

# 規制改革実施計画の取組状況等について

令和5年1月27日

厚生労働省 労働基準局  
雇用環境・均等局  
人材開発統括官

# 目次

1. 労働契約関係の明確化・無期転換ルール等について . . . p 2
2. 限定正社員の活用について . . . p 8
3. 限定正社員のキャリア形成に資する取組について . . . p 12

# 目次

- 1. 労働契約関係の明確化・無期転換ルール等について . . . p 2
- 2. 限定正社員の活用について . . . p 8
- 3. 限定正社員のキャリア形成に資する取組について . . . p 12



# 労働契約関係の明確化及び無期転換ルールに係る検討経緯について

## 労働契約関係の明確化

規制改革実施計画において、多様な正社員の契約ルールの明確化について検討することとされている。

### 規制改革実施計画（令和4年6月閣議決定）

厚生労働省は、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書を踏まえ、労働政策審議会においては、職務や勤務地を限定するなど多様な働き方を取り入れる企業が出てきているといった雇用をめぐる状況の変化も視野に入れ、個人の自律的なキャリア形成に資する予見可能性の向上等の観点から、労使双方にとって望ましい形で労働契約関係の明確化が図られるよう検討を行い、必要な措置を講ずる。

## 無期転換ルール

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号、平成25年4月1日施行）附則において、同法施行後8年を経過した場合において、改正無期転換ルールについて「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。また規制改革実施計画のフォローアップにおいて、無期転換ルールの周知の方策について検討することとされている。

### 規制改革実施計画のフォローアップ（令和4年5月規制改革推進会議）

厚生労働省は、（中略）労働契約法（平成19年法律第128号）に定められる無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和3年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。



令和3年3月24日	無期転換ルールの見直しと多様な正社員の契約ルールの明確化等について検討を行うことを目的として「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を設置。
令和4年3月30日	「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」を公表。
令和4年4月27日	「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」を労働政策審議会に報告。 以降、5/27、7/1、7/27、8/30、9/27、10/26、12/13、12/20に各論点を議論。
令和4年12月27日	労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」を取りまとめ。

# 労働契約関係の明確化・無期転換ルールに関する主な見直し内容について

令和4年12月27日第187回労働政策審議会労働条件分科会報告書のポイント

## 労働契約関係の明確化について

### ○ 労働契約関係の明確化

- 労働基準法に基づく労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加
- 労働契約の内容の変更のタイミングで、労働契約締結時に書面で明示することとされている事項については、変更の内容をできる限り書面等により明示するよう周知
- 多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する裁判例等を幅広く整理して明らかにし、周知
- 就業規則を備え付けている場所等を労働者に示す必要があることを明確化 等

## 無期転換ルールについて

### 雇い入れ時

#### ○ 更新上限の設定に伴う紛争の防止

- 雇い入れ時の労働条件明示事項に、有期労働契約の更新上限の有無及びその内容を追加
- 最初の労働契約締結より後に、更新上限を新たに設ける場合、又は更新上限を短縮する場合の、その理由の労働者への事前説明の義務化 等

### 無期転換申込権発生時

#### ○ 無期転換申込権の確保

- 無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件明示事項に、以下の事項を追加
    - 無期転換申込権が発生する旨
    - 無期転換後の労働条件
- ↳ 無期転換後の労働条件の明示の際に、当該労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項について説明する努力義務を創設 等

# 労働契約関係の明確化

(労働基準法の労働条件明示事項における就業場所・業務変更範囲の追加)

## 労働条件通知書

【赤字は記載例】

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ます・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ( ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ )
就業の場所	(雇入れ直後) 千代田支店 (変更の範囲) 東京都23区内
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 法人顧客を対象とした営業 (変更の範囲) 営業

雇入れ直後のほか、変更の範囲を追加

# 無期転換ルールの概要

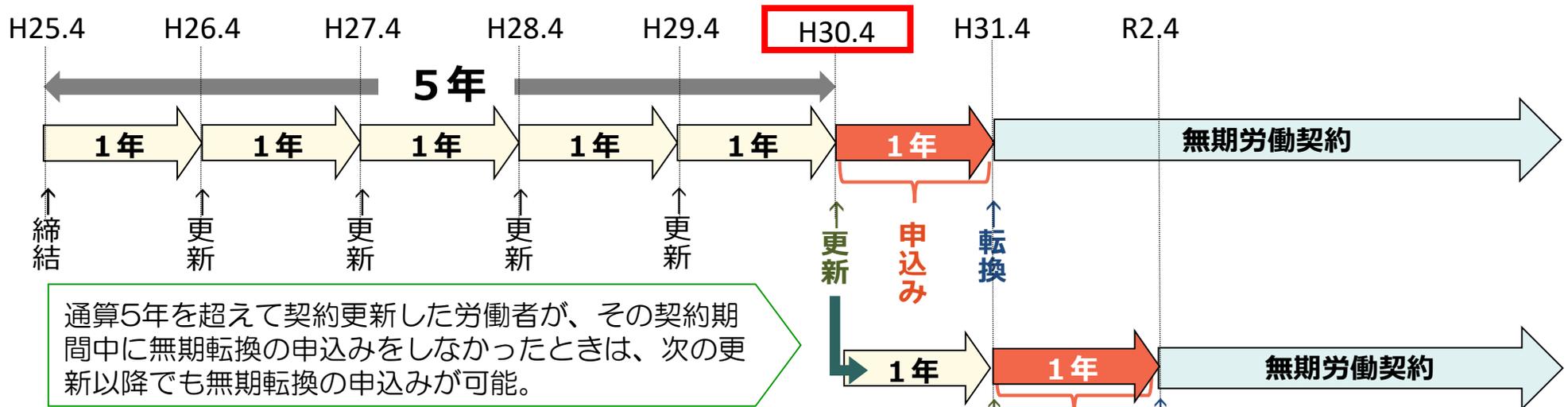
- 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

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

※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生。

## 【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



## 【契約期間が3年の場合の例】



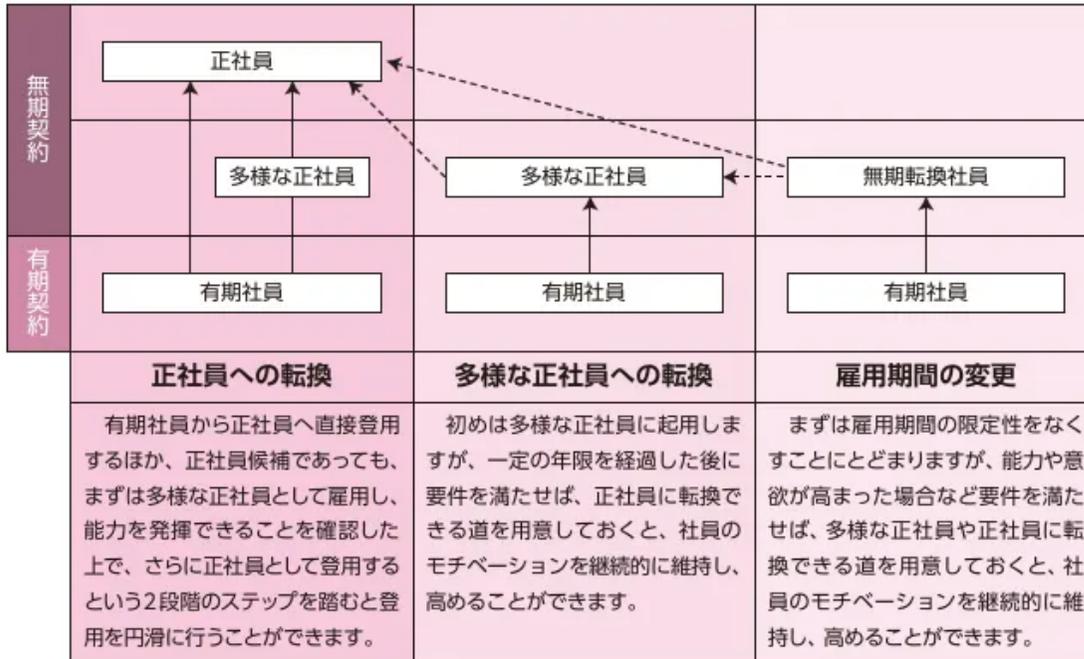
無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

# 無期転換の促進に向けた限定正社員の活用に関する周知

無期転換ルールハンドブックにおいて、限定正社員への転換も含めた有期社員の登用の考え方を示すとともに、無期転換ポータルサイトにおいて、限定正社員への転換事例も含め、有期契約労働者の無期労働契約への転換に取り組んでいる企業の導入事例を周知している。

## 多様な正社員への転換に関する考え方

有期社員の登用の考え方



## 導入企業事例

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

小 中 大

厚生労働省  
契約社員・アルバイト向け無期転換ルールはこちら

無期転換ルールとは 導入のポイント 導入企業事例 無期転換社員の声 導入支援策 Q&A 無期転換ルールの特例

事業主・人事労務担当者向け

### 導入企業事例

無期転換の具体的な企業事例を紹介しています。自社で導入する際の参考としてご活用ください。

無期転換ポータルサイト 事業主・人事労務担当者向け 導入企業事例  
(<https://muki.mhlw.go.jp/business/case/>)

無期転換ルールハンドブック

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000518484.pdf>)

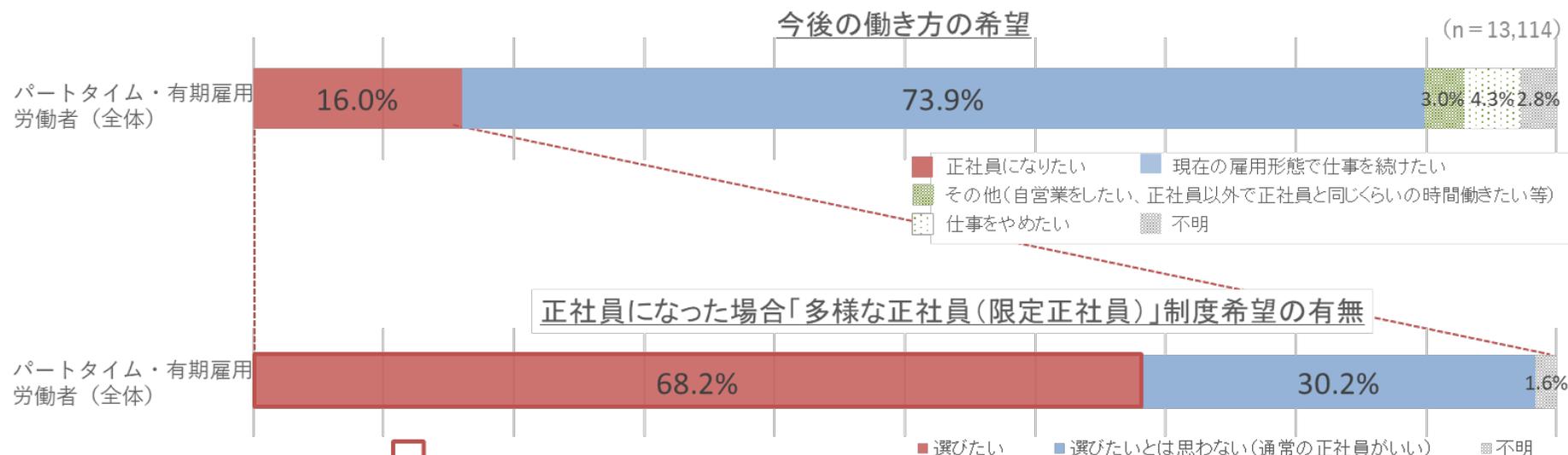
# 目次

- 1. 労働契約関係の明確化・無期転換ルール等について . . . p 2
- 2. 限定正社員の活用について . . . p 8
- 3. 限定正社員のキャリア形成に資する取組について . . . p 12

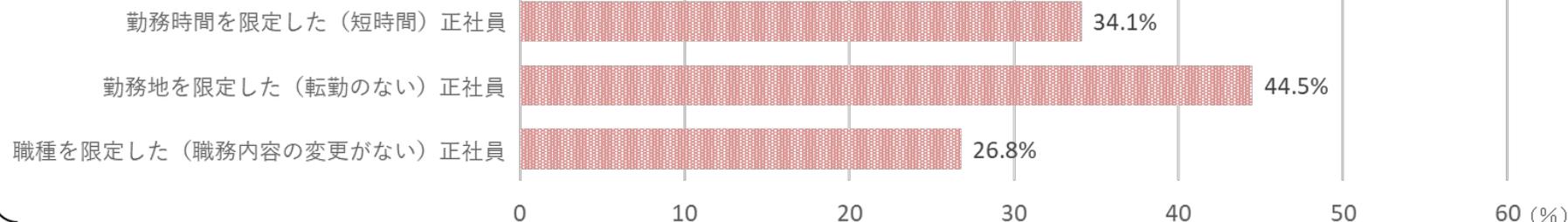


# 「多様な正社員（限定正社員）」制度希望の有無（全体）

今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を希望したいと回答した割合は68.2%。  
 (n=13,114)



## 「多様な正社員(限定正社員)」制度のうち選びたいと思う制度 ※複数回答

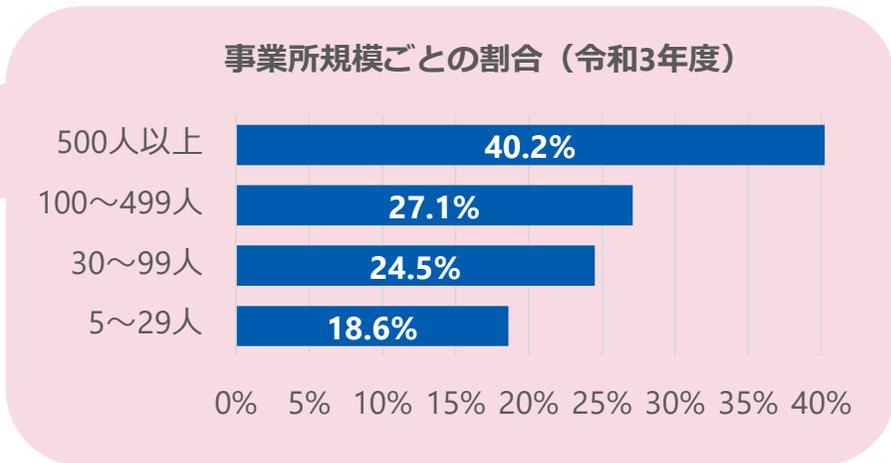
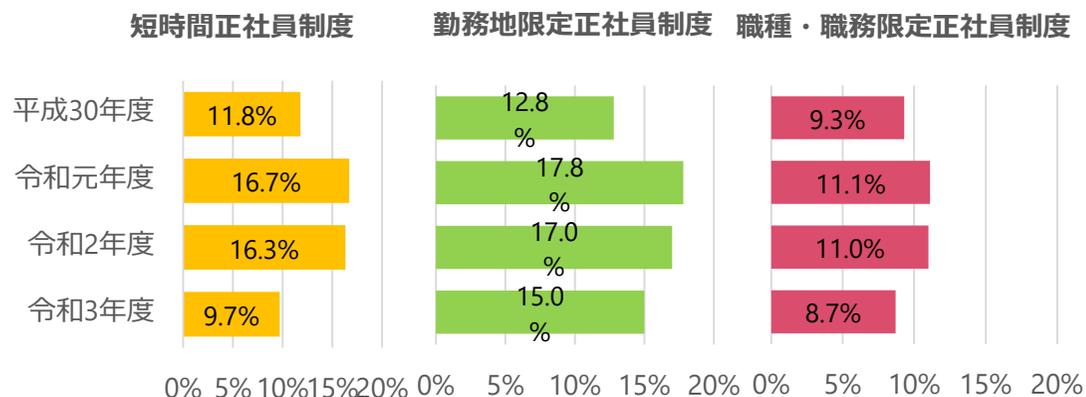
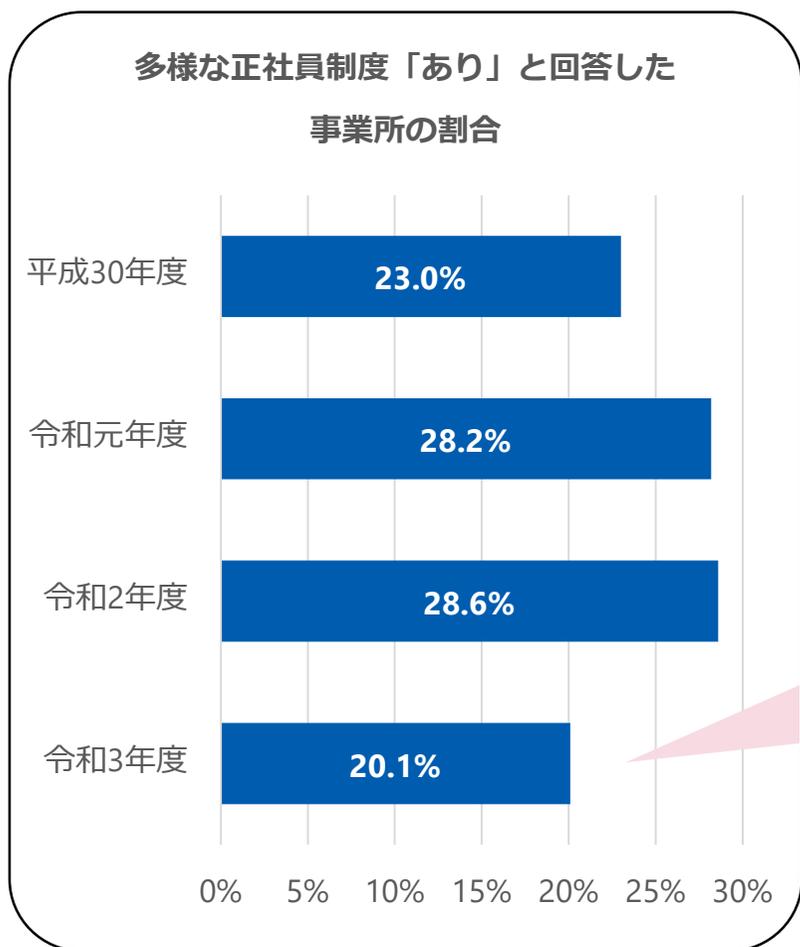


(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」2021年 表31、表33

- 注) 1) 「勤務時間を限定した(短時間)正社員」とは、無期労働契約を締結し、時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等で、所定労働時間(日数)が短い正社員をいう。  
 2) 「勤務地を限定した(転動のない)正社員」とは、事業所において、正社員に対して勤務地の変更(転勤)を一時的に行っている場合に、無期労働契約ではあるが、転勤するエリアが限定されていたり、転居を伴う転勤がなかったり、あるいは転勤が一切ないなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいう。  
 3) 「職種を限定した(職務内容の変更がない)正社員」とは、無期労働契約ではあるが、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されているなど、通常の正社員とは異なる雇用管理を行う正社員をいう。

# 「多様な正社員」制度の導入状況

「多様な正社員」制度の導入状況は20.1%（令和2年度28.6%）、事業所規模が大きいほど導入割合は高い。制度ごとでは、短時間正社員制度が9.7%（同16.3%）、勤務地限定正社員制度が15.0%（同17.0%）、職種・職務限定正社員制度が8.7%となっている。



（資料出所）厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」より雇用環境政策室作成

## 短時間正社員制度等の「多様な正社員」制度の導入支援等の実施

労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備を進めることが重要になってきている中、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を図る。

- 支援員による導入支援の実施・導入事例の取りまとめ
- 「『多様な正社員』制度導入支援セミナー」のweb開催
- 多様な働き方の実現に資する先行企業の事例の収集、事例集の作成等
- 収集した事例やセミナー動画等を「多様な働き方の実現応援サイト」(※)で配信

(※) パートタイム・有期雇用労働者等の活躍推進に関する総合的情報提供事業で実施

**企業に対してより広く、分かりやすい情報提供と個別支援により事業主の自主的な取組を促進**

## 参考

経済財政運営と改革の基本方針2022【R4.6.7閣議決定】  
第2章新しい資本主義に向けた改革  
1. 新しい資本主義に向けた重点投資分野  
(多様な働き方の推進)より抜粋

人的資本投資の取組とともに、働く人のエンゲージメント※と生産性を高めていくことを目指して働き方改革を進め、働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む。

※働き手にとって、組織目標の達成と自らの成長の方向が一致し、仕事へのやりがい・働きがいを感じる中で、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を示す概念。

## 目次

1. 労働契約関係の明確化・無期転換ルール等について . . . p 2
2. 限定正社員の活用について . . . p 8
3. 限定正社員のキャリア形成に資する取組について . . . p 12

拡充

# キャリア形成・学び直し支援センター事業（仮称）

令和5年度当初予算案 22億円（15億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

「キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）」を創設（※1）し、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対して、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会を提供するとともに、働く人が自律的、主体的に職業に関する学び・学び直しを行うことができるよう、関係機関とも連携し、労働者等のキャリア形成・学び直しを総合的に支援する。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### ◆実施体制

【全国カバーのサービスを提供】



#### キャリア形成・学び直し支援センター（仮称）

・中央センターを東京都に1か所、地域センターを全国に設置（R4年度19か所）

- 各拠点に、**職業・教育訓練や学び・学び直しに関する研修を受講したキャリアコンサルタントを常駐**。
- 拠点から遠隔の地域や関係機関（自治体、企業・事業主団体、教育機関等）に巡回等で支援。
- 事業主団体、都道府県、労働局、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関とも連携

【相談窓口について】

- 在職労働者へのキャリアコンサルティングにも対応するため、地域に応じ、**平日夜間、土日やオンラインの相談体制を整備**
- キャリアコンサルティングは、原則として事前予約制

### ◆実施主体

厚生労働省

委託

民間事業者（株式会社等）

### ◆支援メニュー



【労働者等支援】

- キャリア形成や**学び直しの必要性を感じているがどういった学び（目的・方法・内容）等をしてよいか分からない者**
  - 在籍企業内にキャリアコンサルティング等の相談・支援を受ける仕組みがない在職者
  - 受講すべき具体的な職業・教育訓練が明確でない者**
- 等の個人に対して、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、**訓練情報の提供等**を行う



【企業等支援】

- ジョブ・カードを活用して採用活動、人材育成、評価を実施する企業への支援
  - セルフ・キャリアドック（※2）導入支援（相談・技術的支援、セミナー等）
  - 雇用型訓練の実施を計画する企業に対する支援（訓練計画の策定支援等）
- 等により、企業等に対しても、キャリア形成や**学び直し等に関する支援**を行う

### ◆期待される効果

- 公的職業訓練、教育訓練給付対象講座、その他の教育訓練等に誘導、受講を促進**
- 企業（特に中小規模）や非正規雇用労働者等のキャリア形成や**学び・学び直しを促進**

※1 キャリア形成サポートセンター事業の拡充

※2「セルフ・キャリアドック」：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。

令和3年度実績：キャリア形成サポートセンターにおける相談支援件数（個人へのジョブ・カード作成支援者数と企業への相談支援件数の計） 66,482件

## 中長期的なキャリア形成を支援するためのキャリアコンサルタント向け研修等の実施

令和5年度当初予算案 41百万円（13百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
	○		

## 1 事業の目的

- 雇用政策課題としてIT分野、若者、外国人、中高年齢者、育児・介護等と仕事の両立に課題を抱える者のキャリア形成支援に特化した研修をオンラインで提供し、キャリアコンサルタントの対応力の向上を図る。
- また、キャリアコンサルタントが対応を求められる課題が複雑化・多様化しており、支援機会が多いと想定されるケースに対応するため、職業訓練の受講を希望する求職者等のキャリアコンサルティングを行う上で必要となる知識やスキル等を付与する研修を学び直し支援の観点から拡充するほか、企業支援及び非正規雇用・フリーランス等多様な働き方で働く者のキャリア形成支援に特化した専門研修を新たに開発し、効果的なキャリアコンサルティングの実施に必要な知識・技能を付与する。さらに、キャリアコンサルタントにスーパービジョンを受ける機会を提供することで、実践力等の専門性の向上を図る。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

以下の研修プログラムをオンラインで提供（委託により実施）

## 若者応援キャリアコンサルタント育成研修

- ・若者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識
- ・全17時間（標準受講期間5日間）

## IT分野の能力開発に関する専門研修

- ・IT分野の技術動向、キャリアパス、教育訓練や資格等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

## 中高年齢者の能力開発に関する専門研修

- ・中高年齢者の特性、抱えやすい課題、支援に有用なツール等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

## 外国人の能力開発に関する専門研修

- ・外国人労働者・留学生の特性、抱えやすい課題、関連する法律・支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

## 【令和4年度開発中】

## 育児・介護等と仕事との両立支援に関する専門研修

- ・育児・介護等と仕事との両立で抱えやすい課題、支援に有用な法律・支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

## 【令和5年度拡充】

## 訓練対応キャリアコンサルタント向け研修

- ・中長期的なキャリア形成支援に係るキャリアコンサルティング（背景（意義）や制度、キャリアコンサルティングの方法など）の理解、職業訓練や職業・資格等の必要な知識、**学び直し支援に有用な支援制度等の知識**
- ・全25時間（標準受講期間7日間）

## 【令和5年度新規開発】

## 企業支援に関する専門研修

- ・企業内のキャリア形成支援に関わる共通の課題、支援に有用な支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

## 多様な働き方で働く者の能力開発に関する専門研修

- ・多様な働き方（非正規雇用・フリーランス等）に応じたキャリア形成支援に関わる課題、支援に有用な支援制度等の知識
- ・全7時間（標準受講期間3日間）

## スーパービジョン研修

- ・継続的にスーパービジョンを受けることにより資質の向上を図る契機とするため、キャリアコンサルタントにスーパービジョンを受ける機会を提供
- ・1回あたり2時間（標準受講回数2回）