

無期転換ルールへの対応状況等 について

令和2年2月25日

厚生労働省 労働基準局 労働関係法課

規制改革実施計画（令和元年6月21日 閣議決定）

○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

（規制改革の内容）

b 無期転換ルールの適用状況について労働者や企業等へ調査するなどして、当該制度の実施状況を検証する。

c 無期転換ルールが周知されるよう、有期労働契約が更新されて5年を超える労働者を雇用する企業は当該労働者に対して無期転換ルールの内容を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。

（実施時期）

b,c 令和元年度中調査を実施し、その結果を踏まえ検討開始

無期転換ルールの概要

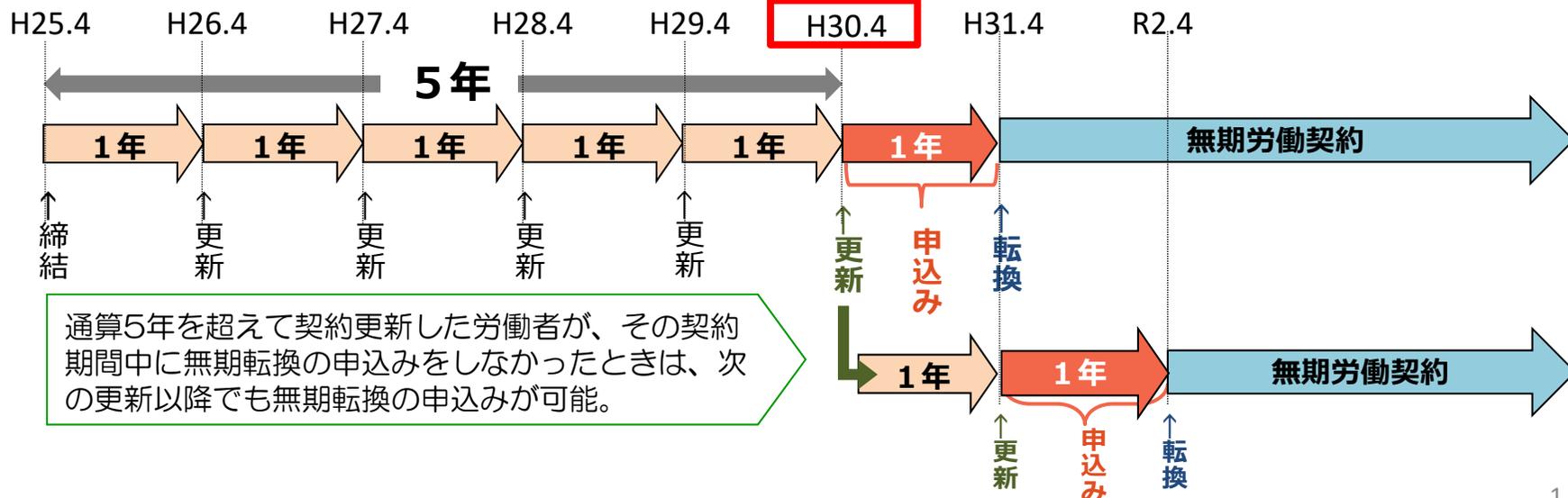
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】

※ 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。



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みが可能。

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。別段の定めにより、変更可能。

「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」(JILPT) 概要①

趣旨

- 2013年4月より改正労働契約法が全面的に施行され、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた場合には、有期契約労働者自身の申込みにより、「無期労働契約（期間の定めのない契約）」へ転換できるとする、いわゆる「無期転換ルール（労働契約法第18条）」が導入された。
- これに基づき2018年4月から本格的に、有期契約労働者の無期転換申込権が発生していることが見込まれる中、企業等とそこで働く有期契約労働者及び無期労働契約への転換者を対象に、アンケート調査を行い喫緊の対応動向等を把握した。

対象

- **企業等（※）2万社と、そこで働く有期契約労働者及び無期労働契約への転換者約5.5万人**
※「平成28年経済センサス活動調査」の企業等情報（「会社企業」と「それ以外の法人」。農林漁業と公務を除く。常用雇用者10人以上）を母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出。

方法等

- 調査期間：2018年11月1日～12月末日
※原則11月1日現在の状況について記入を依頼。
- 調査方法：郵送による調査票の配布・回収（郵送法）
※労働者への調査票も同梱し、企業等を通じて配布。それぞれから直接、返送を受けた。
- 有効回答数（率）：企業等4,685社（23.4%）
有期契約労働者及び無期労働契約への転換者4,215人（7.7%※）
※有期契約労働者等を雇用していない企業等も含めた、対配布数ベースの算出値。

「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」(JILPT) 概要②

ポイント①

I 企業等に対する調査

- 無期転換ルールの具体的な内容を5つ挙げて認知度を尋ねると、「契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）」こと等、いずれかの内容を知っている割合が、現在、有期契約労働者を雇用している企業等で77.9%（全有効回答企業等では63.8%）となった。
- 有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを雇用している企業等を除く）で、何らかの形で無期転換できる機会を設けている場合（76.0%）に、これを対象に、無期転換できる機会の規定状況等を尋ねると、就業規則に「規定している」割合は52.5%で、「今後、規定する」割合が24.3%となった。また、無期転換できる機会の内容を有期契約労働者に「説明している」割合は60.8%で、「今後、説明する」割合が23.4%。更に、通算契約期間等の要件を満たした個別の対象者に、無期転換できることを「案内している」割合は48.3%で、「今後、案内する」割合が29.2%となった。
- 有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを雇用している企業等を除く）を対象に、無期転換ルールに対応する上で課題になっていることがあるか尋ねると（複数回答）、割合が高かった順に、①「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」（26.3%）、②「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」（21.7%）、③「定年のあり方」（19.8%）等が挙げられた。

「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」(JILPT) 概要③

ポイント②

Ⅱ 労働者に対する調査（有期契約労働者等に対し、無期転換ルール等について初めて調査）

- 有期契約労働者を対象に、無期転換ルールの具体的な内容を5つ挙げて認知度を尋ねると、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての有期契約労働者に適用される」こと等、いずれかの内容を知っている割合が35.5%となった。また、「いずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある」割合は16.9%で、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」とする割合が32.0%等となった。
- 有期契約労働者を対象に、無期転換ルールに基づき「無期労働契約（期間の定めのない契約）」へ転換することを希望するか尋ねると、「希望する」割合が26.6%に対し、「希望しない」割合が33.1%で、「分からない」とする割合が34.6%となった。「希望する」理由としては（複数回答）、「雇用不安が無くなるから」（83.7%）や「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%）等が挙げられた。一方、「希望しない」理由としては（複数回答）、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」（31.7%）や「現状でも雇用は比較的、安定しているから」（28.6%）、「契約期間だけ無くなっても意味が無いから」（27.5%）、「現状に不満はないから」（25.3%）等が挙げられた。
- 有期契約労働者を対象に、現在の会社で無期労働契約への移行を申込み権利がどのような状態にあるか尋ねると、「無期労働契約に申込み権利が発生し、既に移行を申し込んだ」とする割合が3.1%、「無期労働契約に申込み権利は発生したが、移行は申し込んでいない」割合が14.8%、「無期労働契約に申込み権利は発生していない」割合が31.4%で、自身の権利の状態が「分からない」割合が44.1%となった。なお、「無期労働契約に申込み権利が発生」したと回答している有期契約労働者のみでみると、「既に移行を申し込んだ」割合は17.3%、「移行は申し込んでいない」割合は82.7%と算出された。