

令和元年6月規制改革実施計画および 令和2年7月規制改革実施計画に係る 対応状況について

令和3年3月31日
厚生労働省 労働基準局

◎規制改革実施計画（令和2年7月閣議決定）抄

厚生労働省は、令和元年度に実施した無期転換ルールの適用状況についての調査結果等を踏まえ、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が労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討し、必要な措置を講ずる。【令和2年度措置】

◎規制改革実施計画（令和元年6月閣議決定）抄

ジョブ型正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員等）の雇用ルールの明確化の検討

「勤務地限定正社員」、「職務限定正社員」等を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面（電子書面を含む。）による確認が確実に行われるよう、以下のような方策について検討し、その結果を踏まえ、所要の措置を講ずる。

【令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

- 労働基準関係法令に規定する使用者による労働条件の明示事項について、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策
- 労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定する就業規則の記載内容について、労働者の勤務地の限定を行う場合には、その旨が就業規則に記載されるような方策
- 労働契約法（平成19年法律第128号）に規定する労働契約の内容の確認について、職務や勤務地等の限定の内容について書面で確実に確認できるような方策

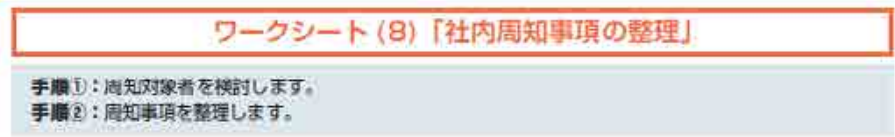
- ① 無期転換ルールの適用状況については、実施した調査の結果を踏まえて、企業支援を実施(②参照)するとともに、5頁の検討会において検討予定。
- ② 令和2年12月に公表した「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」において、無期転換申込権が発生したタイミングで、申込権発生を旨を対象の有期契約社員に周知することは、労働者が忘れずに申込権を行使することにつながる旨を記載。厚労省HPやメールマガジン等で周知中。
(規制改革実施計画（令和2年7月閣議決定）関連）

〈無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック〉

- 無期転換ルールに対応した社内制度整備・周知を支援するため、演習を交えながら必要な取組を解説したもの。
- 社内周知事項の整理の項目では、制度の周知対象者、周知事項、周知方法の検討について演習・解説。
- 参考事例として、契約期間が5年になった有期契約社員に対して、無期転換ルールを説明した案内書と、無期転換の申込書を送付している企業の事例を紹介。



＜ワークシートの例＞



＜記入例＞
＜赤字部分は記入例＞

周知事項	周知対象者		
	制度の対象者・利用者	管理職	周囲の社員
制度導入の目的	無期転換ルールに対応することによって、有期契約社員の長期的なキャリア形成が促進されること	無期転換ルールに対応することによって、改正労働契約法への対応を行い、優秀な人材の確保・定着やキャリア形成を図ること	人手不足の解消によって業務負担を軽減できること
制度内容	・通算契約期間が3年を超える有期契約社員については、無期転換の申込みによって、雇用期間を無期にすること ・所属長の推薦がある場合には、定められた転換試験に合格することで、有期契約社員から正社員への転換が認められること		
制度利用の留意点	・キャリア形成について考える必要性 ・管理職や周囲の社員との積極的なコミュニケーション	・期待する役割を明確にすること ・職場単位での働き方の見直し ・適正な人事評価	
制度利用の事務手続き	無期労働契約転換申込書の提出方法	無期労働契約転換申込書通知書の提出方法	

①無期転換ルールを知らない層に対して、知ってもらうための取組

【労使双方向け】

○ポータルサイトの開設（無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q&A、無期転換社員インタビューなどについて情報発信）

※アクセス件数：405,296件（令和元年度実績）

○セミナーの開催（無期転換ルールをはじめとする労働契約法等について解説。令和2年度は主にオンラインで開催）

※セミナー参加者数：10,986人（令和2年度実績）。一般労働者・事業主向けセミナー（182回）、中小・小規模企業等向けセミナー（66回）、労働者向けセミナー（3回）、追加セミナー（80回）の参加者数の合計。）

○広告用動画の作成・配信 ※再生回数：労働者向け 約67万回、使用者向け 約46万回（令和3年3月17日時点）

【使用者向け】

○労働局等が実施する改正法の説明会など、あらゆる機会を活用した周知

○経団連、日商、中央会、社労士会に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、会員企業等に対する周知への協力依頼

【労働者向け】

○インターネット（ヤフー、グーグル、フェイスブック等）を活用した周知広報

※ヤフー、グーグルのリ스팅広告等のクリック件数：264,538件（令和元年度実績）

○連合に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、連合が開催する会議、勉強会等での周知への協力依頼

②無期転換ルールを知っている層に対して、その導入のためのツール提供の取組

○モデル就業規則の作成（無期転換ルールや多様な正社員関係のモデル就業規則（飲食・小売・製造・金融の4業種に加え、平成29年度に全業種版を約5万部作成）をポータルサイト、労働局等で周知）

○パンフレットとして、「無期転換ルールハンドブック」、「無期転換ルールのよくある質問（Q&A）」の作成（約15万部（令和2年度実績）。無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブック等を作成し、ポータルサイト、労働局等で周知）

③無期転換ルールを知っていて、導入しようとする層に対する支援の取組

○企業に対するコンサルティングの実施（無期転換ルールへの対応を検討中の企業に無料で実施）

※コンサルティング社数：69社（令和元年度実績）

○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を実践できる「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の作成

○キャリアアップ助成金の支給（有期契約労働者を無期契約労働者等に転換した場合、一定の条件のもと、支給）

「雇用管理上の留意事項」の周知

〈主な留意事項等の内容〉

労働者に対する限定の内容の明示	紛争の未然防止のため、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明示すること、労働契約法4条を踏まえ、勤務地、職務、勤務時間の限定の内容について書面で確認することが望ましい など
転換制度	労働契約法3条3項には転換制度も含まれ、同項を踏まえ、転換できるようにすることが望ましい、無制限な転換は人材育成投資に影響を与えるため企業の実情に応じて、転換の要件・回数制限等について制度化することが考えられる、転換には本人の同意が必要 など
事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応	勤務地や職務の限定のゆえに、事業所閉鎖や職務廃止の際に直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理を否定する裁判例はない、解雇の有効性は人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある など

➡ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を发出。パンフレットやモデル就業規則等により周知。

モデル就業規則等の周知

〈主な就業規則における規定例〉

職務の限定	<ul style="list-style-type: none"> ●職務の範囲を限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、限定分野の定常的な基幹業務を行う。」「職務限定正社員は、限定分野の定常業務を行う。」 ●特定された職務に限定する雇用区分の例 「職務限定正社員は、一定の職務区分において、その職務区分ごとに必要とされる業務に従事する。」 など
-------	---

➡ 「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説」等により周知。

多様化する労働契約のルールに関する検討会について

【開催要綱】（抄）

1. 趣旨・目的

労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）附則第3項において、同法施行後8年を経過した場合において、改正労働契約法第18条の規定に基づく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、勤務地限定正社員や職務限定正社員等の「多様な正社員」は、無期転換ルールによって無期雇用となった社員の重要な受け皿の1つとして期待されること、規制改革実施計画（令和元年6月閣議決定）において、令和2年度中に多様な正社員の雇用ルールの明確化について検討を開始することとされている。

このため、無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用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」を開催する。

2. 検討事項

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化等の検討

【参集者名簿】（50音順、敬称略）

安藤至大	日本大学経済学部教授	竹内（奥野）寿	早稲田大学法学学術院教授
戎野淑子	立正大学経済学部教授	両角道代（座長代理）	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
桑村裕美子	東北大学大学院法学研究科准教授	山川隆一（座長）	東京大学大学院法学政治学研究科教授
坂爪洋美	法政大学キャリアデザイン学部教授		

【議論する主な論点】

1. 無期転換ルール関係
 - （1）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
 - （2）無期転換前の雇止め
 - （3）通算契約期間及びクーリング期間
 - （4）無期転換後の労働条件
 - （5）有期雇用特別措置法の活用状況
 - （6）その他
2. 多様な正社員関係
 - （1）雇用ルールの明確化
 - （2）その他
3. その他

【開催実績】

第1回：令和3年3月24日 議題：無期転換ルールと多様な正社員の雇用ルール等に関する現状等について

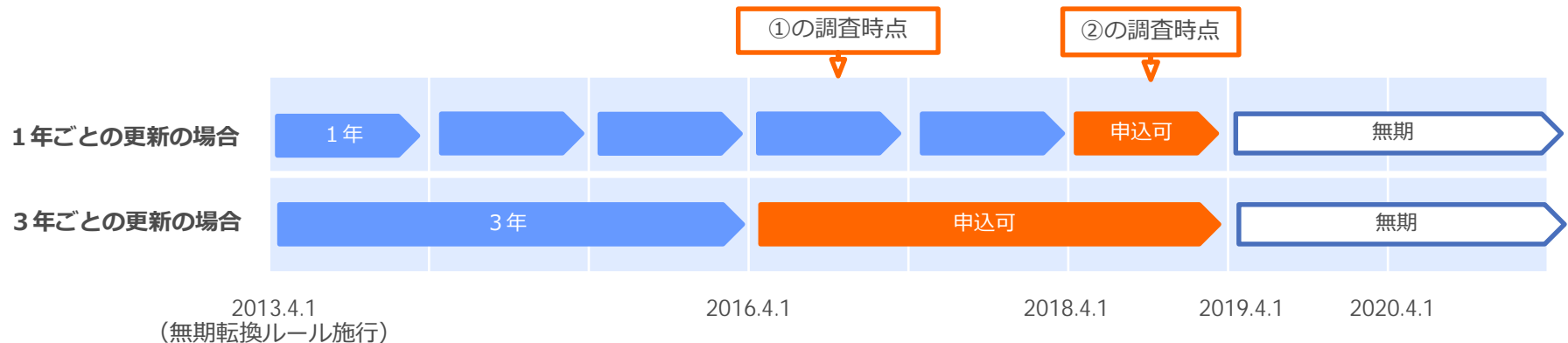
参考

○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

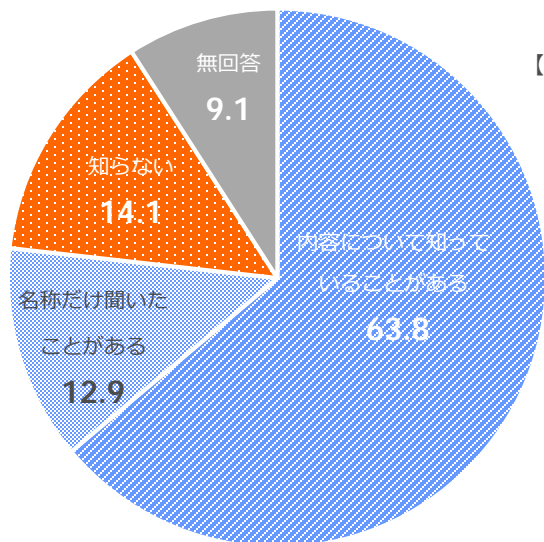


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換ルールの認知度 –

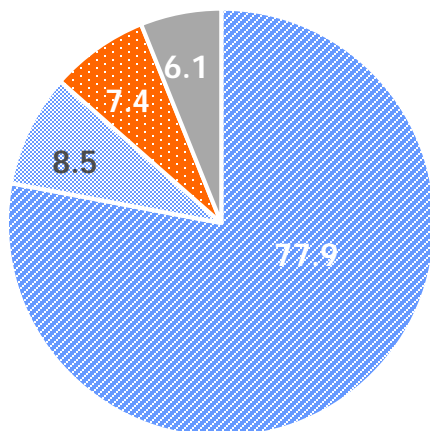
※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

○企業の認知度(企業・2018年11月時点)

【n=全有効回答企業等、単位：%】



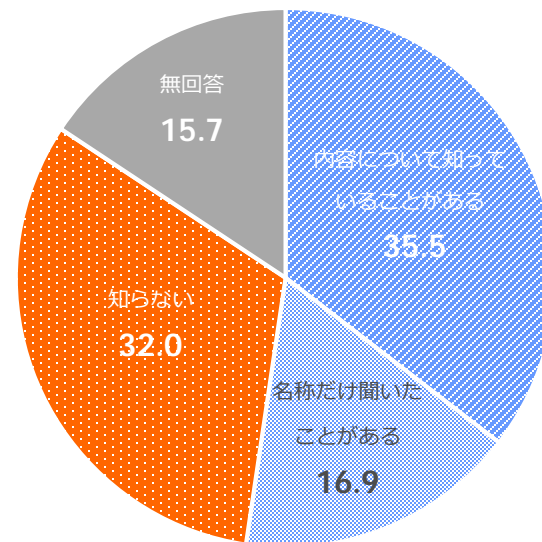
【n=現在有期契約労働者を雇用している企業等】



情報入手ルート（上位3つ） ※n=全有効回答企業等（複数回答）、単位：%	
新聞報道やテレビ	42.4
社会保険労務士や弁護士等	34.5
行政や業界団体等のパンフレット・冊子	31.6

○労働者の認知度(個人・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者計、単位：%】



情報入手ルート（上位3つ） ※複数回答、単位：%	
勤務先（派遣会社含む）	45.1
新聞報道やテレビ、雑誌や本	41.6
職場の同僚や友人、家族等	13.7

※労働者であれば、下記について1つでも知っていることがあれば、「内容について知っていることがある」にカウント。（企業に対しては、一部異なる選択肢あり。）

- ・呼称等を問わずすべての有期労働契約に適用される
- ・無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された有期労働契約である
- ・職場や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される
- ・同一の使用者との間で無期労働契約を締結していない期間が一年以上あるとクーリングされる
- ・通算契約期間が5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない

※ここにいる「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・正規職員として処遇されている者を指す。

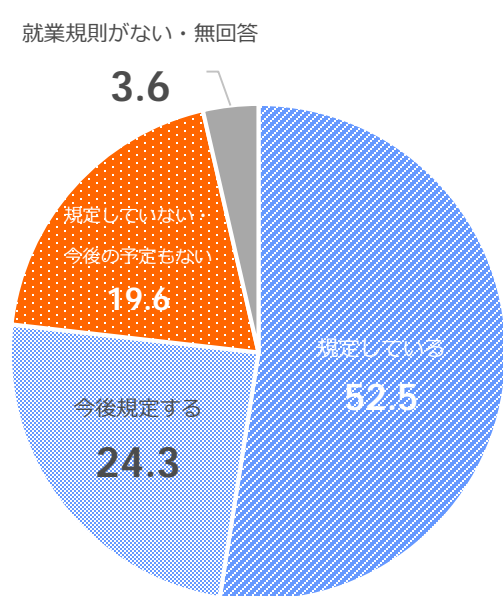
無期転換ルール等に関する現状 – 企業の対応の状況 –

※「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。

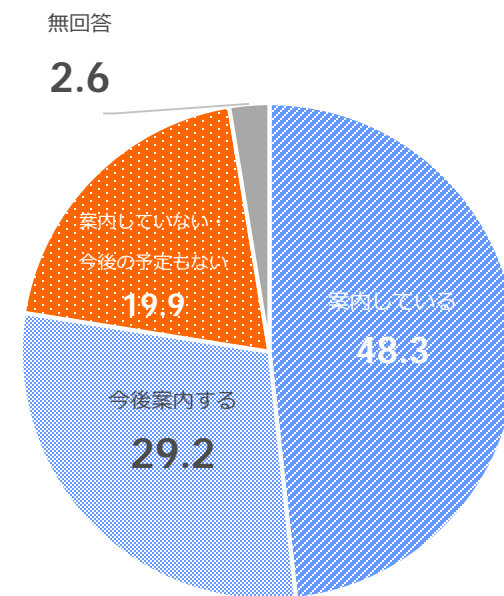
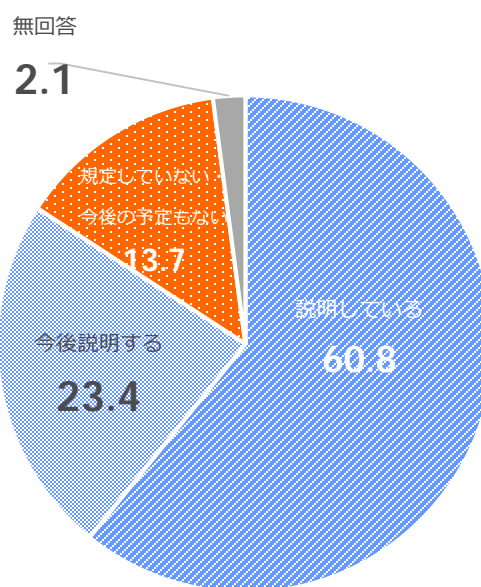
○無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況(企業・2018年11月時点)

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

<就業規則での規定>



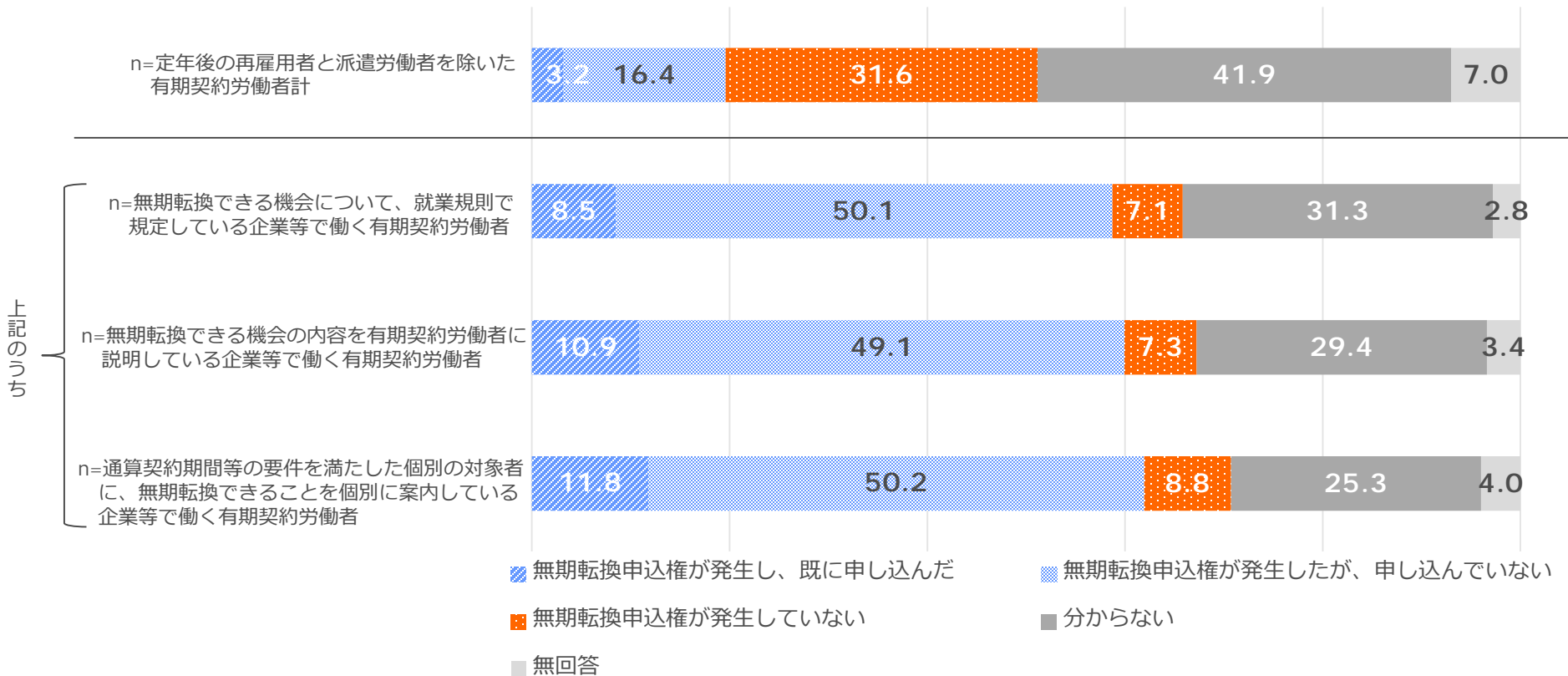
<無期転換できる機会の内容の説明> <無期転換のための要件を満たした者への案内>



無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

※「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。

○無期転換申込権の状態に係る認識(個人・2018年11月時点) 【単位：％】

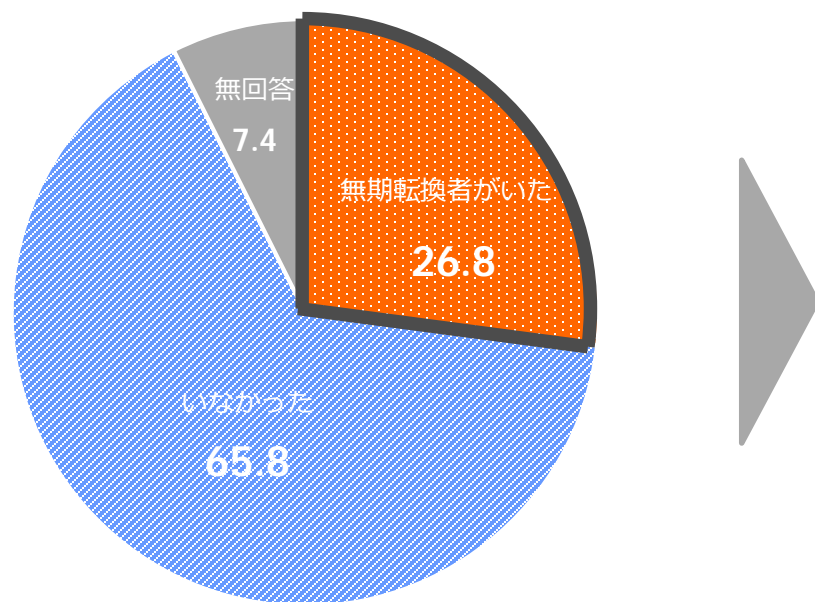


無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換の実績 –

※「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。

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

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



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

○無期転換後の形態(企業・2018年11月時点)

【n=2017年度中までに無期転換した者がいる企業等、単位：％】

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

※各社員区分の定義は以下のとおり。

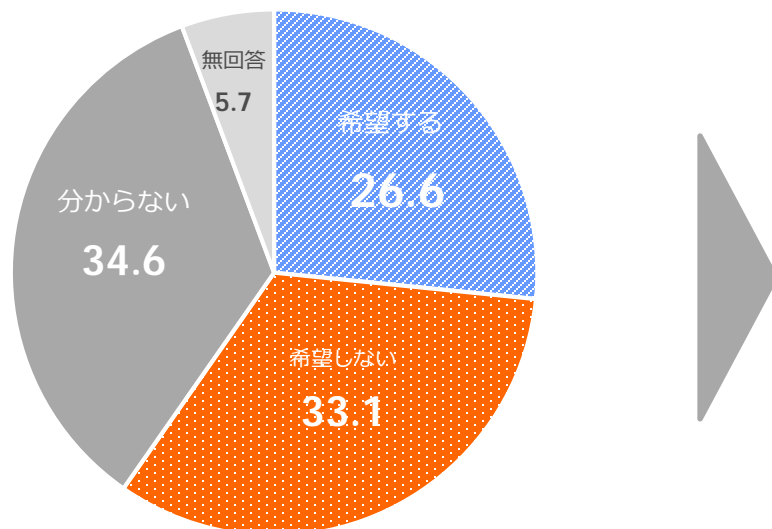
- ・正社員：「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規の職員として処遇されている者」
- ・限定正社員：仕事や責任、勤務地等の限定がもっとも少なく、労働時間がもっとも長い「正社員」に比べて「働き方に何らかの限定がある正社員」（一般にはその分、賃金や労働条件が低減。有期契約労働時と比べて、働き方が変化し、賃金・労働条件は改善。）
- ・無期転換社員A：有期労働契約時と比べて、働き方や賃金・労働条件が変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員B：有期契約労働時と比べて、働き方は若干負荷増となったものの、賃金・労働条件は変化しなかった無期転換社員
- ・無期転換社員C：有期契約労働時と比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

無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換希望の状況 –

※「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。

○無期転換ルールに基づく無期転換の希望とその理由(個人・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者計、単位：%】



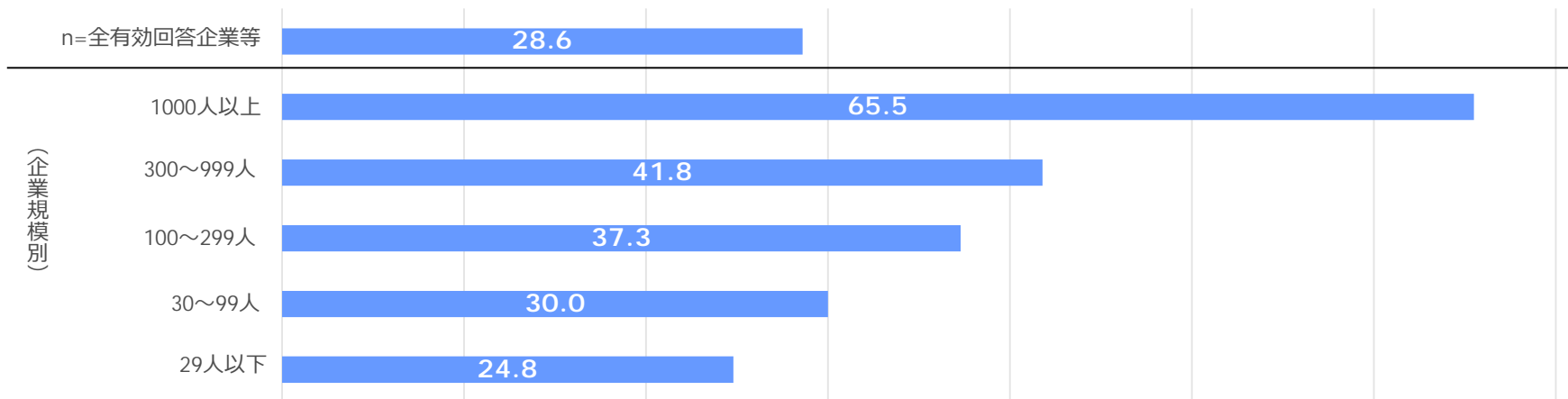
希望する理由（主なもの）	※複数回答、単位：%
雇用不安が無くなるから	83.7
長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	39.9
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	27.3
法定された権利だから	16.1
社会的な信用が高まるから	13.2

希望しない理由（主なもの）	※複数回答、単位：%
高齢だから、定年後の再雇用者だから	31.7
現状でも雇用は比較的安定しているから	28.6
契約期間だけなくなっても意味がないから	27.5
現状に不満はないから	25.3
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	20.2
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	20.0

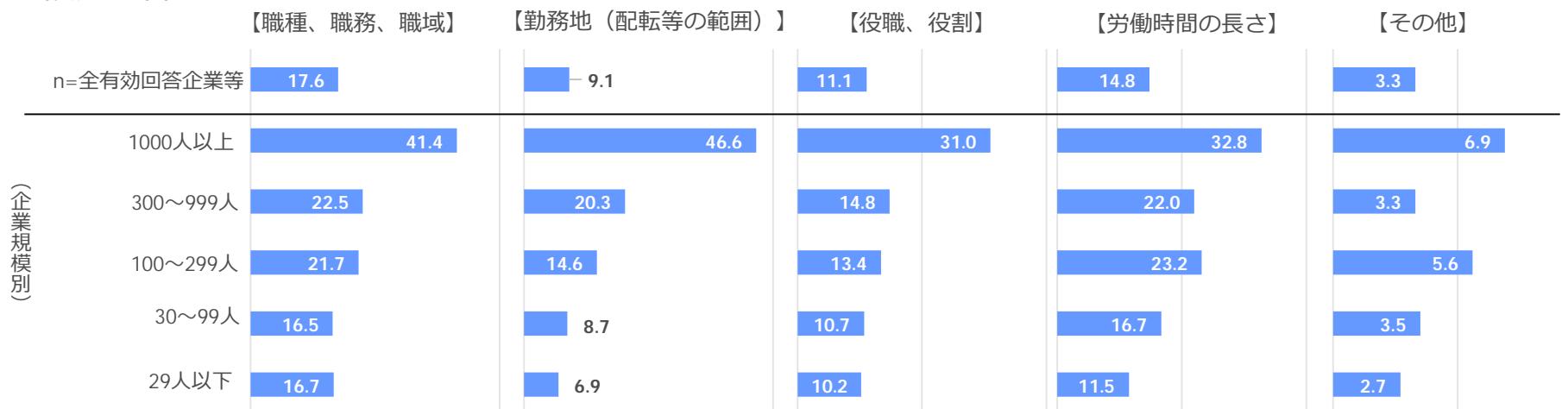
- ※ 定年後再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者について見ると、「希望する」が29.2%に増加し、「希望しない」が29.8%に減少する。
- ※ 年齢が低いほど「希望する」割合は増加する。
(満29歳以下の有期契約労働者では、「希望する」が35.8%)
- ※ 無期転換ルールの認知度が高いほど「希望する」割合は増加する。
(内容を具体的に知っている有期契約労働者では、「希望する」が37.5%)

○多様な正社員の活用状況 (企業・2018年11月時点) 【単位：%】

<多様な正社員区分がある企業>

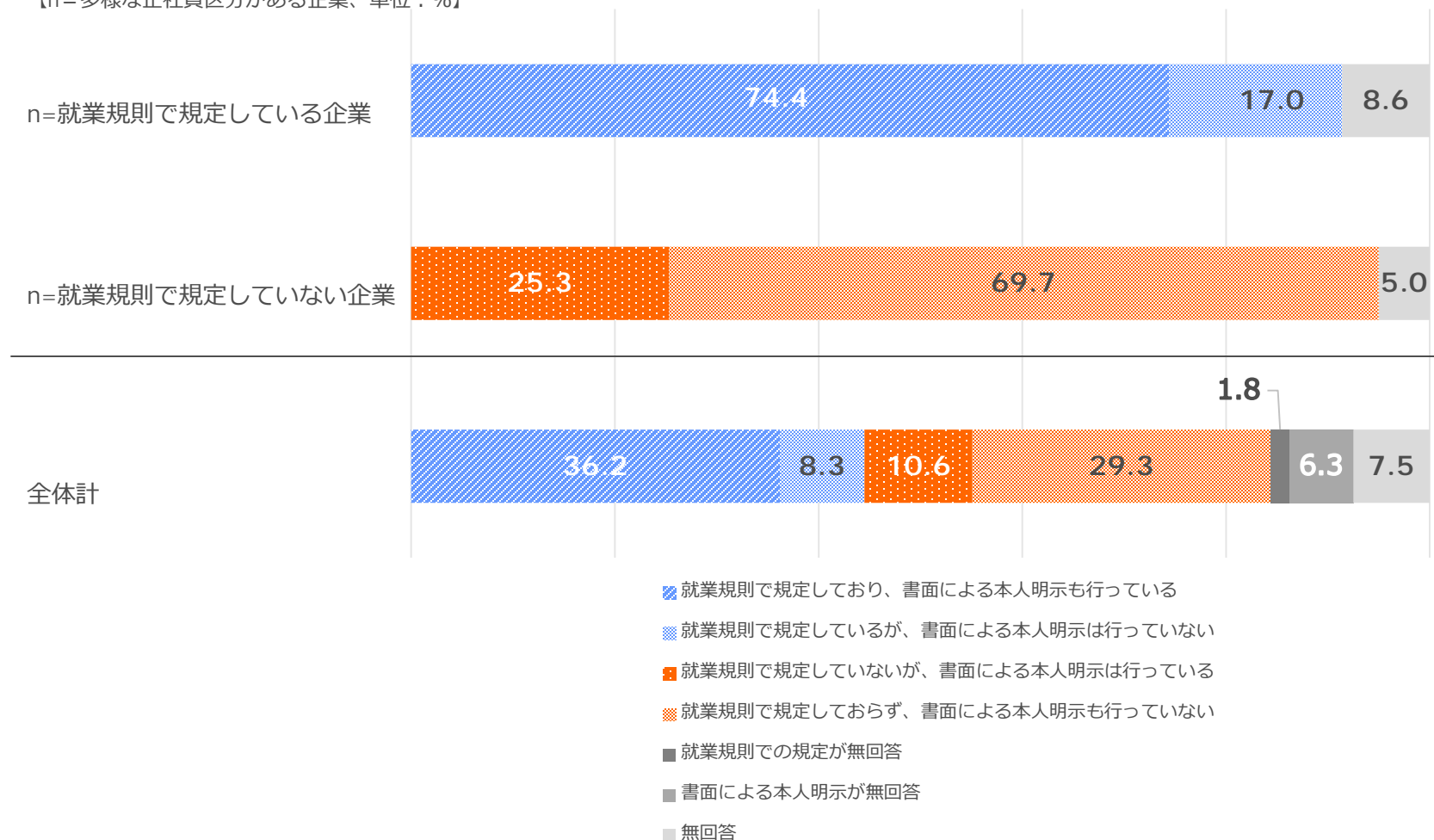


<限定内容別>



○多様な正社員の限定性や処遇・労働条件等を就業規則上に規定しているか、本人に書面で明示しているか(企業・2016年10月時点)

【n=多様な正社員区分がある企業、単位：%】



(参考) 無期転換ルールの概要

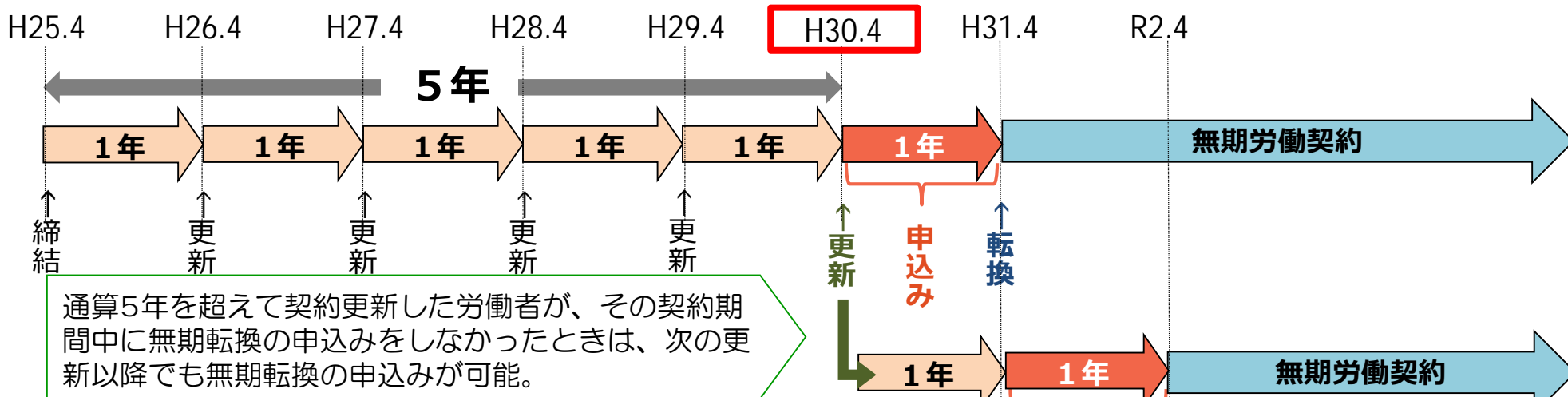
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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日以降に、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生している。

【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。

趣旨・経緯

「いわゆる正社員」と「非正規雇用の労働者」の働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地又は労働時間を限定した「多様な正社員」を労使双方にとって望ましい形で普及させることが求められている。

⇒ 「日本再興戦略」(平成25年6月閣議決定)・「規制改革実施計画」(平成25年6月閣議決定)等を踏まえ、「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」(座長:今野浩一郎学習院大学教授)において、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。労使等の関係者が参照することができる「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理するとともに、政策提言をとりまとめ、公表。(平成26年7月30日)

「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 参集者

◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授	(※肩書き等は懇談会開催時のもの)
神林 龍	一橋大学経済研究所准教授	
黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院准教授	
黒澤 昌子	政策研究大学院大学教授	
櫻庭 涼子	神戸大学大学院法学研究科教授	
佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所社会調査・データアーカイブ研究センター教授	
竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授	
野田 知彦	大阪府立大学経済学部教授	
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授	
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授	(◎ 座長)

懇談会報告書のポイント

◆ 政策提言

8つの項目に沿って、多様な正社員の円滑な活用のために使用者が留意すべき事項と促進するための方策について提言。

- | | | |
|--------------------------|-------------------|---------------------------------|
| ① 多様な正社員の効果的な活用が期待できるケース | ④ 転換制度 | ⑦ 人材育成・職業能力開発 |
| ② 労働者に対する限定の内容の明示 | ⑤ 処遇(賃金、昇進・昇格) | ⑧ 制度の設計・導入・運用に当たっての労使のコミュニケーション |
| ③ 事業所閉鎖や職務の廃止等の場合の対応 | ⑥ いわゆる正社員の働き方の見直し | |

◆ 「雇用管理上の留意事項」、就業規則、労働契約書の規定例

上記の8項目に沿って雇用管理上の留意事項等を整理するとともに、労働条件の明示、処遇、転換等に係る規定例を整理。

▶ 「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平成26年7月30日付け基発0730第1号通達)を发出し、周知。

◎労働契約法（昭和29年法律第89号）抄

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 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。

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第18条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

◎労働基準法（昭和29年法律第89号）抄

（労働条件の明示）

第15条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

（作成及び届出の義務）

第89条 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。（略）

◎労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）抄

第5条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。（略）

一の三 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項