現職名
公益代表	○ アベマシロ 阿部正浩 中央大学経済学部教授
	イノリ 猪熊律子 読売新聞東京本社社会保障部
	◎ イノマシロ 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
	ヤマカワリウイチ 山川隆一 東京大学大学院法学政治学研究科教授
労働者代表	シンニガハフユキ 新谷信幸 日本労働組合総連合会 総合労働局長
	トミタマユキ 富田珠代 全日本自動車産業労働組合総連合会中央執行委員労働条件局 局長
	ハチノノシロイチ 八野正一 UAゼンセン副会長
	シノノトモコ 芳野友子 JAM中央執行委員
使用者代表	イシセロユキ 市瀬優子 美和商事株式会社代表取締役
	エンダフカオ 遠藤和夫 日本経済団体連合会労働政策本部主幹
	コバヤシシン 小林信 全国中小企業団体中央会労働政策部長
	スズキシゲヤ 鈴木重也 日本経済団体連合会労働法制本部主幹

◎: 部会長 ○: 部会長代理