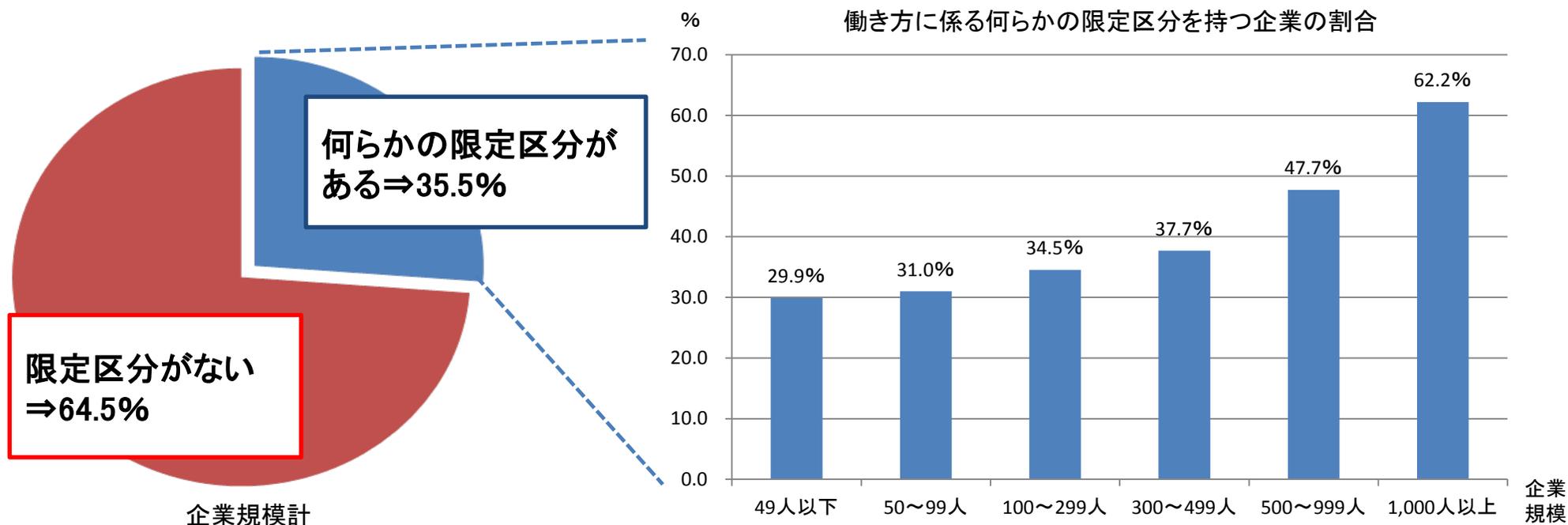


○常用労働者を50人以上雇用している全国の民間企業20,000社を対象としてアンケート調査を実施。  
○正社員を「直接雇用かつ無期労働契約で、貴社の正社員・正規職員としている者」と定義した上で、その中に働き方(「職種や職務、職域」「勤務地(配転・異動の範囲)」「就ける役職・役割の範囲」「労働時間の長さ」「その他」)が、限定されている区分があるか尋ねた。

○働き方に係る何らかの限定区分を持つ(多様な正社員区分がある)企業は全体の35.5%であった。  
その割合は大規模な企業ほど高く、企業規模1,000人以上で62.2%にのぼっている。



平成27年7月1日時点

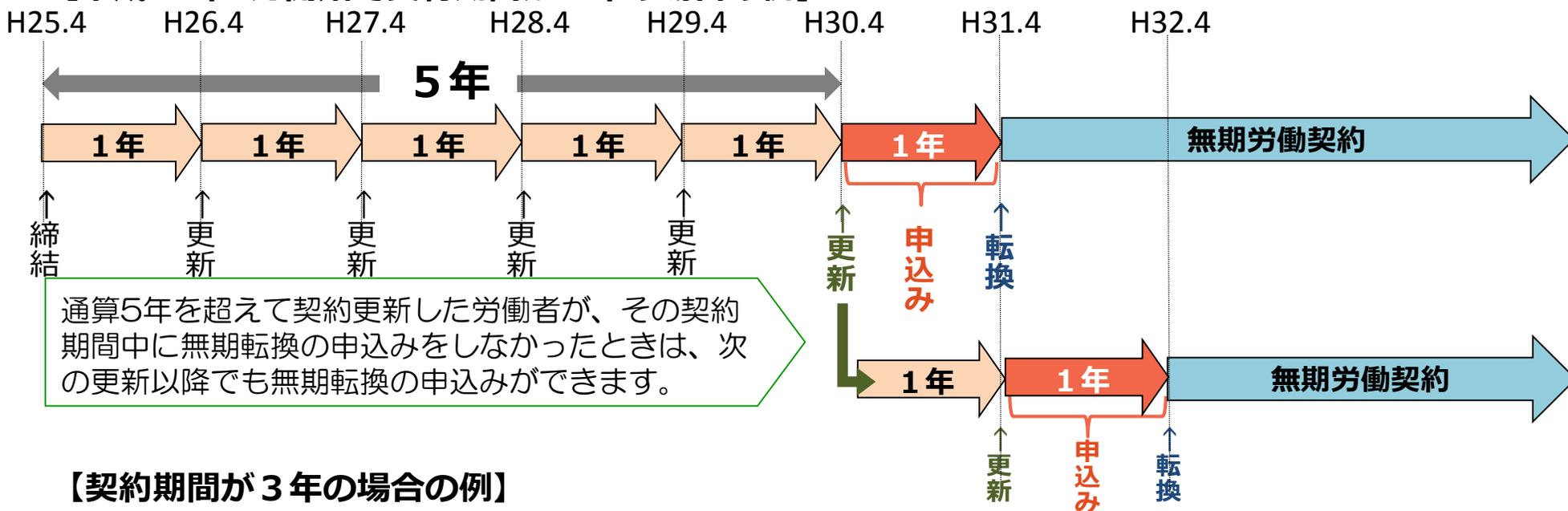
n=4,854(製造業26.2%、サービス業22.6%、卸売・小売業19.3%、運輸・郵便業9.7%、建設業7.3% 等)

出典:平成28年5月JILPT調査シリーズNo.151 改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか 多様な正社員の活用状況・見直しは、どうなっているのかー「改正労働契約法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」結果一

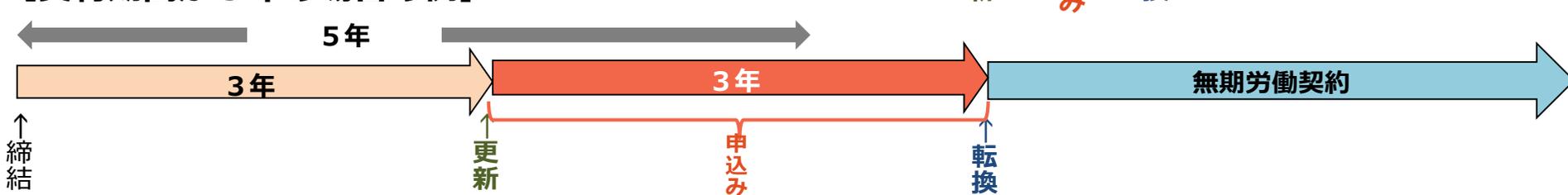
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。

※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。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ません。

### 【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ります。別段の定めをすることにより、変更可能。