

**「多様化する労働契約のルールに関する検討会」
報告書について**

有期労働契約の在り方について（建議） （平成23年12月26日）抄

（前略）転換が初めて生じうる時期から3年を経過した場合において、利用可能期間満了前の雇止めが懸念された議論の過程を踏まえ、施行の状況を勘案し、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組みについて検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとすることが適当である。

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 抄

3 政府は、附則第一項ただし書に規定する規定の施行後八年を経過した場合において、新労働契約法第十八条の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

※平成25(2013)年4月1日施行

働き方改革関連法案の附帯決議 （参・平成30年6月28日）抄

労働契約法第18条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

経済財政運営と改革の基本方針2021 （令和3年6月18日閣議決定）抄

5. 4つの原動力を支える基盤づくり
（5）多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践、リカレント教育の充実
（フェーズⅡの働き方改革、企業組織の変革）
ジョブ型正社員の更なる普及・促進に向け、雇用ルールの明確化や支援に取り組む。

規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）抄

「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。

- 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

規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）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。

規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）抄

5. 雇用・教育等
- （4）多様で主体的なキャリア形成等に向けた環境整備
- 5 社会経済環境や雇用慣行などの変化を踏まえた雇用関係制度の見直し
- b 厚生労働省は、多様な正社員（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及び労働契約法（平成19年法律第128号）に定められてい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。 1

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。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		

【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. 多様な正社員の雇用ルール等関係

- (1) 雇用ルールの明確化
- (2) その他

3. その他

必要に応じ、適宜論点を追加

【開催実績】第1回（令和3年3月24日）：現状等 第2～4回（令和3年4月20日、5月27日、6月24日）：ヒアリング

第5回（令和3年7月28日）：実態調査概況

第6～8回（令和3年8月31日、9月17日、10月12日）：無期転換ルール

第9・10回（令和3年11月12日、12月22日）：多様な正社員の雇用ルール等

第11回（令和4年1月24日）：無期転換ルール・多様な正社員等

第12・13回（令和4年2月22日、3月17日）：取りまとめに向けて

→令和4年3月30日に報告書を公表。

1. 無期転換ルールに関する見直し

(1) 総論

- 制度活用状況を踏まえると、無期転換ルール（※）の導入目的である有期契約労働者の雇用安定に一定の効果が見られる。
※無期転換ルール：労働契約法（以下「法」という。）に基づき、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に転換できるルール
- また、通算年数などによる更新上限の導入は、無期転換ルール導入前と比べて大きく増加していない。他方、制度の十分な活用への課題や、望ましくない雇止め、権利行使を抑止する事例等も見られる。
- 現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならない問題が生じている状況ではないが、各企業における有期労働契約や無期転換制度について、労使双方が情報を共有し、企業の実情に応じて適切に活用できるようにしていくことが適当。
- なお、今後、制度の更なる活用に伴い、引き続き状況を注視し、必要に応じて改めて検討する機会が設けられることが適当。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 労使とも無期転換ルールの認知度に課題があり、更なる周知が必要。
- 労働者が無期転換ルールを理解した上で申込みを判断できるよう、無期転換申込権が発生する契約更新時に、労働基準法の労働条件明示事項として、転換申込機会と無期転換後の労働条件について、使用者から個々の労働者に通知することを義務づけることが適当。

(3) 無期転換前の雇止め等

- 無期転換前の雇止め等について、法や裁判例等に基づく考え方を事例に応じて整理し、周知するとともに、個別紛争解決制度による助言・指導で活用していくことが適当。
- 紛争の未然防止や解決促進のため、①更新上限の有無及びその内容の明示の義務づけ②並びに最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には労働者の求めに応じた上限設定の理由説明の義務づけを措置することが適当。
- 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引下げ等）はその内容に応じて司法で救済されるものであり、現行法等の周知徹底が適当。また、権利行使の妨害抑止につながるような方策を検討することが適当。

1. 無期転換ルールに関する見直し

(4) 通算契約期間及びクーリング期間

- 通算契約期間及びクーリング期間（通算契約期間をリセットする規定）について、制度が実質的に適用されてから長くなく、特に変えるべき強い事情もないことから、制度の安定性も勘案し、現時点で枠組みを見直す必要は生じていないと考えられる。法の趣旨に照らして望ましいとは言えない事例等の更なる周知が適当。

(5) 無期転換後の労働条件

- 無期転換後の労働条件について、有期契約時と異なる定めを行う場合の法令や裁判例等に基づく考え方を整理し、周知することが適当。また、正社員登用やキャリアコースの検討など企業内での無期転換後の労働条件の見直しの参考になる情報提供を行うことが適当。
- 無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、法3条2項を踏まえて均衡考慮が求められる旨の周知や、法4条を踏まえて使用者に無期転換後の労働条件について考慮した事項の労働者への説明を促す措置を講じることが適当。
- 無期転換後も、パート・有期労働法に基づき短時間・有期契約労働者等の処遇の見直しが行われる際には、フルタイムの無期転換者についても、併せて法3条2項も踏まえて見直しを検討することが望ましい旨を周知していくことが考えられる。

(6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例

- 特例が知られていない現状があるため、更なる周知を行うことが適当。

2. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等

(1) 総論

- 職務、勤務地又は労働時間を限定した多様な正社員については、
 - ✓ 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緩和
 - ✓ 労働者のワーク・ライフ・バランス確保や自律的なキャリア形成
 - ✓ 優秀な人材の確保や企業への定着の観点から、労使双方にとって望ましい形での普及・促進が必要。
- また、労働契約が多様化する中、従来からの統一的・集団的な労働条件決定の仕組みの下では勤務地限定等の個別的な労働契約内容が曖昧になりやすいことに起因する労使紛争の未然防止や、労使双方の予見可能性の向上に加え、労使間の情報の質・量の格差是正や契約に係る透明性の確保を図ることが必要。
- こうした観点から、労使自治や契約自由の原則の大前提として、法令上の措置も含め、労働契約関係の明確化を検討することが適当。
- なお、労働契約関係の明確化は、多様な正社員のみならず、全労働者に対して有益であるため、労働者全般を対象に検討することが適当。

2. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等

(2) 労働契約関係の明確化

<労働契約締結時の労働条件の確認>

- 現行法上、労働基準法15条の労働条件明示（以下「15条明示」という。）では、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示することとされており、勤務場所や業務内容の変更範囲までは求められていないが、予見可能性の向上等の観点から、多様な正社員に限らず労働者全般について、15条明示の対象に就業場所・業務の変更の範囲を追加することが適当。

<労働条件が変更された際の労働条件の確認>

- 15条明示は、契約締結に際し行われるものであり、労働条件が変更された際にまでは義務付けられていないが、
 - ✓ 個別合意による変更の場合に書面明示が保障されていないほか、
 - ✓ 仮に15条明示の対象に就業場所・業務の変更範囲を追加する場合に変更後の労働条件を明示しなければ当該変更前の労働条件が存続しているものと誤解したままとなるリスクがあることから、労働条件の変更時も15条明示の対象とすることが適当。
- 具体的には、変更後の労働条件の書面確認の必要性に鑑み、多様な正社員に限らず労働者全般について、労働契約締結時に書面で明示することとされている労働条件が変更されたとき（①就業規則の変更等により労働条件が変更された場合及②元々規定されている変更の範囲内で業務命令等により変更された場合を除く。）は、変更の内容を書面で明示する義務を課す措置が考えられる。
- 本措置に併せて、就業規則について労働者が必要なときに容易に確認できるような方策や中小企業への支援の検討が必要。
- なお、就業場所・業務に限って本措置の対象とすべきとの意見、就業規則の新設・変更による場合も明示の対象とすべきとの意見、本措置に関する電子的な方法の明示も検討すべきとの意見もあった。

<労働契約関係の明確化を図る場合の留意点>

- 労働契約関係の明確化を図る場合に留意すべき点として、労働条件の変更や、多様な正社員の勤務地等の変更、事業所廃止等を行う場合の考え方について、裁判例等を整理して周知することが適当。

3. 労使コミュニケーション等

- 無期転換制度等を定める際に、無期転換者・有期契約労働者の意見が反映されるよう、労使コミュニケーションを促すことが適当。
- 多様な正社員の働き方を選びやすくするためにも、いわゆる正社員自体の働き方の見直しを含め、労使コミュニケーションを促すことが適当。
- また、無期転換や多様な正社員に係る制度等については、労働者全体に関わるものであるほか、雇用形態間の待遇の納得感が得られるようにするため、個々の労働者の意見を吸い上げるとともに、労働者全体の意見を調整することも必要。その上で、過半数代表者に関する制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題。

參考資料

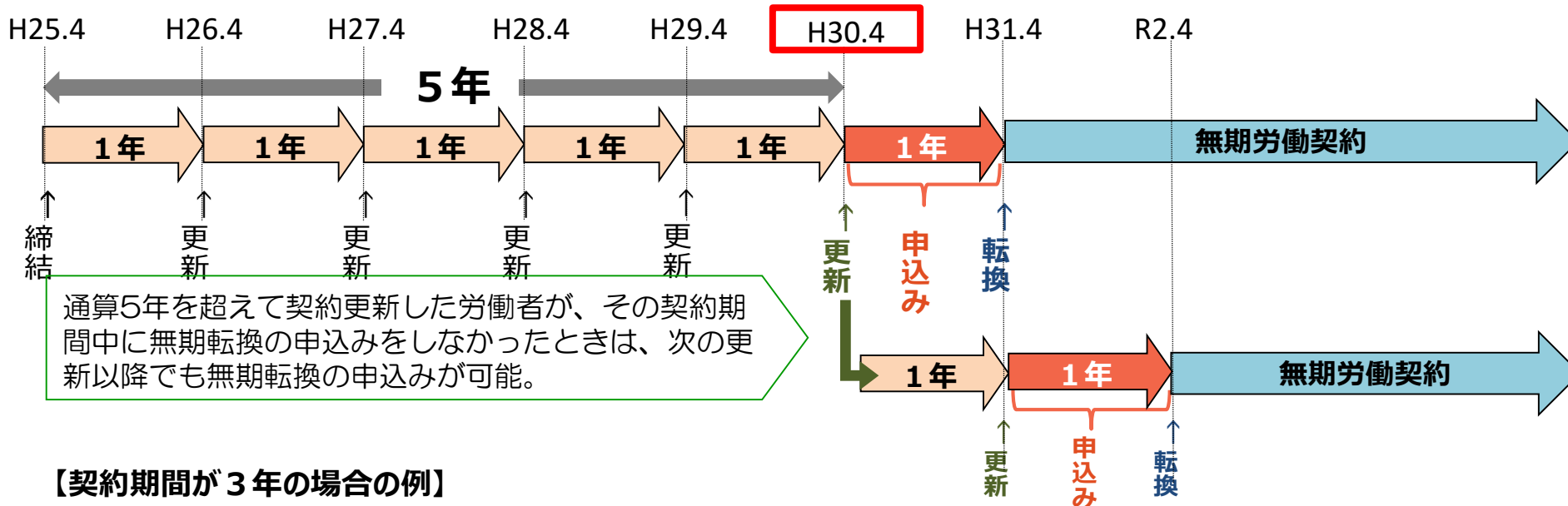
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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。

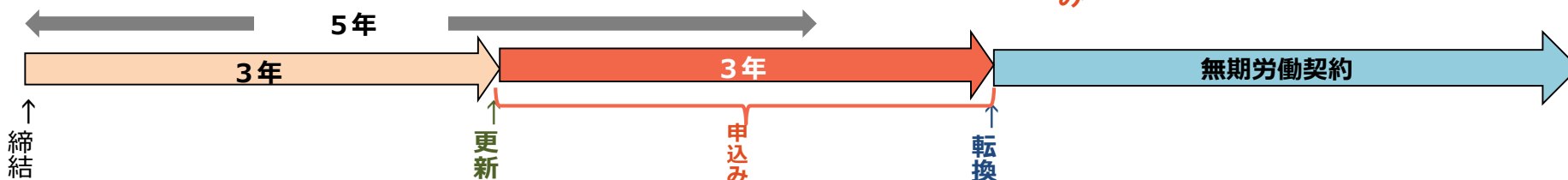
※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 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。

有期の業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。【施行日：平成27年4月1日】

主な内容

1 特例の対象者

- I) 「5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業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続して同じ事業主（※）に雇用される高齢者
 - ※ 定年まで雇用していた事業主との間で当該高齢者を継続して雇用する契約を締結した特殊関連事業主（元の事業主の①子法人等、②親法人等、③親法人等の子法人等、④関連法人等、⑤親法人等の関連法人等）を含む。

2 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長

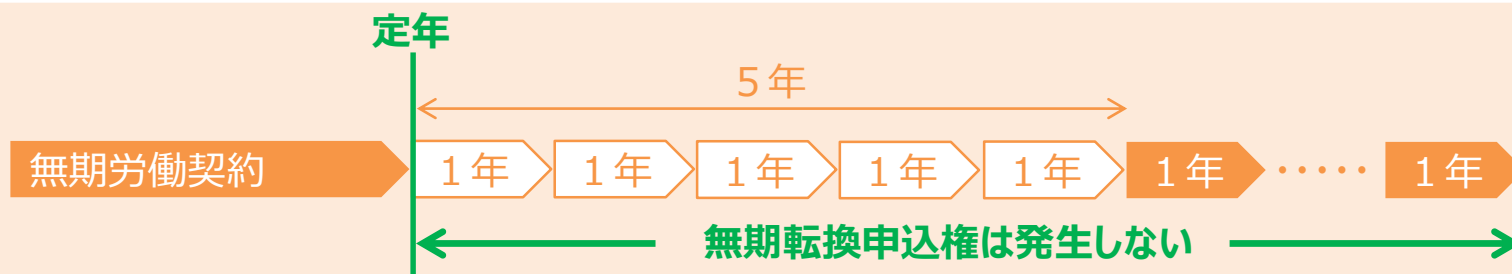
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）
- ② IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

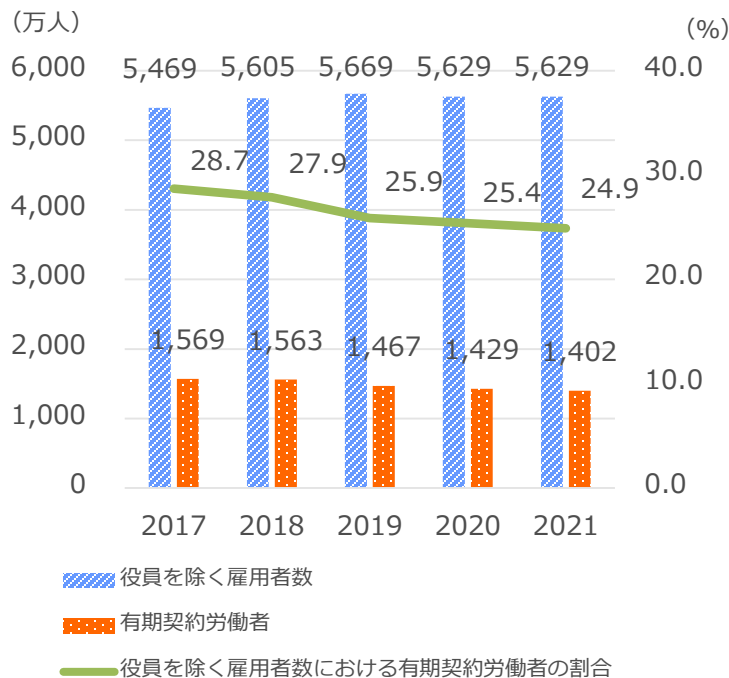
- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

【要件を満たした上で定年後に有期契約で継続雇用される高齢者の場合】



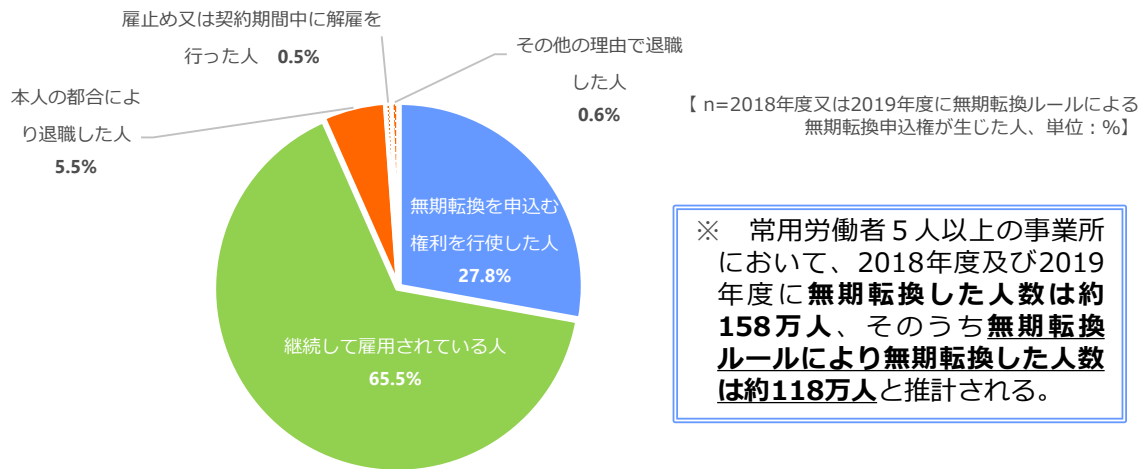
無期転換ルールに関する見直し 参考データ

① 役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の状況



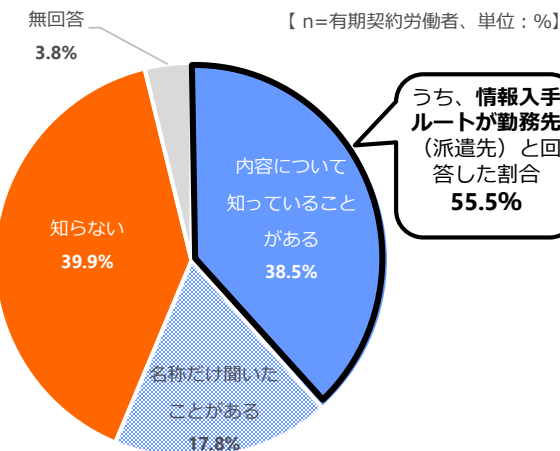
※・2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。
 ・2018年以降は「有期の契約」のみ（雇用契約期間の定めのある雇用者数の合計であり、実質的には①～③の合計と同様の内容）の数値。

② 無期転換申込権が生じた人の状況 (2020年4月時点)

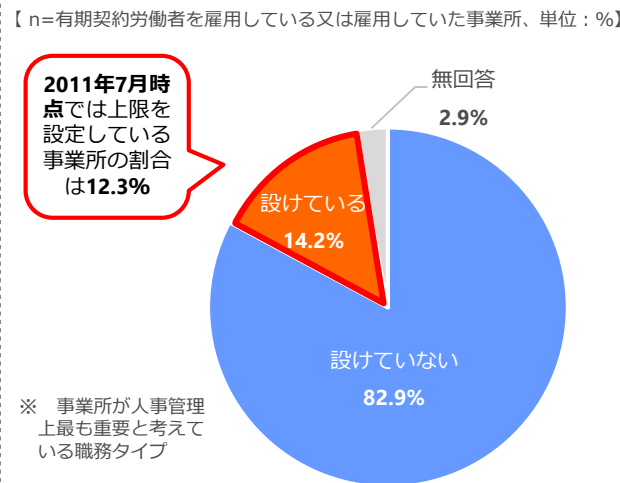


※ 常用労働者5人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換した人数は約158万人、そのうち無期転換ルールにより無期転換した人数は約118万人と推計される。

③ 有期契約労働者の認知状況 (2021年1月時点)

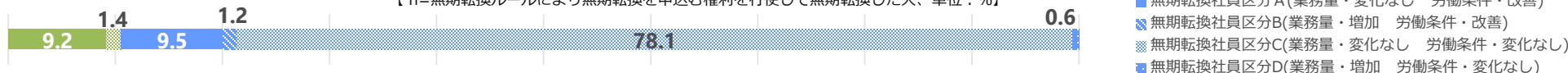


④ 有期契約労働者※の勤続年数の上限設定 (2020年4月時点)



⑤ 無期転換後の労働条件等の変化 (有期/事業所・2020年4月時点)

【n=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、単位：%】

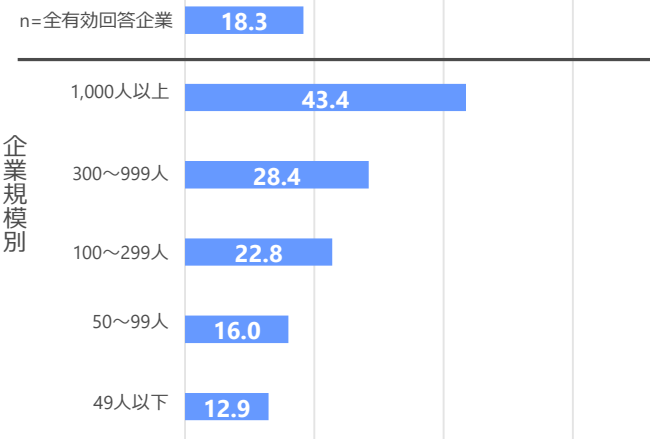


※各数値について、①は総務省「労働力調査（令和3年）」、②～⑤は厚生労働省「有期労働契約に関する実態調査（事業所調査(2020年4月)/個人調査(2021年1月)）」の数値を使用。

多様な正社員の労働契約関係の明確化 参考データ

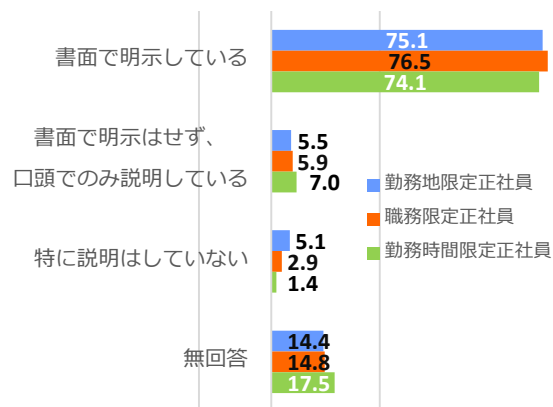
① 企業規模別の多様な正社員がいる企業の状況 (2021年1月時点)

<多様な正社員がいる企業>



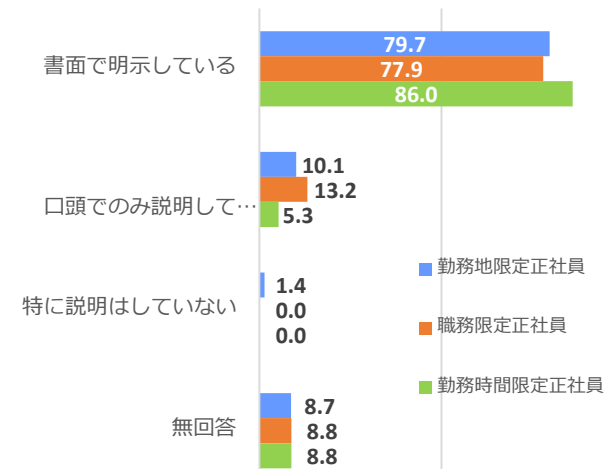
② 多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法 (2021年1月時点)

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%】



③ 企業における多様な正社員の限定した労働条件の変更時の説明方法 (2021年1月時点)

【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)】



④ 企業における多様な正社員等とのトラブル (2021年1月時点)

【n=多様な正社員等がいる企業、単位：%】



注1：多様な正社員等には無期転換社員も含む。

注2：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」で一致（1188社）若しくは「説明をしていない」で一致（34社）している企業を集計対象とした。

※各数値について、①～④のいずれも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）」（従業員規模30人以上の全国20,000の民間企業等が調査対象）の数値を使用。

○ 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	<p>（労働基準法施行規則第5条） ※下線の項目は書面明示を必要とする事項</p> <p>①労働契約の期間に関する事項 ②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 ③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（※2） ④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 ⑤賃金（退職手当及び⑧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 ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ⑦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 ⑧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 ⑨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 ⑩安全及び衛生に関する事項 ⑪職業訓練に関する事項 ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 ⑬表彰及び制裁に関する事項 ⑭休職に関する事項</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> ※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。 </div>
明示の方法	①から⑥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） ※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））