

規制改革会議雇用WG御説明資料

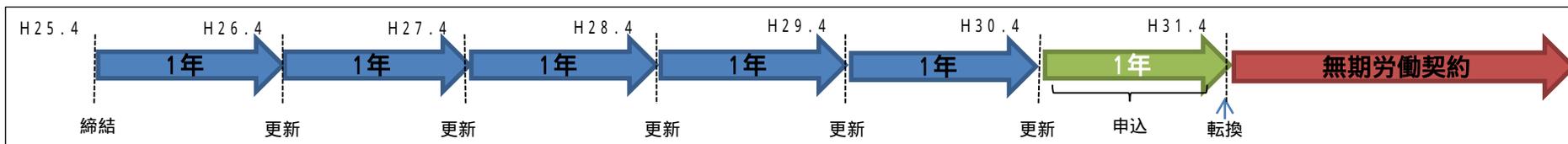
(2) いわゆる「無期転換ルール」の施行を踏まえた雇止めの発生状況
や企業の対応状況について

平成28年 1月22日

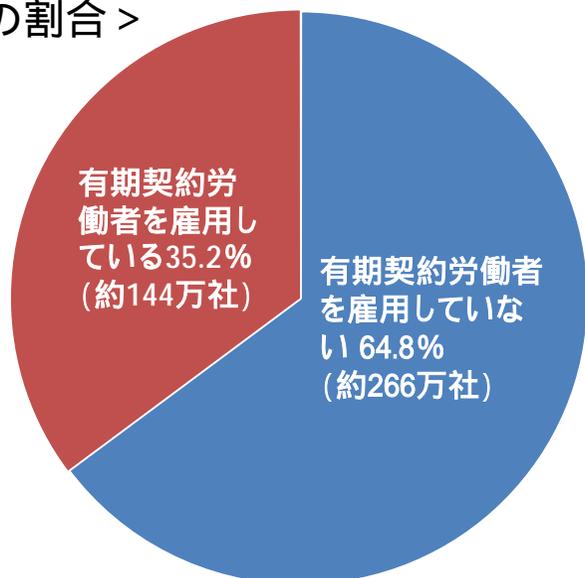
厚生労働省労働基準局 労働条件政策課

無期転換ルールについて

- 1 有期労働契約が反復更新されて通算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(改正労働契約法:平成25年4月1日施行)。
- 1 施行後5年となる平成30年4月以降に無期転換申込権が発生する事案が多くなるものと考えられる。

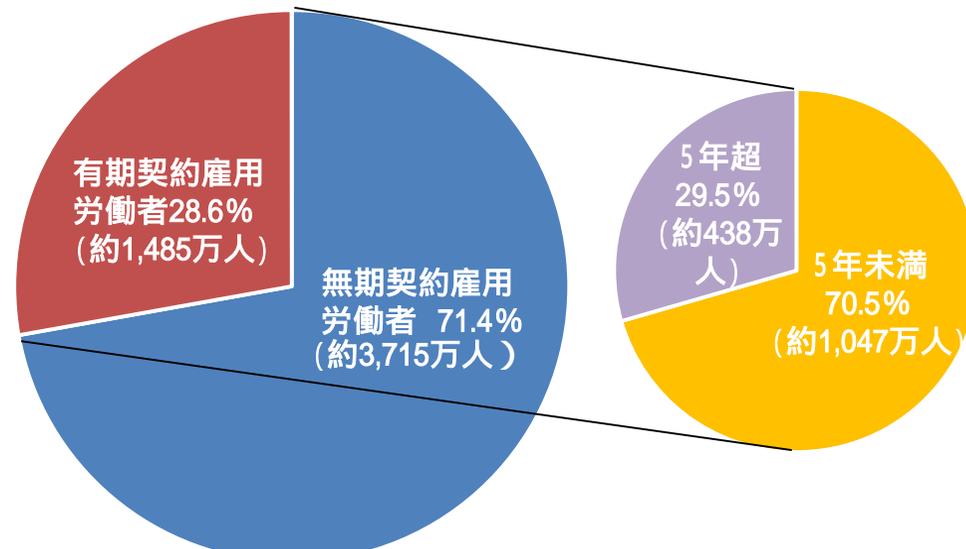


< 企業の割合 >



全企業数: 約410万社

< 有期契約雇用労働者の割合 > 非農林業雇用者(役員を除く。)

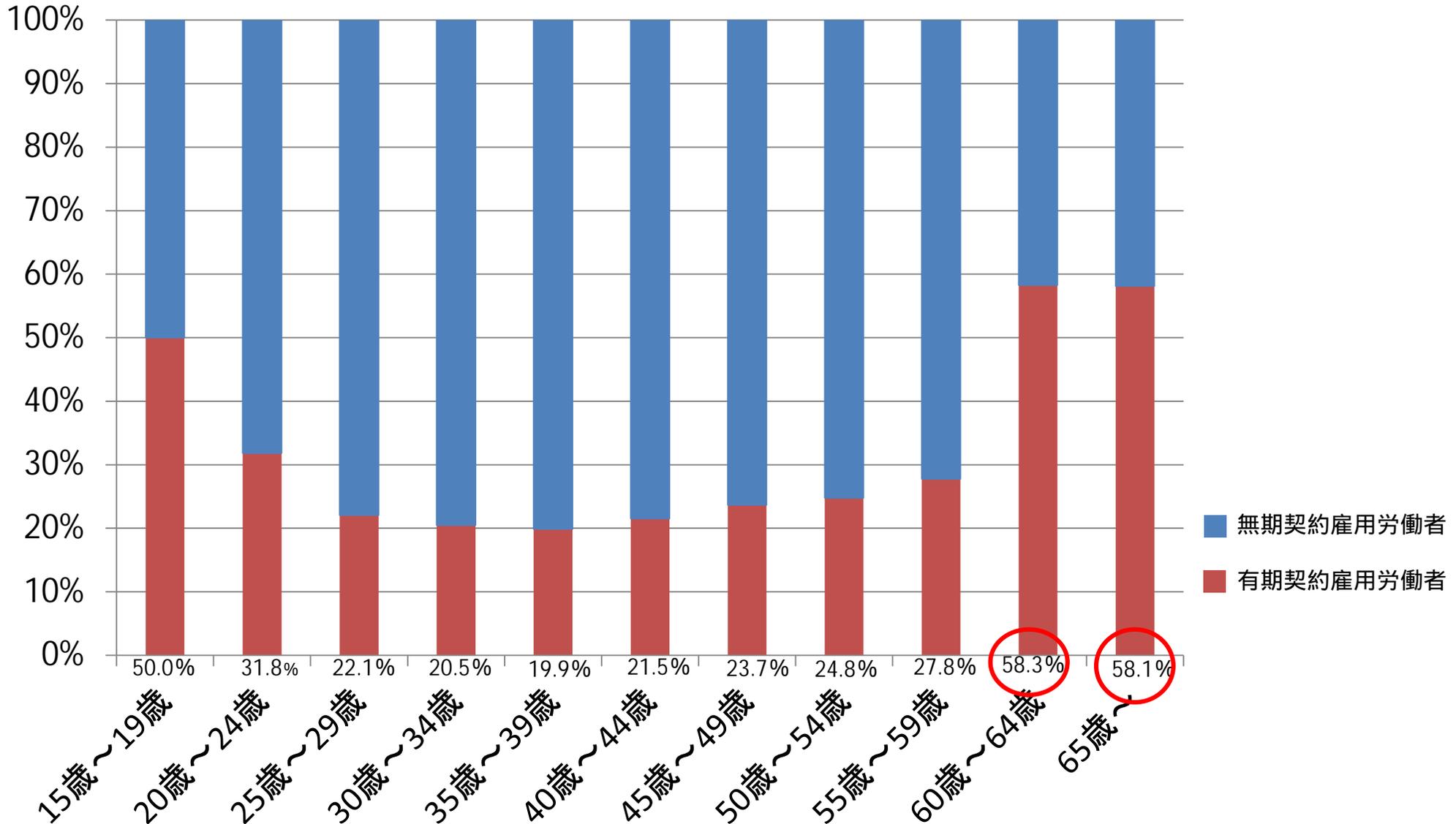


役員を除く雇用者数: 5,200万人

資料出所: 総務省「平成26年経済センサス」、総務省「労働力調査(平成26年)」
 厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査報告書」
 ()内の数値は一部推計。四捨五入の関係で端数が一致しないものあり。

年齢階層別の無期契約雇用労働者・有期契約雇用労働者の割合 (役員を除く雇用者に占める有期契約雇用労働者の割合)

(単位: %)



独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査の概要

1 趣旨目的

本調査は、平成25年の改正労働契約法の全面施行や平成27年4月の有期雇用特別措置法の施行などの労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の要請により実施。

2 調査対象

常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業20,000社

3 調査期間

平成27年7月27日～平成27年9月11日

4 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

5 有効回収数

4,854社(有効回収率24.3%)

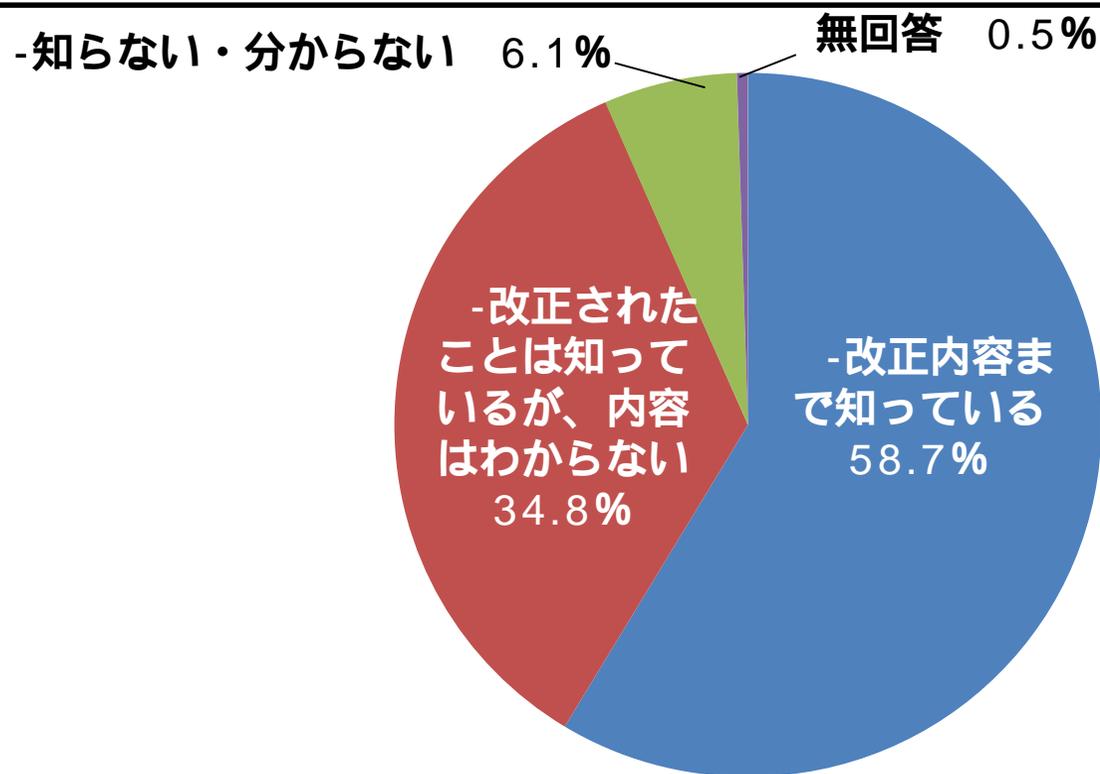
6 公表時期

平成27年12月18日(金)に概要を発表

おって、(独)労働政策研究・研修機構の「調査シリーズ」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「結果」(仮)として公表予定(平成28年5月末メド)無期転換について経年の比較ができるよう、平成25年調査に引き続き、本調査も実施したもの。

無期転換ルールに対する企業側の対応方針

約4割の企業(+)が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況
(他方、9割以上の企業(+)が「改正されたこと」は知っている状況)



労働契約法が改正されたことについての情報入手先としては主に以下のとおりであった。

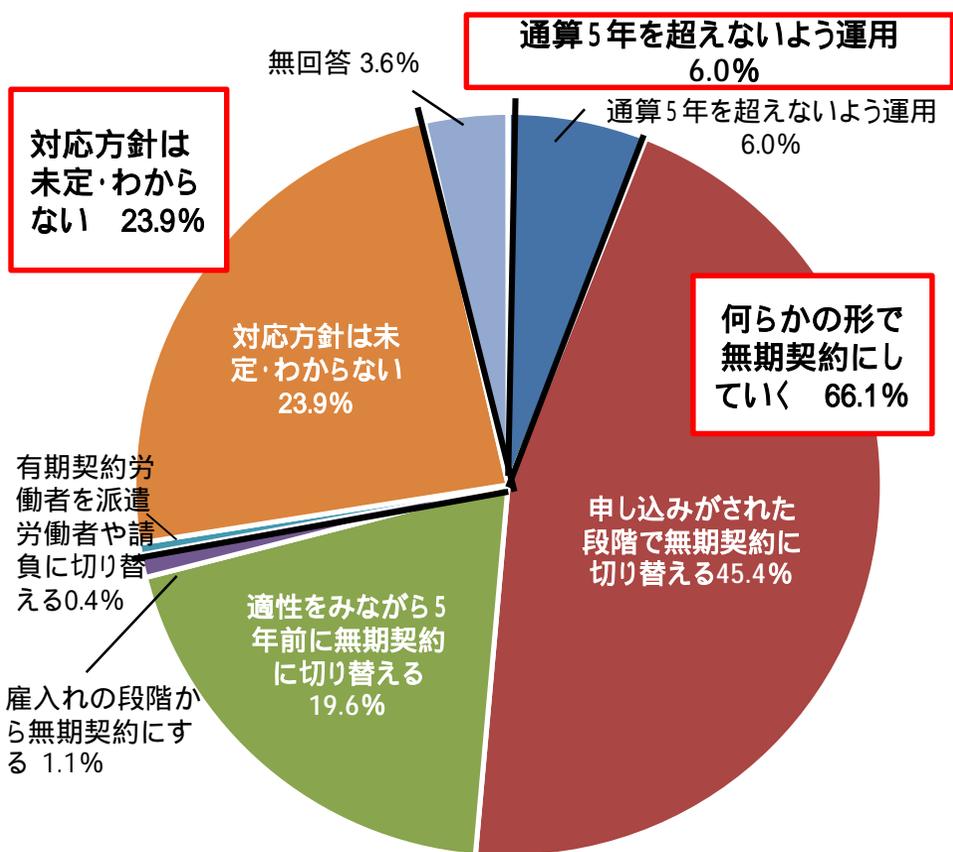
- ・新聞報道やホームページ等での紹介(48.8%)
- ・社会保険労務士や弁護士等からの情報提供(30.5%)
- ・人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体(30.3%)
- ・行政が主催するセミナー(23.2%) など

「労働契約法が改正されたことを知っている」と回答した企業4,534社の回答(複数回答)

無期転換ルールに対する企業側の対応方針（平成27年調査）

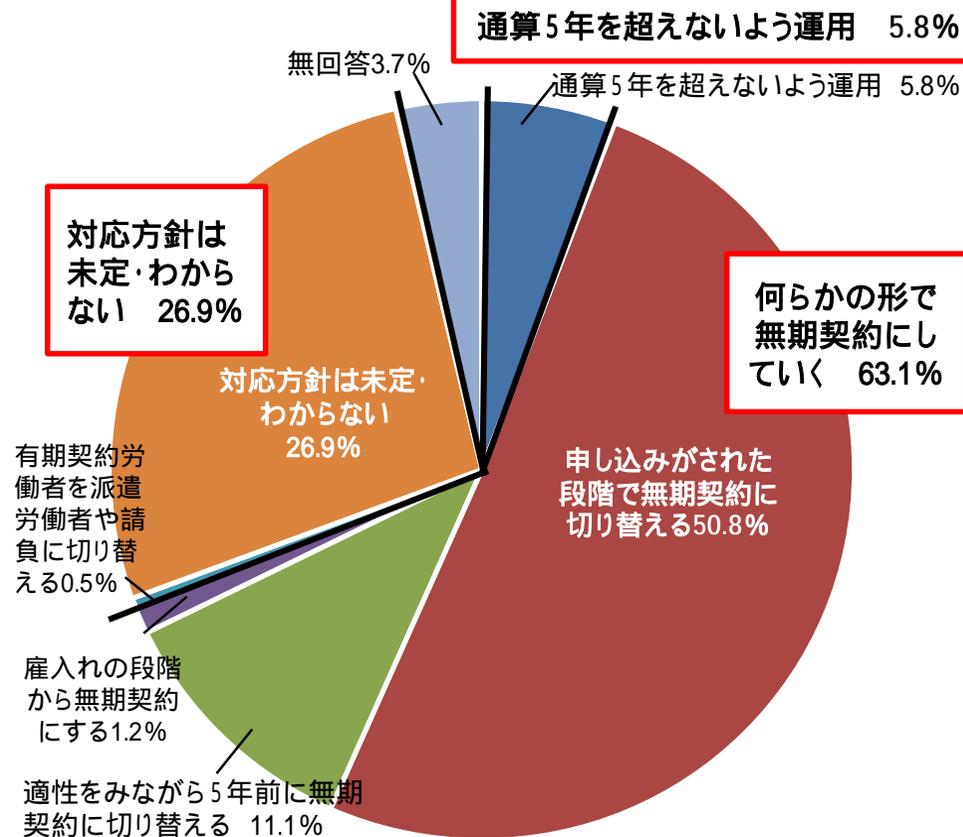
フルタイム契約労働者を雇用している企業・パートタイム契約労働者を雇用している企業ともに、**約3分の2**が「**何らかの形で無期契約にしていく**」と回答

<フルタイム契約労働者>



N = フルタイム契約労働者を雇用している企業2,671社

<パートタイム契約労働者>

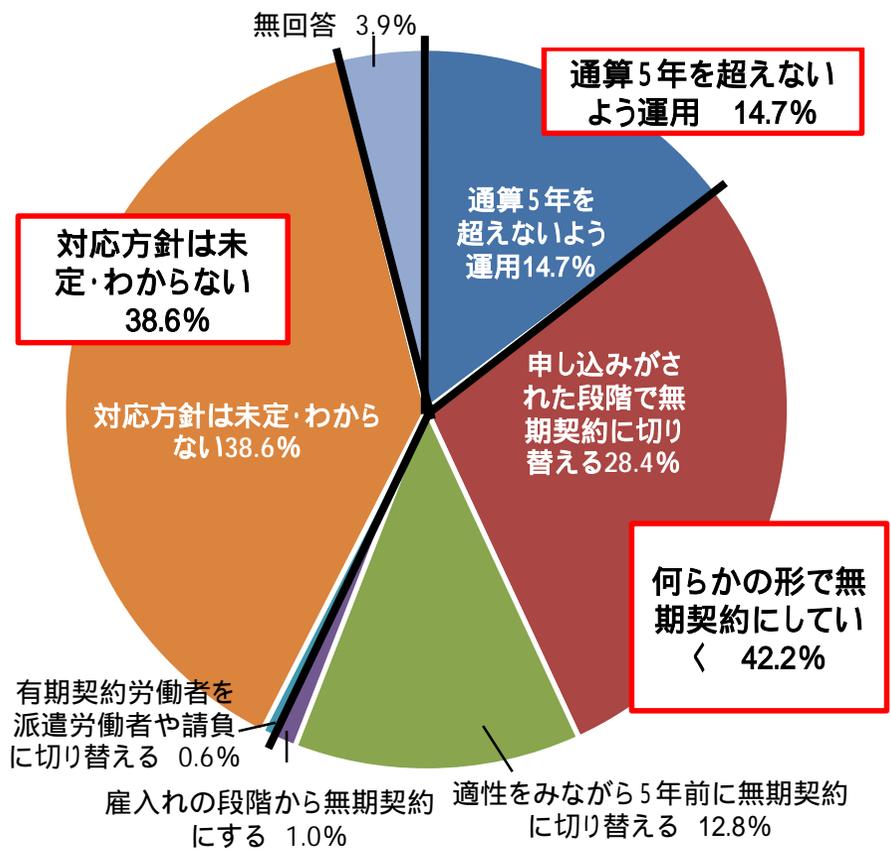


N = パートタイム契約労働者を雇用している企業2,656社

無期転換ルールに対する企業側の対応方針（平成25年調査）

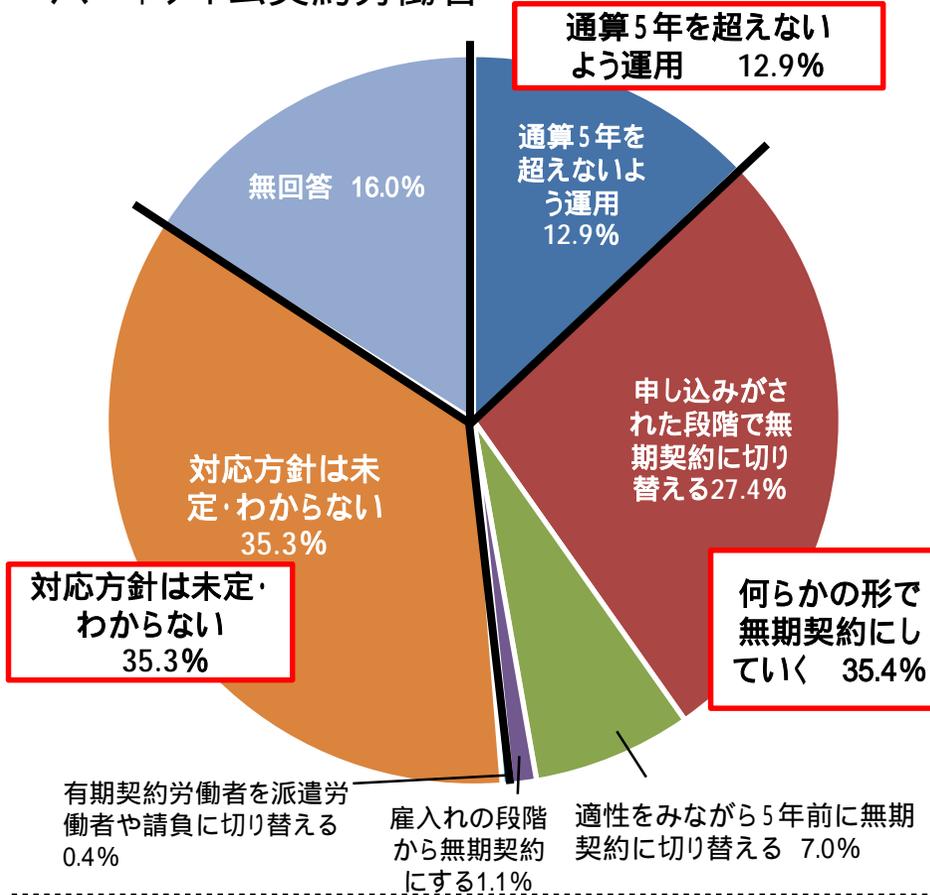
平成25年の調査では、フルタイム契約労働者を雇用している企業・パートタイム契約労働者を雇用している企業ともに、**4割弱が「対応方針は未定・わからない」と回答**

<フルタイム契約労働者>



N = フルタイム契約労働者を雇用している企業4,328社

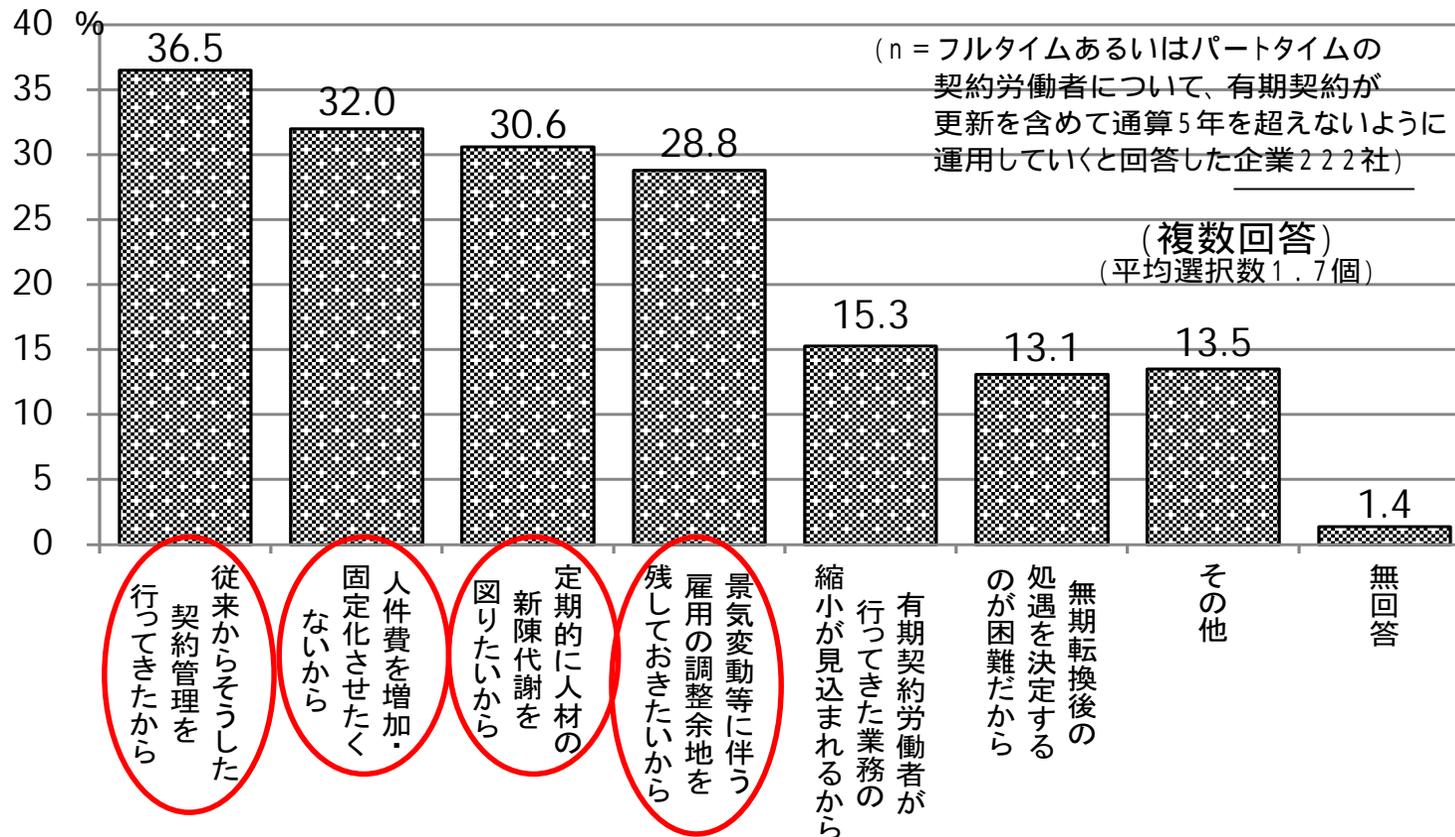
<パートタイム契約労働者>



N = パートタイム契約労働者を雇用している企業4,229社

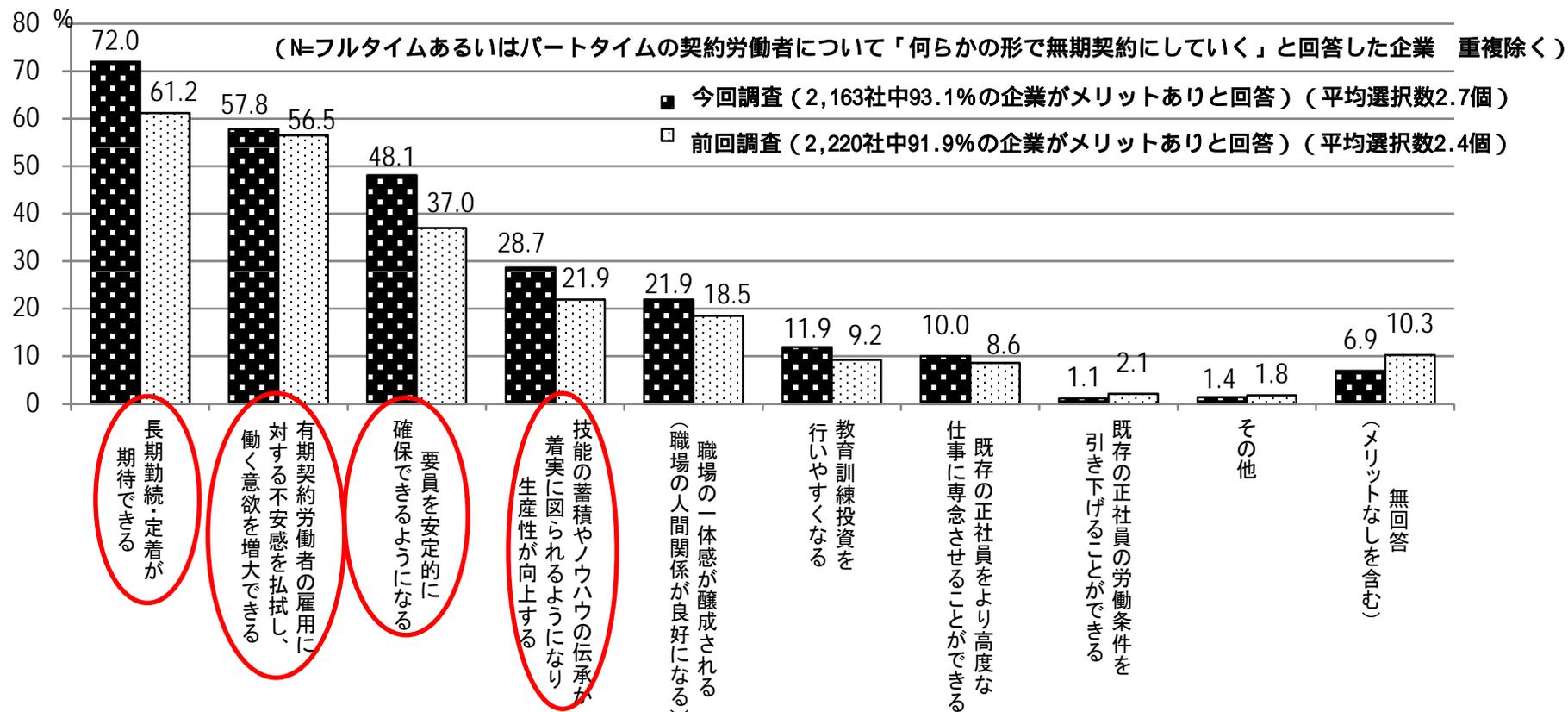
通算5年を超えないように運用していく理由

「従来からそうした契約管理を行ってきたから」(36.5%)
「人件費を増加・固定化させたくないから」(32.0%)
「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」(30.6%)
「景気変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」(28.8%)
などが多くなっている。



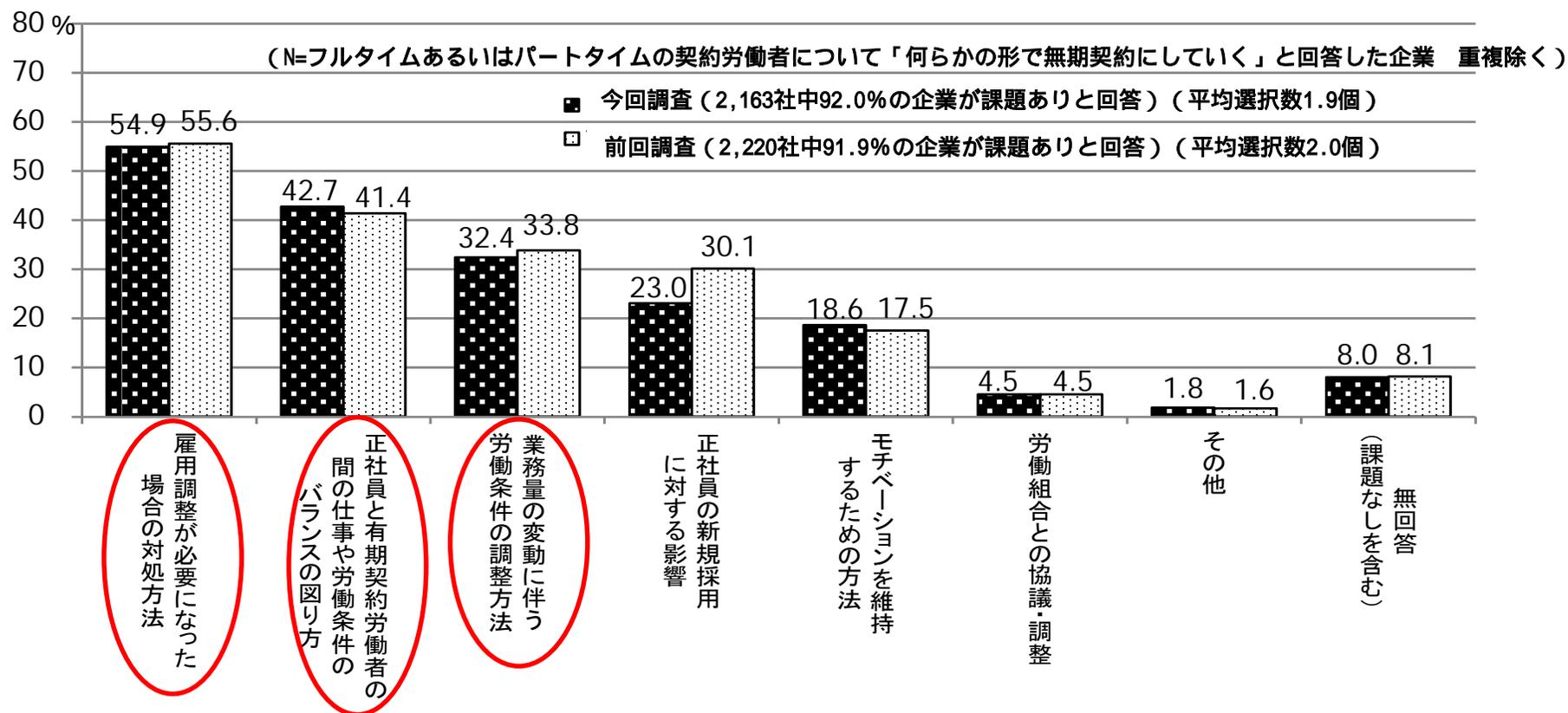
企業が考える無期契約に転換するメリット

「長期勤続・定着が期待できる」(72.0%)
 「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」(57.8%)
 「要員を安定的に確保できるようになる」(48.1%)
 「技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり生産性が向上する」(28.7%)
 などが多くなっている。



企業が考える無期契約に転換する上での課題

「雇用調整が必要になった場合の対処方法」(54.9%)
 「正社員と有期契約労働者間の仕事や労働条件のバランスの図り方」(42.7%)
 「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」(32.4%)
 などが多くなっている。

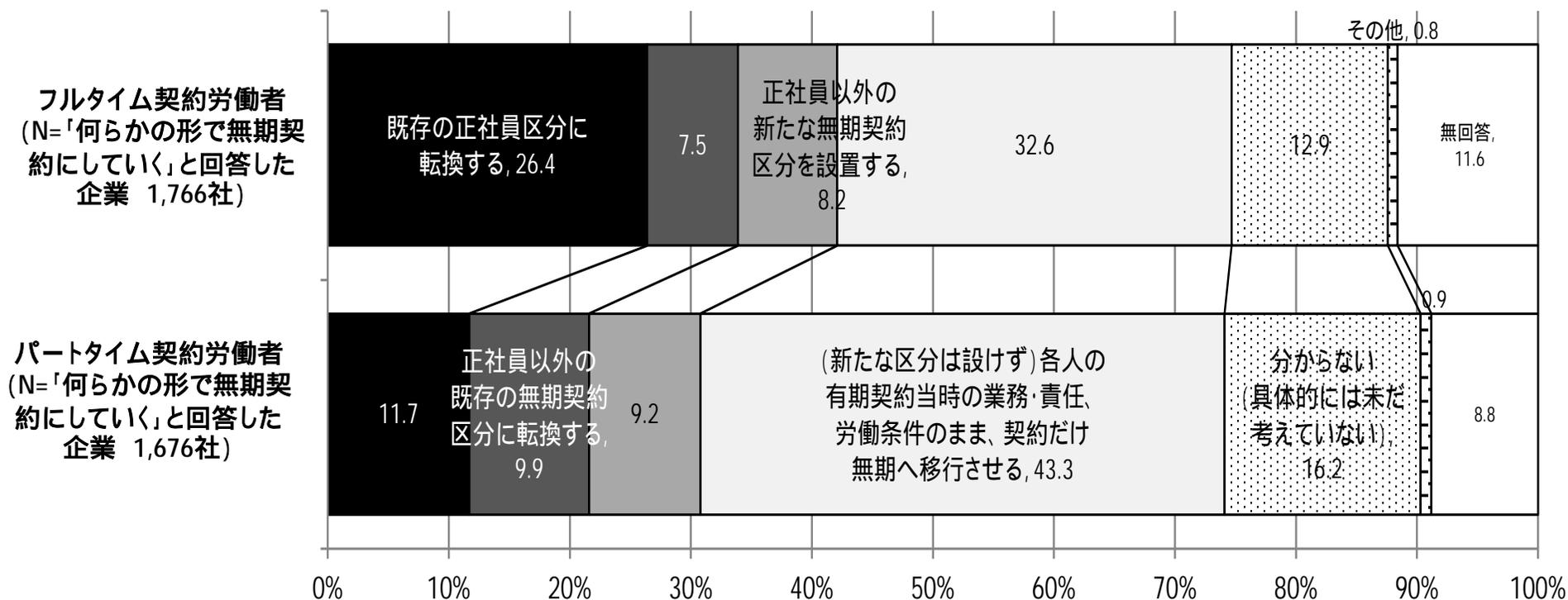


無期契約へ転換する方法

フルタイム契約労働者は、「契約だけ無期へ移行させる」(32.6%)、「既存の正社員区分に転換する」(26.4%)の順に多くなっている。

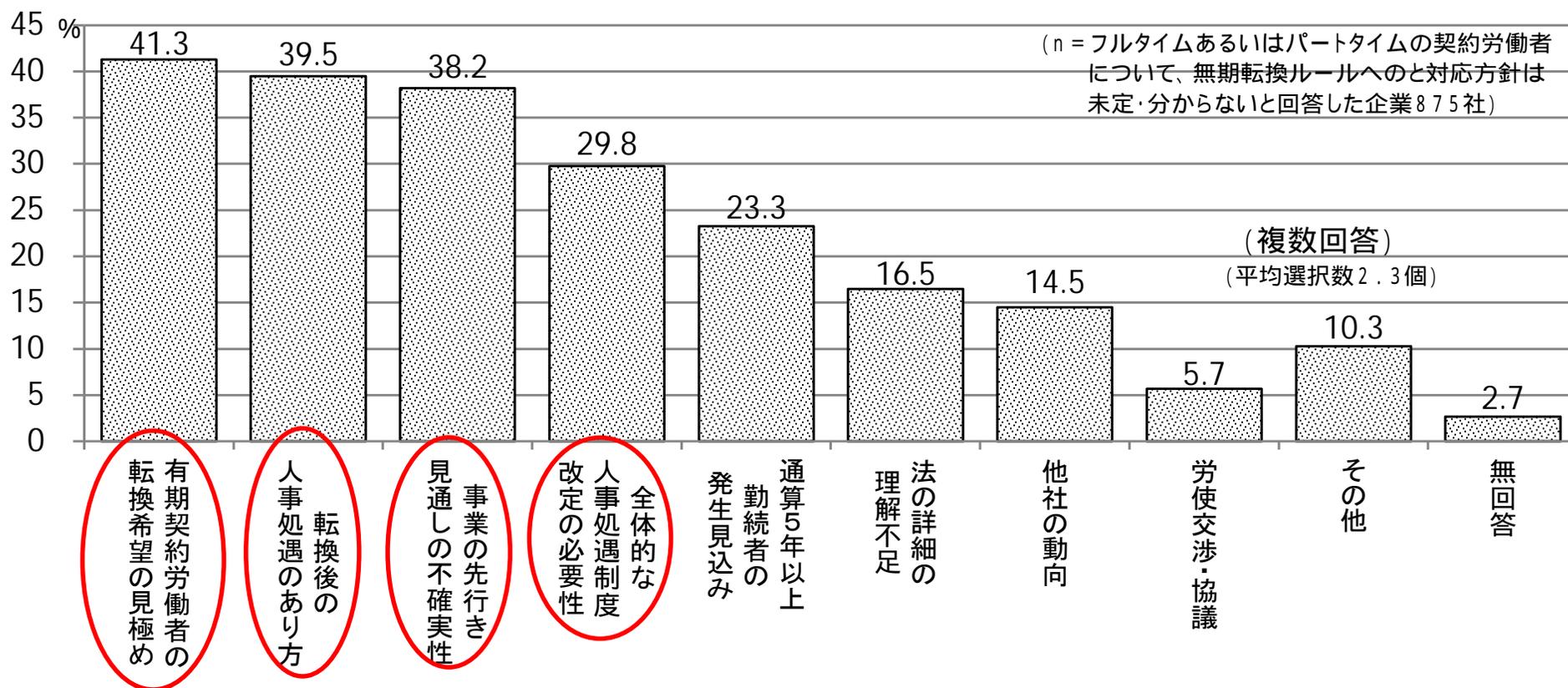
パートタイム契約労働者も、「契約だけ無期へ移行させる」(43.3%)が最も多く、この割合はフルタイム契約労働者と比べ、高くなっている。

一方、「分からない。(未だ考えていない。)」との回答も多く、パートタイム契約労働者においては、2番目に回答の割合が高くなっている。



無期転換制度の導入に伴い、企業が検討している事項

「有期契約労働者の転換希望の見極め」(41.3%)
「転換後の人事処遇のあり方」(39.5%)
「事業の先行き見通しの不確実性」(38.2%)
「全体的な人事処遇制度改定の必要性」(29.8%)
などが多くなっている。

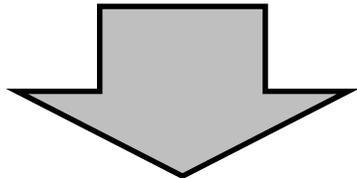


無期転換に当たって求められる支援策

「無期転換ルールへの対応方針は未定」と回答した企業(875社)においては、

- ・ **対応方針を決める上で「何らかの支援が必要」** 66.5%
- ・ **「特段、支援の必要はない」** 26.5%

であった。(無回答 7.0%)



企業が求める主な支援策（複数回答）

企業が求める主な支援策は以下のとおり。

- ・ 「他社の事例・取組についての紹介」(35.2%)
- ・ 「法の詳細についての情報提供（パンフレット配布、セミナー開催等）」(30.3%)
- ・ 「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」(26.9%)
- ・ 「自社の具体的な対応について相談できる体制の整備」(24.7%)

無期転換化に向けた厚生労働省の取組

前述の無期転換を行う上での求められる支援策について、厚生労働省においては以下の取組を実施。

1 無期転換ルールに係る周知・情報の発信

・「他社の事例・取組についての紹介」

厚生労働省ホームページを通じた先進的な取組を行っている企業の事例を紹介し、他社の取組を促進。
(平成27年7月、10月に公表・・・P19参照)

主な意見・概要

- ・無期労働契約に転換すると、労働者の定着が図られるといったプラスの面が大きい。(小売業)
- ・無期労働契約は、主戦力・人材基盤として安心して勤続してもらうことを意図して導入したもの(保険業)
- ・労働者の働く満足度が上がったとともに、企業としても知識と経験が豊富な人材を確保できることは大きな魅力(銀行業)
- ・経年的にパート社員を入れ替えながら募集し、教育していくことはコスト面や労力面での負担は非常に大きい(製造業)

・「法の詳細についての情報提供(パンフレット配布、セミナー開催等)」

厚生労働省においては、無期転換ルールに係る各種パンフレットを作成し、労働基準監督署・ハローワーク等の窓口で幅広く周知。(その際に、無期転換ルールに係る自主点検表を交付し、各企業における点検を依頼。)
このほか、平成20年度から労働契約法の周知に係るセミナーを全47都道府県で開催。(今年度は全国で87回開催)併せて、多様な正社員制度の導入を含めたモデル就業規則を作成の上、広く周知を実施する予定。

2 その他の無期転換制度導入のための支援策

・「有期契約労働者の処遇改善に伴う助成措置」

キャリアアップ助成金等の助成措置を講じているところ。(拡充)

・「自社の具体的な対応について相談できる体制の整備」

無期転換化を予定している企業に対するコンサルティングを実施しているほか、上記、セミナーの開催後に社会保険労務士などの専門家による無期転換制度の導入に向けた個別相談コーナーを設置。
また、都道府県労働局における相談体制の拡充を予定。13

ジョブ型正社員の雇用ルールの整備 「多様な正社員」等に関する取組内容

「多様な正社員」に関する有識者懇談会の実施

- 平成25年9月に「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」を設置し、「多様な正社員」の雇用管理をめぐる課題について検討。「雇用管理上の留意事項」や就業規則の規定例を整理し、政策提言と併せ報告書として取りまとめ、公表(平成26年7月30日)。

「多様な正社員」に関するパンフレットや事例集の作成・周知

- 「多様な正社員」の雇用管理上の留意点などをまとめたパンフレット(10万部)及び導入のメリットや企業での導入事例をまとめた事例集(4万部)等を作成し、都道府県労働局や監督署において関係するセミナー等で周知。作成したパンフレット等は厚生労働省HPでも公表。

モデル就業規則の作成、コンサルティングの実施

- 業種別(小売業・飲食業)に実態調査・就業規則の規定例を収集した上で、「多様な正社員」及び「無期転換」に関するモデル就業規則を作成し、都道府県労働局等を通じた周知を実施。
- 「多様な正社員」及び「無期転換」の導入を検討している中小企業100社に対して、社会保険労務士等によるコンサルティングを実施。

働くルールのセミナーの開催

- 労働関係法令や労働契約法の周知を目的とし、一般労働者・事業主向けセミナー及び中小零細企業向けセミナーを開催し、外部有識者による労働契約法をはじめとした労働関係法令上の基礎知識に関する説明や無期転換ルールの内容や企業での取組事例の説明を行うセミナーを実施。
- 例年、一般労働者・事業主向けセミナーは全国で77回、中小零細企業向けセミナーは主要都市で10回開催。

「多様な正社員」に関するシンポジウムの開催

- 全国主要地域において、企業向けのシンポジウムを開催し、社会保険労務士等の有識者による基調講演や、企業の人事労務担当者、雇用管理に精通した有識者、マスコミ等をパネリストとしたパネルディスカッションなどを行うことで、「多様な正社員」に対する社会的気運の醸成を図る。シンポジウム終了後には、社会保険労務士による個別相談会も実施。
- 全国主要都市において、10回程度開催。

「多様な正社員」に関するセミナーの開催

- 「多様な正社員」の普及拡大を図るため、労働局が主催者となり、各都道府県において、多様な正社員の企業での導入事例や雇用管理上の留意点の説明、学識経験者や社会保険労務士等の有識者による講演、各種助成金制度の説明、事業主からの個別相談会等を内容とする企業向けセミナーを実施。
- 各都道府県において、複数回開催(平成26年度は全国で約500回実施)。

改正労働契約法が有期契約労働者の雇用に及ぼす影響

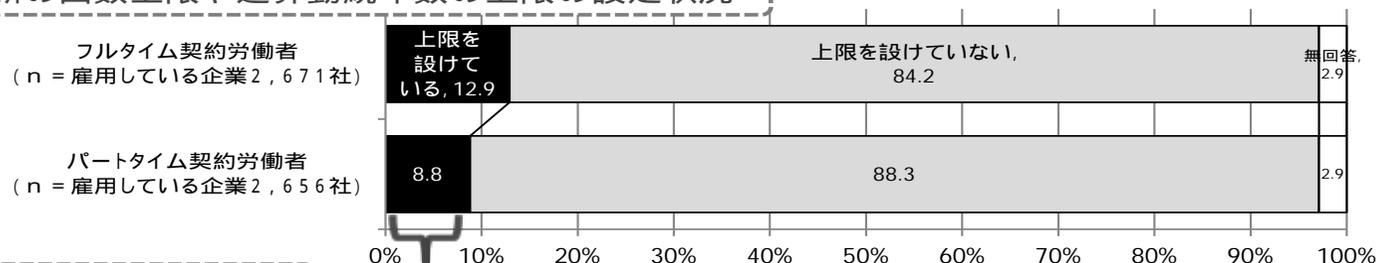
改正労働契約法の施行により、契約期間の上限設定を行った企業の割合

フルタイム契約労働者を雇用している企業で3.7% (12.9% × 28.4%)

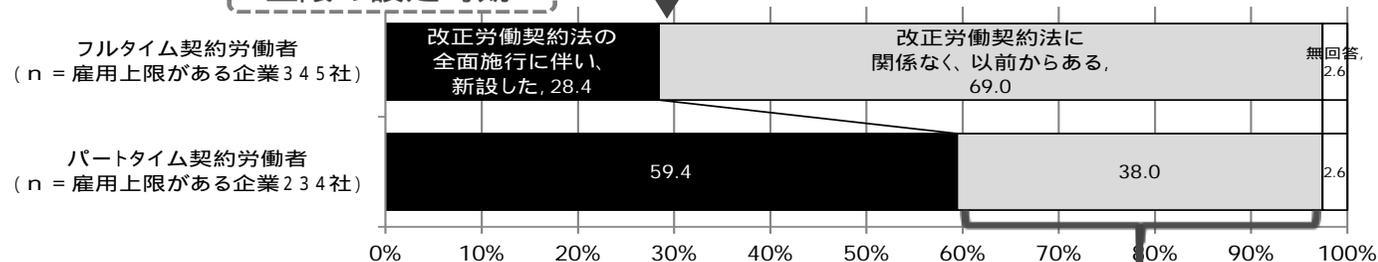
パートタイム契約労働者を雇用している企業で5.2% (8.8% × 59.4%)

であった。

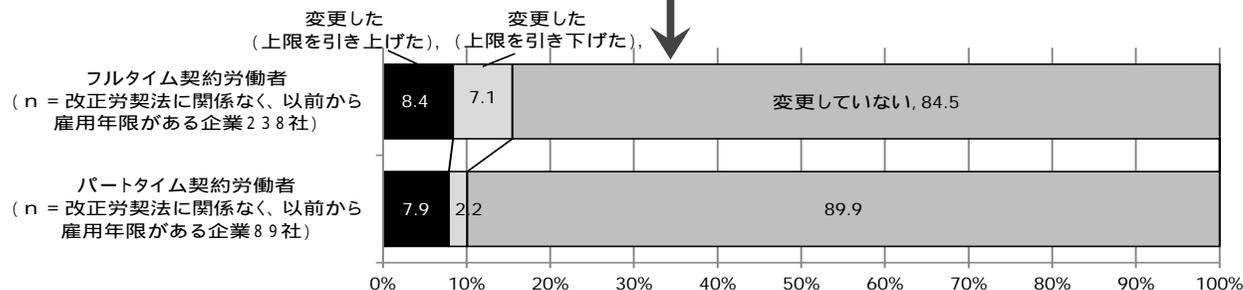
契約更新の回数上限や通算勤続年数の上限の設定状況



上限の設定時期



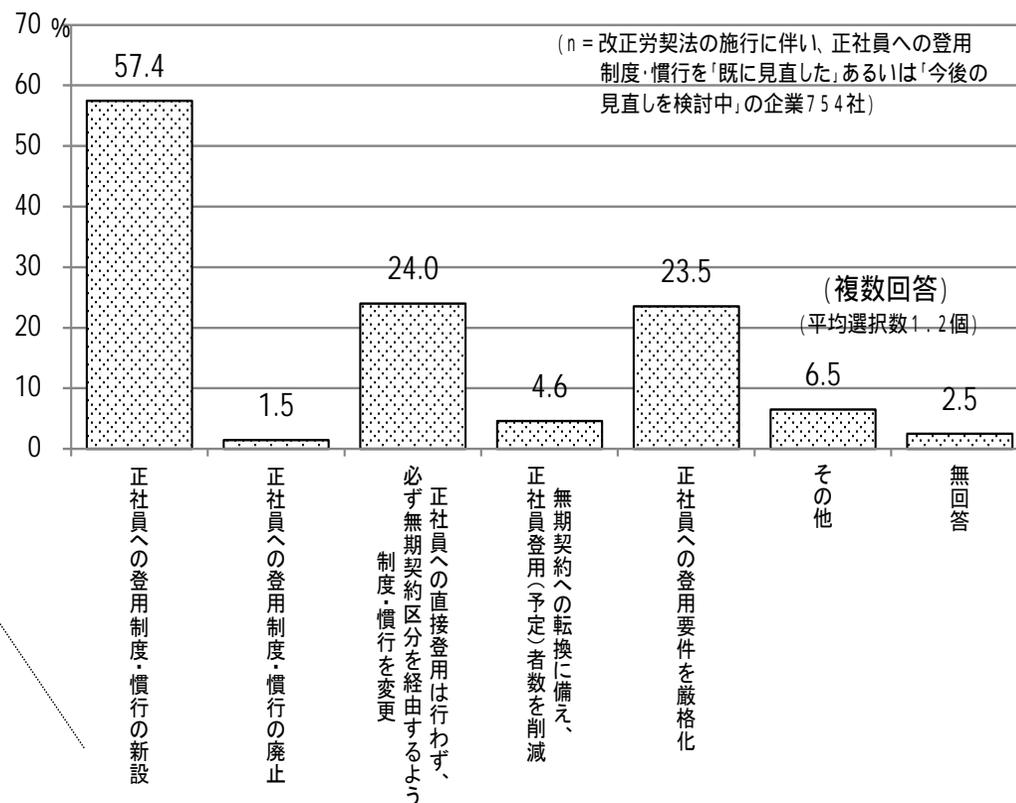
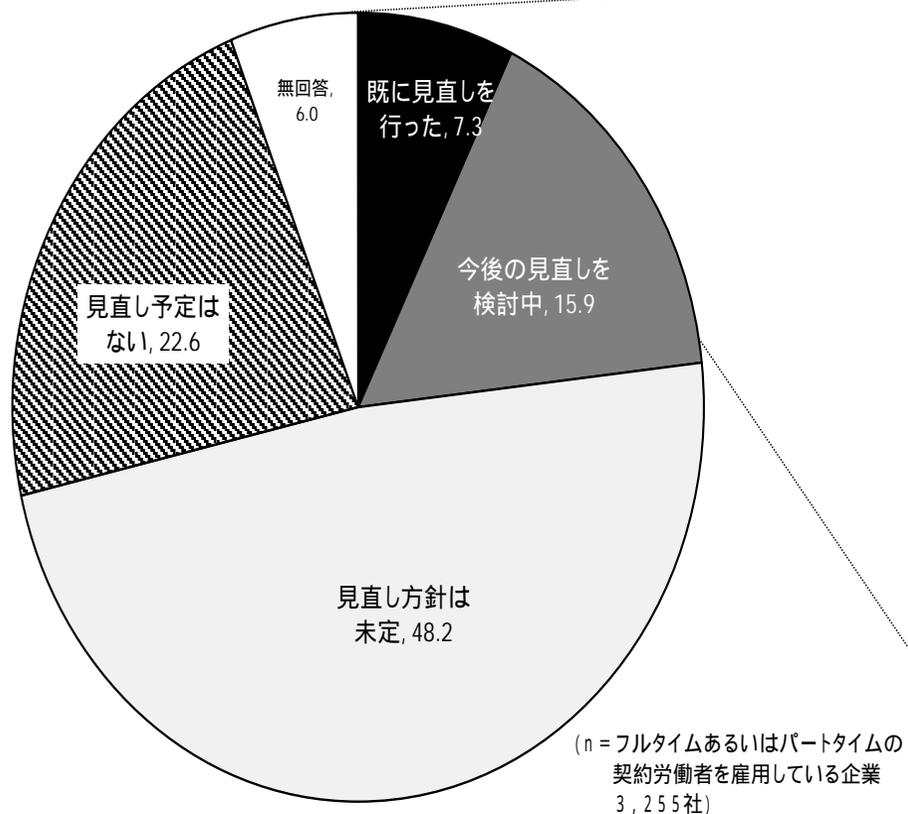
改正労働契約法の施行に伴う上限設定の変更状況



改正労働契約法が正社員への登用制度・慣行内容に及ぼす影響

改正労働契約法の施行に伴い、有期契約労働者から正社員に登用する制度や慣行について、見直しを行う予定について

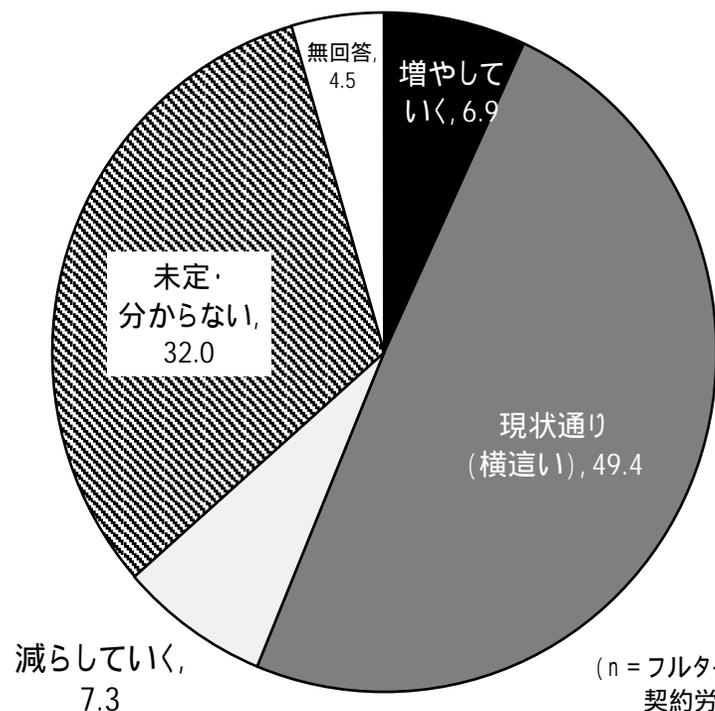
- ・「見直し方針は未定」(48.2%)
- ・「見直しの予定はない」(22.6%)
- ・「今後の見直しを検討中」(15.9%)



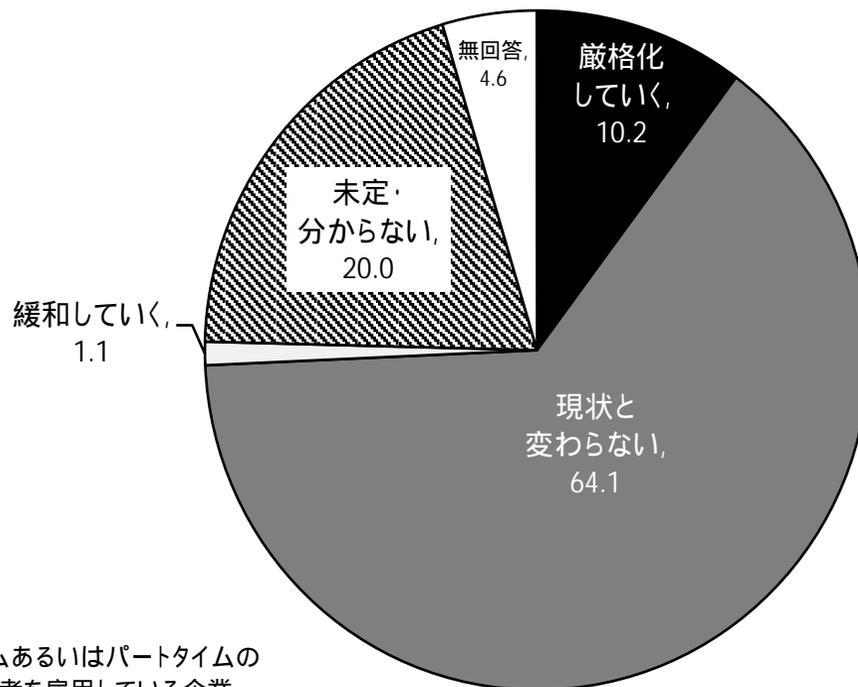
有期契約労働者の今後の新規採用方針

新規採用人数は「現状通り（横這い）」と回答した企業が約半数（49.4%）であった。
採用時の判断としては、「現状と変わらない」と回答した企業（64.1%）が最も多かった。

新規採用人数



採用時の判断 (人物や働きぶり等の選別)



(n = フルタイムあるいはパートタイムの
契約労働者を雇用している企業
3,255社)

無期転換ルールの特例の活用

平成25年の臨時国会で成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ制定された「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」により設けられた、労働契約法に基づく**無期転換申込権発生までの期間（同一の使用の下で反復更新された期間が通算5年）に関する特例の活用が進んでいる。**

< 施行期日：平成27年4月1日 >

無期転換ルールの特例に関する認定状況

都道府県労働局長の認定状況は以下のとおり(平成27年4月1日～同年12月31日まで)

都道府県労働局長による**認定件数：2,369件**

平成27年4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
116件	202件	267件	340件	311件	259件	309件	277件	288件	2,369件

厚生労働省労働基準局労働条件政策課で集計

< 参考 >

(1) 特例の対象者

-) 「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
-) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

(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) 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) の者：定年後引き続き雇用されている期間

(参考)「無期転換の取組企業」について(厚労省HPより)

業種	企業名・所在地	概要
製造業	オタフクソース株式会社 広島県広島市	一定の条件を満たすパート社員(1年契約、時給)を準社員(無期労働契約、月給)に登用【2014年3月より運用】
小売業	株式会社三越伊勢丹 東京都新宿区	メイト社員(1年契約、月給)を入社初年度より無期労働契約に【2016年4月より運用】
小売業	東都生活協同組合 東京都世田谷区	勤続5年以上の従業員を無期転換【2014年3月より運用】
銀行業	株式会社滋賀銀行 滋賀県大津市	有期雇用労働者(嘱託およびパートタイマー)の雇用契約が更新により通算5年を超えた時、労働者から申込みがあれば無期雇用労働者に転換できる制度を導入(H27.7.1 制度導入)
保険業	三井住友海上火災保険株式会社 東京都千代田区	本人希望、上司推薦、人事部選考により、1年更新の有期雇用の「スタッフ社員」から、無期雇用の「アソシエイト社員(専任職)」「地域社員(総合職)」に転換することができる。
保険業	明治安田生命保険相互会社 東京都千代田区	2015年4月に契約社員制度改正を行ない、有期契約社員(1年契約、月給)について、法律上の転換権の生じるより前の4回目の契約更新の際に無期労働契約に転換【2019年4月に転換】する制度を構築。あわせて、評価の高い者は早期(最短2回目更新時)に転換することが可能【最短2017年4月に転換】
保険業	日本生命保険相互会社 大阪府大阪市	有期雇用のスタッフについて、2～5年勤務後、新設の無期雇用職種として採用(スタッフ種類ごとにH28、H30より実施)
総合不動産業	A社 東京都新宿区	初年度の雇用契約が満了した主査(契約社員・1年契約)について、2年目の契約更新をする際に無期労働契約に転換
銀行業	B社 東京都千代田区	2015年4月より一定の要件を満たした嘱託契約社員・契約社員を無期雇用職種に転換。なお、2015年10月1日までに約8千人無期雇用職種へ転換済。

本掲載事例は、無期転換制度の導入にあたっての参考情報を掲載するもの。

有期・無期契約間の不合理な労働条件の相違禁止ルールにどう対応するか。

「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」と回答した企業が4割強を占める一方、「既に見直しを行った」あるいは「今後の見直しを検討中」の企業においては、「賃金関係」、「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」、「通勤手当の支給関係」などについて、見直しを実施もしくは見直し予定と回答。

