

無期転換ルールと多様な正社員の労働契約関係 に関する現状等

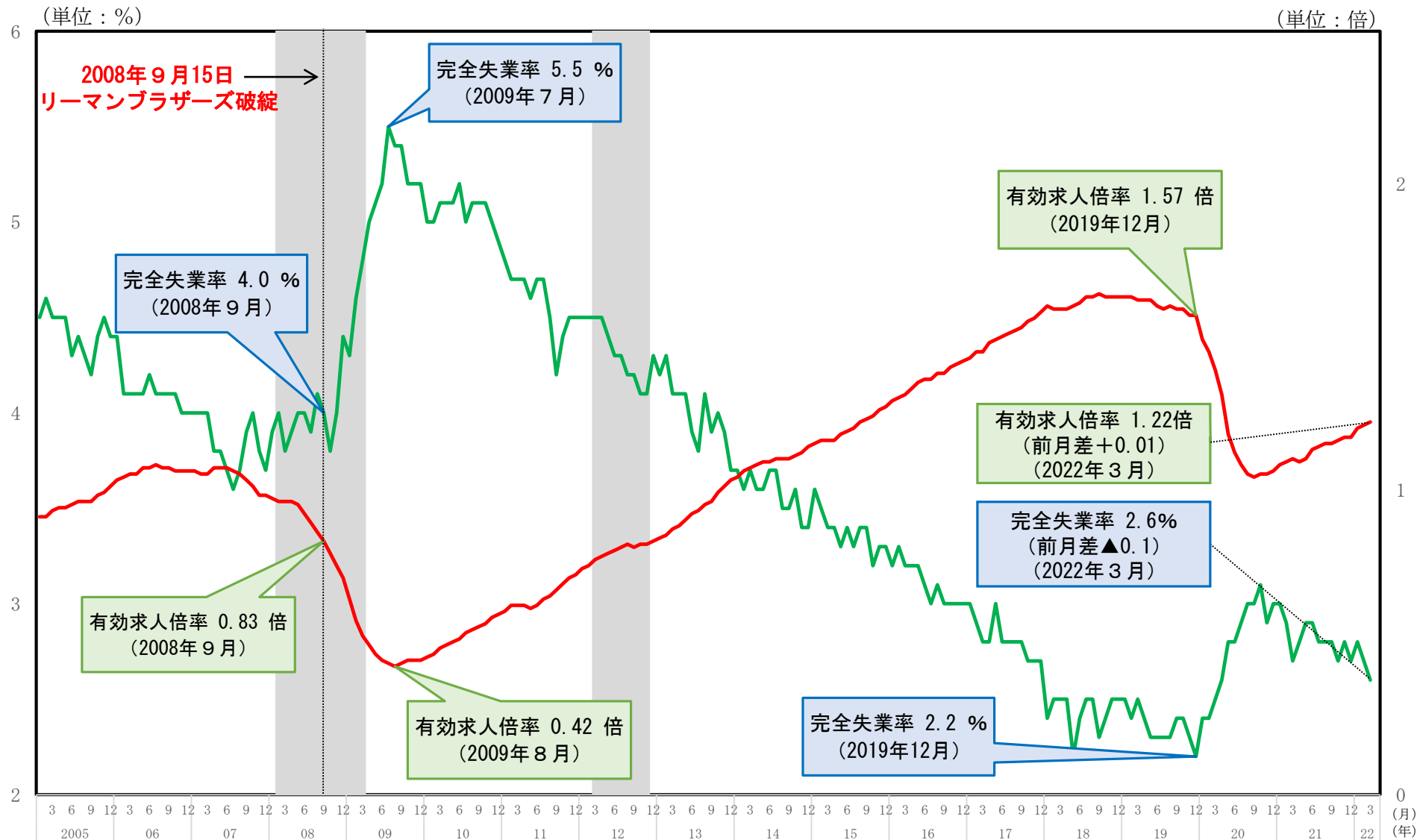
目次

1	雇用を取り巻く環境	2
2	無期転換に関する現状	8
3	多様な正社員等に関する現状	49
4	労使コミュニケーション等	70
5	調査の概要	73
6	その他	81

1 雇用を取り巻く環境

雇用を取り巻く環境 一足下の雇用情勢一

- 足下の雇用情勢は、求人に持ち直しの動きがみられ、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き高水準にあり、厳しさがみられる。有効求人倍率が1倍を下回る地域がある等、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10ヶ月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11ヶ月で0.83倍→0.42倍に低下した。

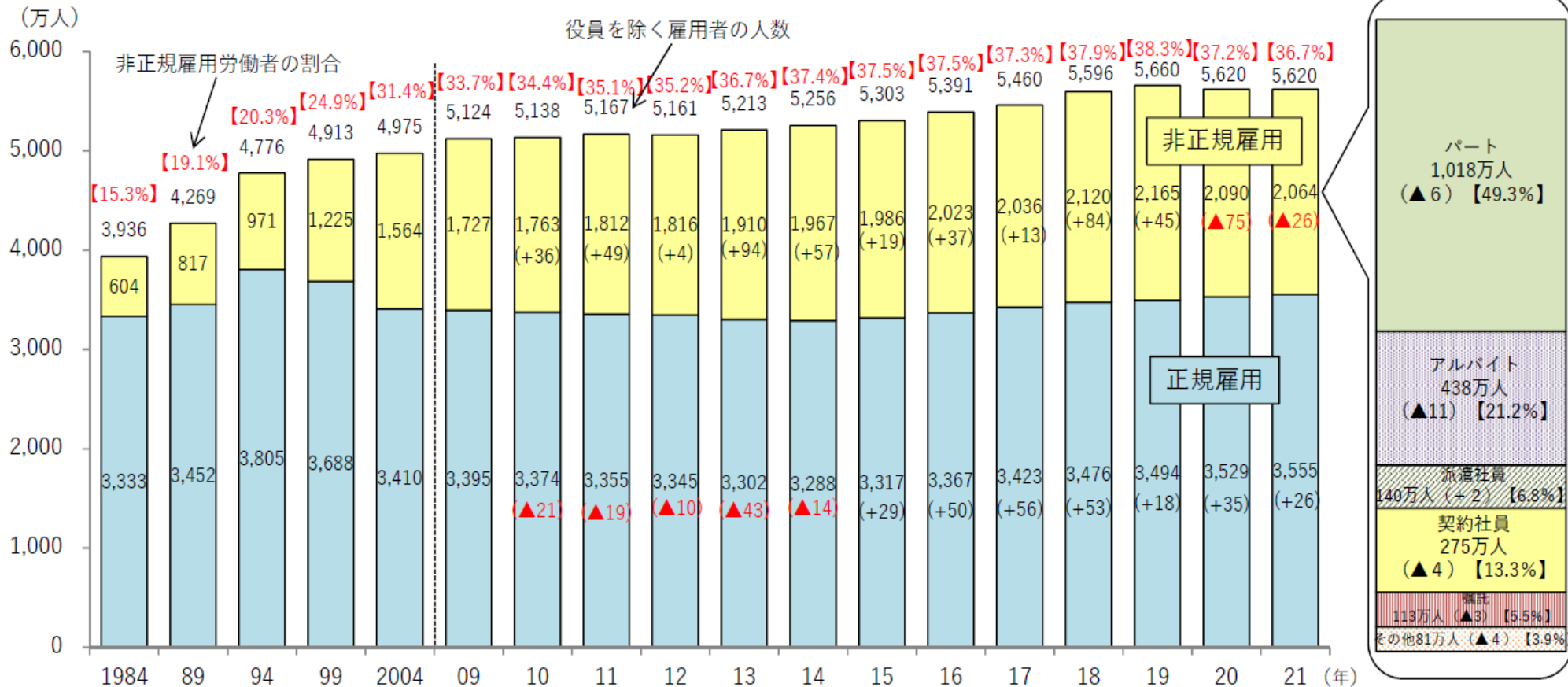


(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

雇用を取り巻く環境 —就業者数の推移—

- 正規雇用労働者は3,555万人（2021年平均。以下同じ）。対前年比で7年連続の増加（+26万人）。
- 非正規雇用労働者は2,064万人。2010年以降対前年比で増加が続いてきたが、2020年以降は減少（-26万人）。
- 役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合は36.7%。前年に比べ0.5ポイント低下。



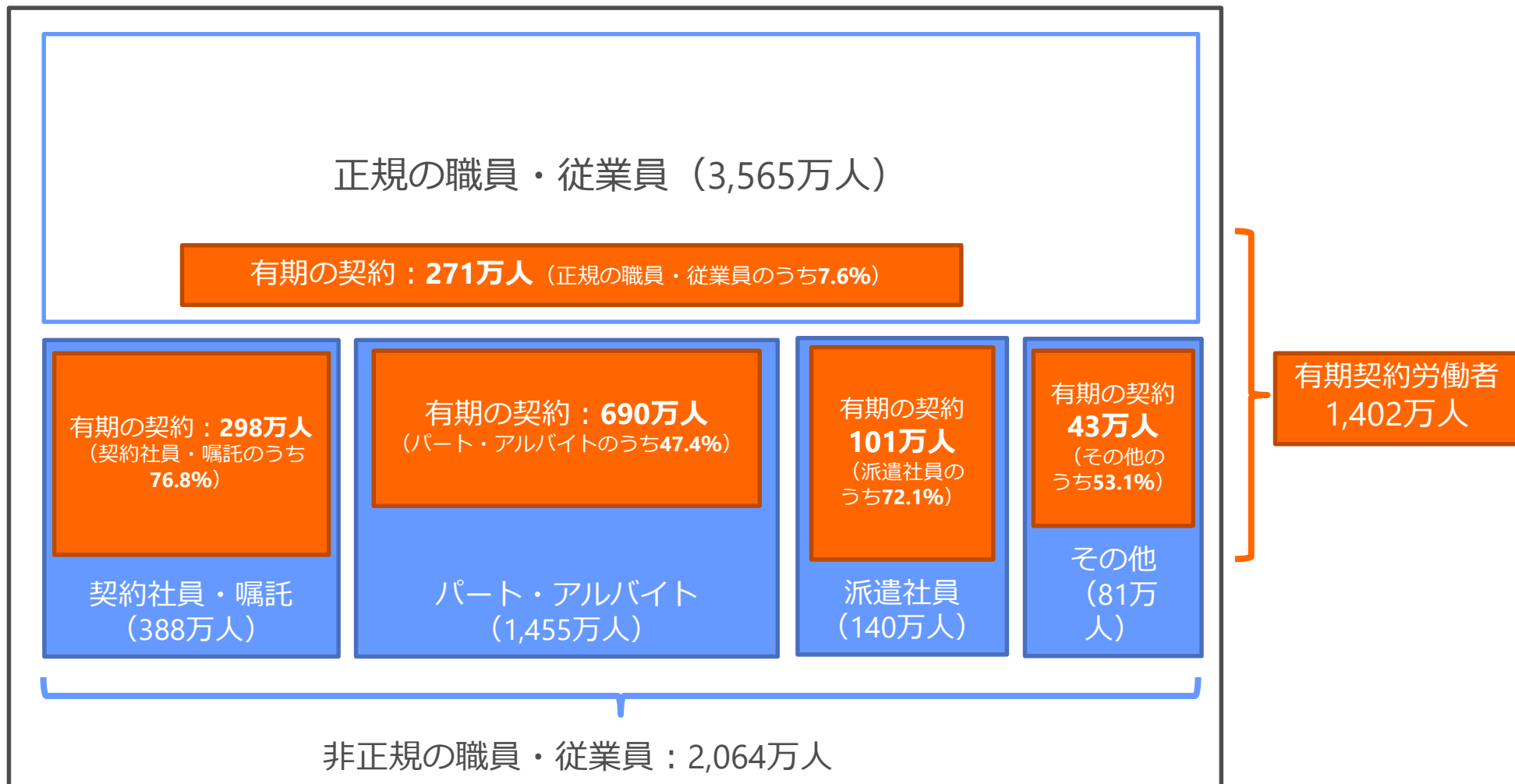
(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 2010年から2016年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 6) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用を取り巻く環境 —非正規雇用労働者と有期契約労働者の数—

○ 労働力調査によると役員を除く雇用者全体の人数が5629万人、そのうち有期契約労働者の人数は1402万人となっている。

役員を除く雇用者（全産業）：5,629万人【2021年】

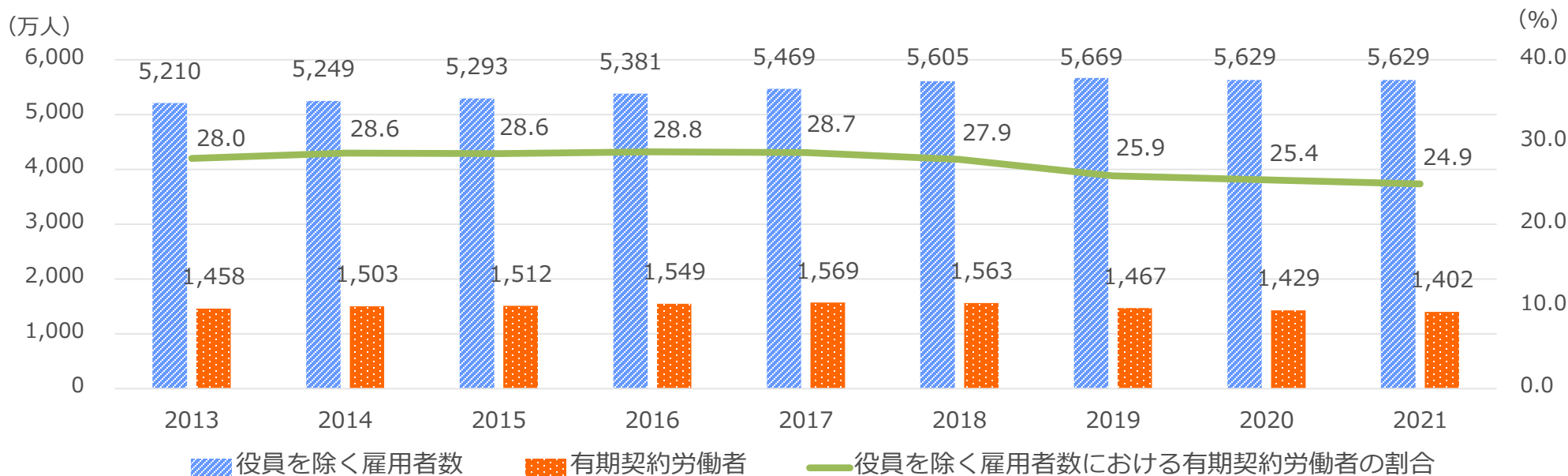


※ 「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」等の区分は、勤め先での呼称による。

雇用を取り巻く環境 — 有期契約の労働者数及び割合の推移 —

○ 有期契約労働者数や役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合の推移は以下のとおり。

○ 役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合



※・2012年以前は「有期の契約」を調査していないため不算出。

・2013年～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。

< 月次データ >

	2018.1	2018.4	2018.7	2018.10	2019.1	2019.4	2019.7	2019.10	2020.1	2020.4	2020.7	2020.10	2021.1	2021.4	2021.7	2021.10	2022.1
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610	5,607	5,656	5,636	5,620
有期契約労働者数 (万人)	1,677	1,651	1,508	1,444	1,466	1,446	1,502	1,482	1,435	1,426	1,405	1,418	1,398	1,392	1,400	1,405	1,411
有期契約労働者の割合 (%)	30.1	29.6	26.8	25.4	26.0	25.7	26.4	25.9	25.3	25.5	25.0	25.1	24.9	24.8	24.8	24.9	25.1

資料出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」年次及び月次結果より作成

雇用を取り巻く環境 —労働者に占める就業形態の割合—

- 常用労働者に占める有期契約労働者の割合を業種別にみると、「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の順で割合が高くなっている。

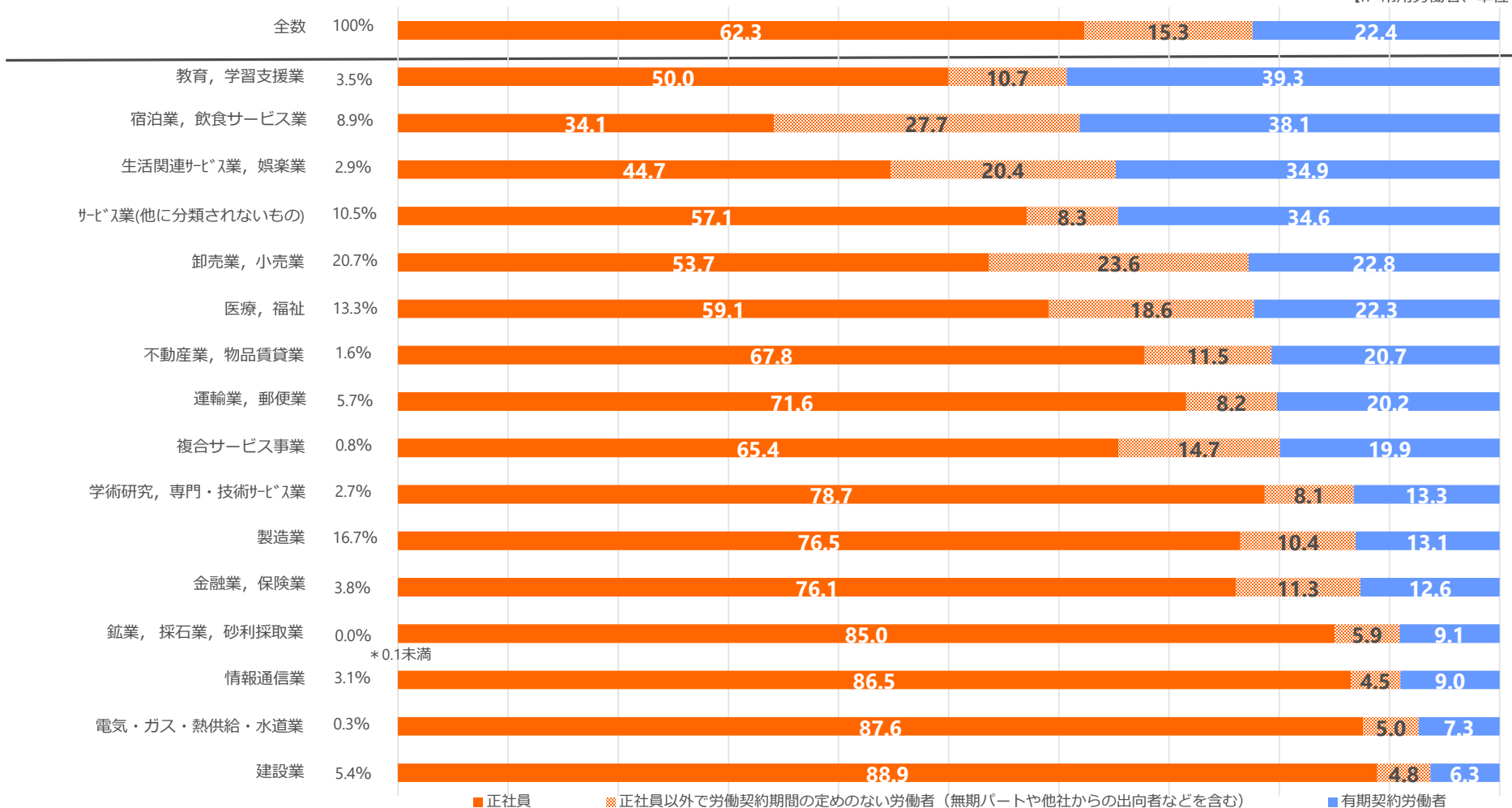
○有期実態調査（事業所）における業種別・常用労働者に占める各就業形態の割合

（有期／事業所・2020年4月時点）

復元後の常用労働者数全体に占める当該業種の常用労働者数の割合

↓

【n=常用労働者、単位：%】



*0.1未満

資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)

2 無期転換に関する現状

無期転換に関する状況 – 無期転換ルールの概要 –

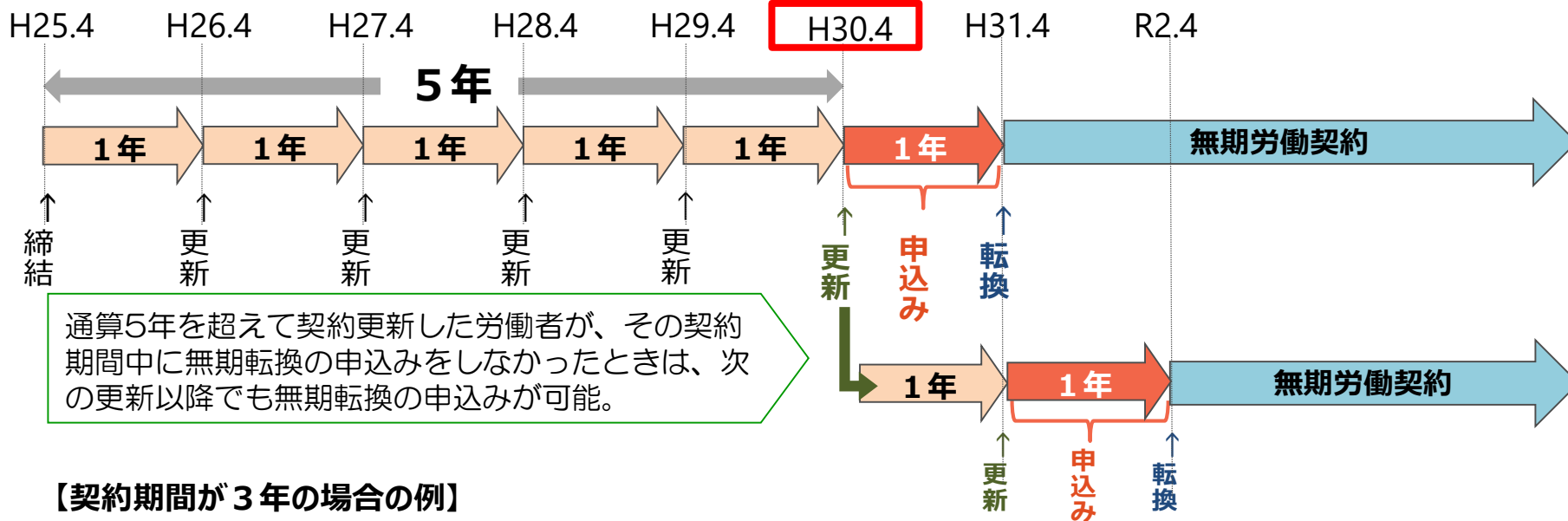
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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】



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。

【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。

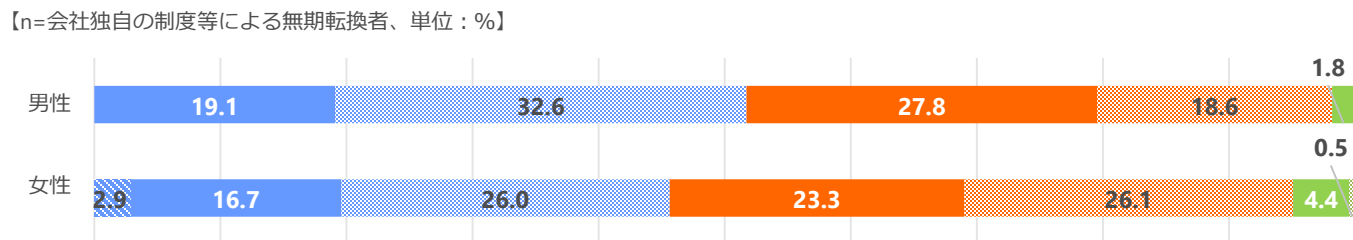
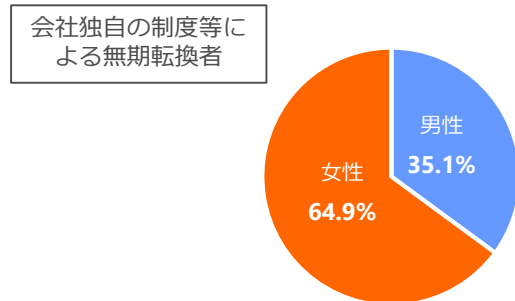
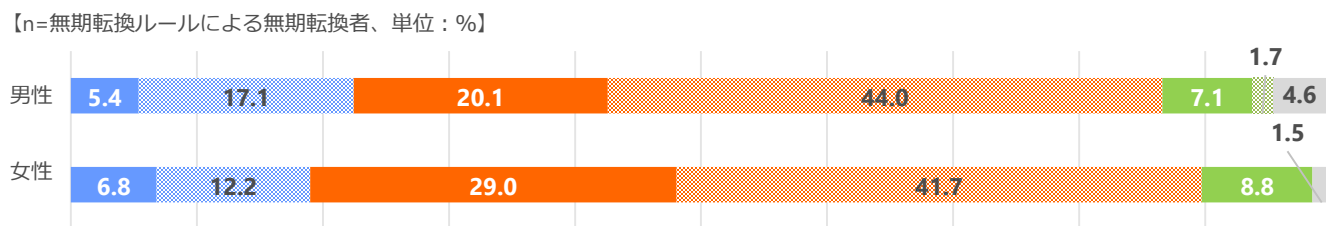
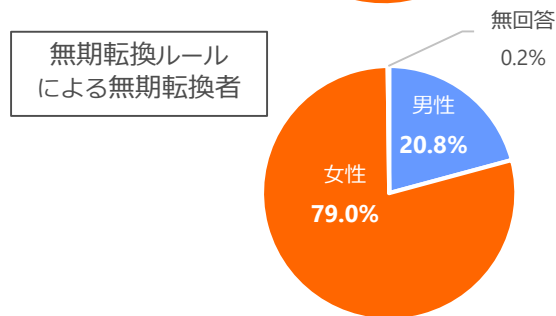
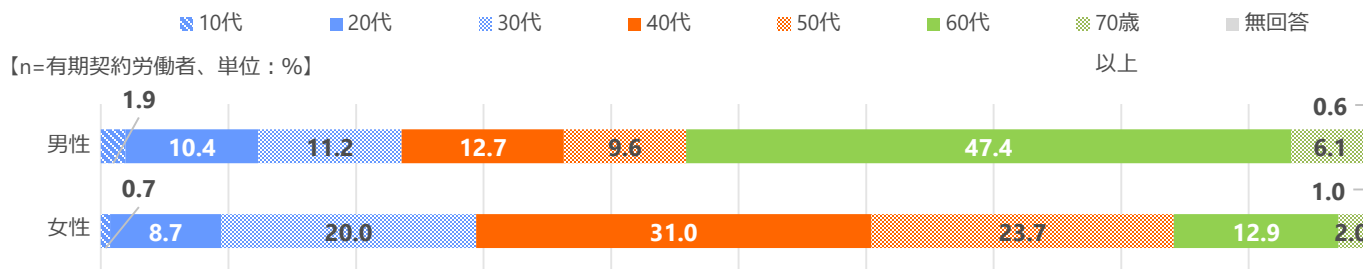
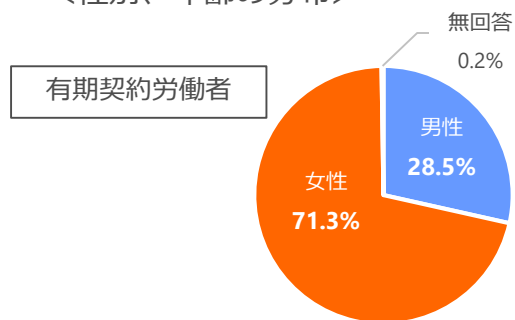
無期転換に関する状況 – 有期実態調査（個人）の対象者の詳細 –

- 有期契約労働者、無期転換者とも女性の割合が高いが、無期転換ルールによる無期転換者は独自制度による無期転換者に比べて特に女性の割合が高い。
- 性別、年代ごとに見ると、男性の有期契約労働者では5割超が60代以上となっている。

○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細（有期／個人・2021年1月時点）

※ 有期実態調査（個人）の分析対象となる労働者は「有期契約労働者」、「無期転換ルールによる無期転換者」、「独自制度による無期転換者」である。

<性別、年齢の分布>



資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）

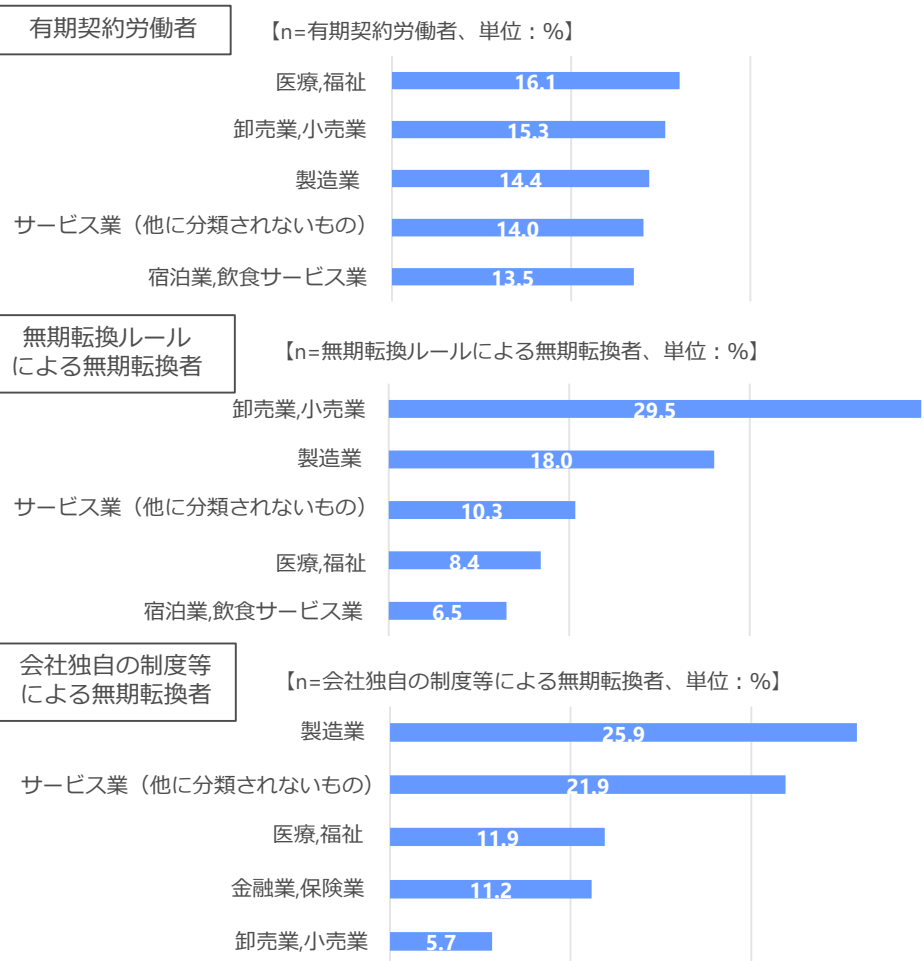
無期転換に関する状況 – 有期実態調査（個人）の対象者の詳細② –

- 契約区分ごとの最も割合が高い業種は、有期契約労働者では医療、福祉、無期転換ルールによる無期転換者では卸売業、小売業、独自制度による無期転換者では製造業となっている。
- 契約区分ごとの就業形態では、有期労働契約、無期転換ルールによる無期転換者ではパートタイム契約労働者の割合が最も高く、約5割を占めるのに対し、独自制度による無期転換者では正社員の割合が7割近くを占めている。

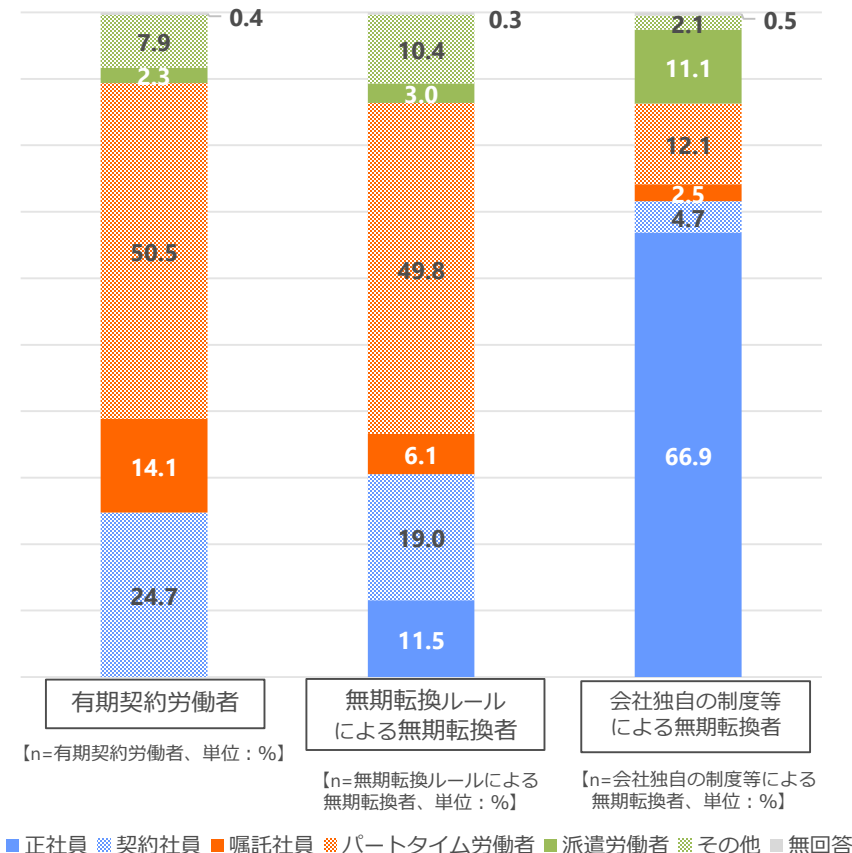
○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細

（有期／個人・2021年1月時点）

<勤務先の業種の割合（上位5つ）>



<就業形態の割合>



無期転換に関する現状 – 無期転換申込権が生じた人の状況等 –

- 無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人がいる事業所のうち、「実際に無期転換申込権を行使した労働者がいる事業所」の割合は35.9%で、「無期転換申込権を行使せず継続雇用されている労働者がいる事業所」の割合は80.4%となっている。
- 無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」は約3割、「申込権を行使せず継続雇用されている人」は6割超、「既に退職している人」は1割未満となっている。

○ 無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況等（有期／事業所・2020年4月時点）

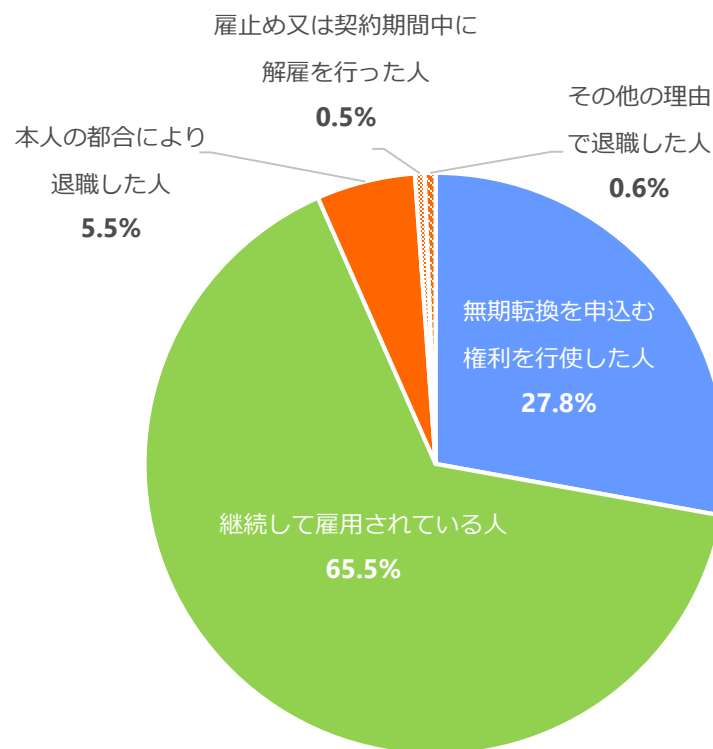
<2018年度・2019年度合算：無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人がいる事業所>

【n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：%（複数回答）】

2018年度・2019年度合算		
無期転換を申込み権利を行使した人がいる事業所		35.9
無期転換を申込み権利を行使しなかった人がいる事業所	継続して雇用されている人がいる事業所	80.4
	本人の都合により退職した人がいる事業所	18.3
	既に退職している人がいる事業所 雇止め又は契約期間中に解雇を行った人がいる事業所	2.2
	その他の理由で退職した人がいる事業所	2.6

<2018年度・2019年度合算：無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況>

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



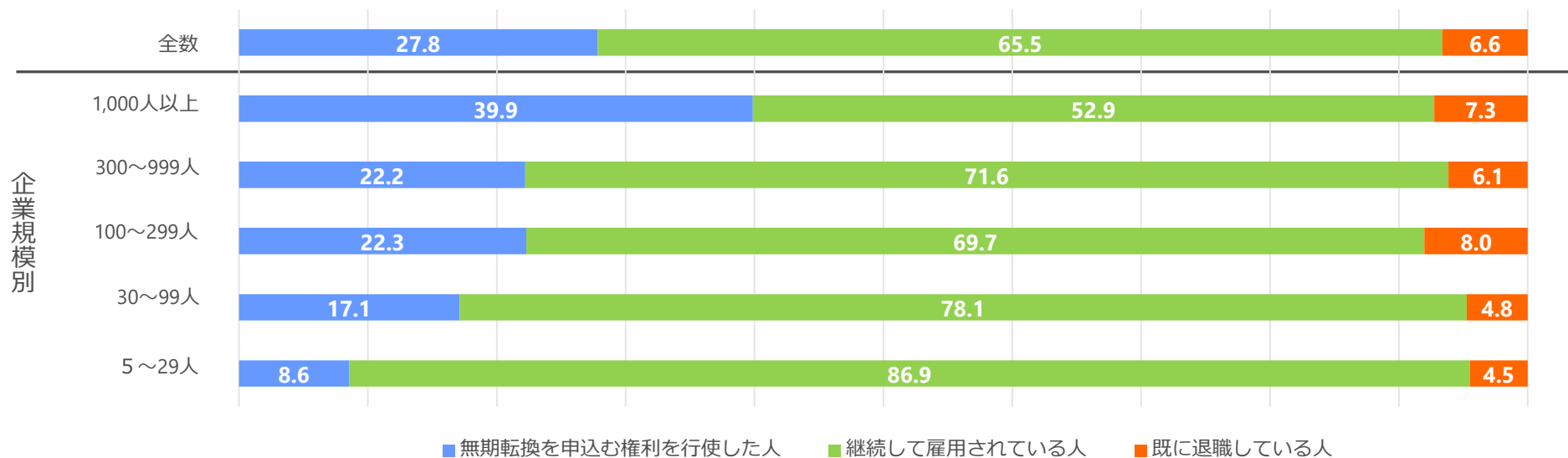
- 企業規模別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が最も高いのは「1,000人以上」の企業規模で約4割となっているが、最も割合が低いのは「5～29人」の企業規模であり、1割未満となっている。
- 既に退職した人の割合は、いずれの企業規模でも4～8%程度となっている。

○ 企業規模別・無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況

（有期／事業所・2020年4月時点）

< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



※「既に退職している人」とは、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の割合を合算した割合

無期転換に関する現状

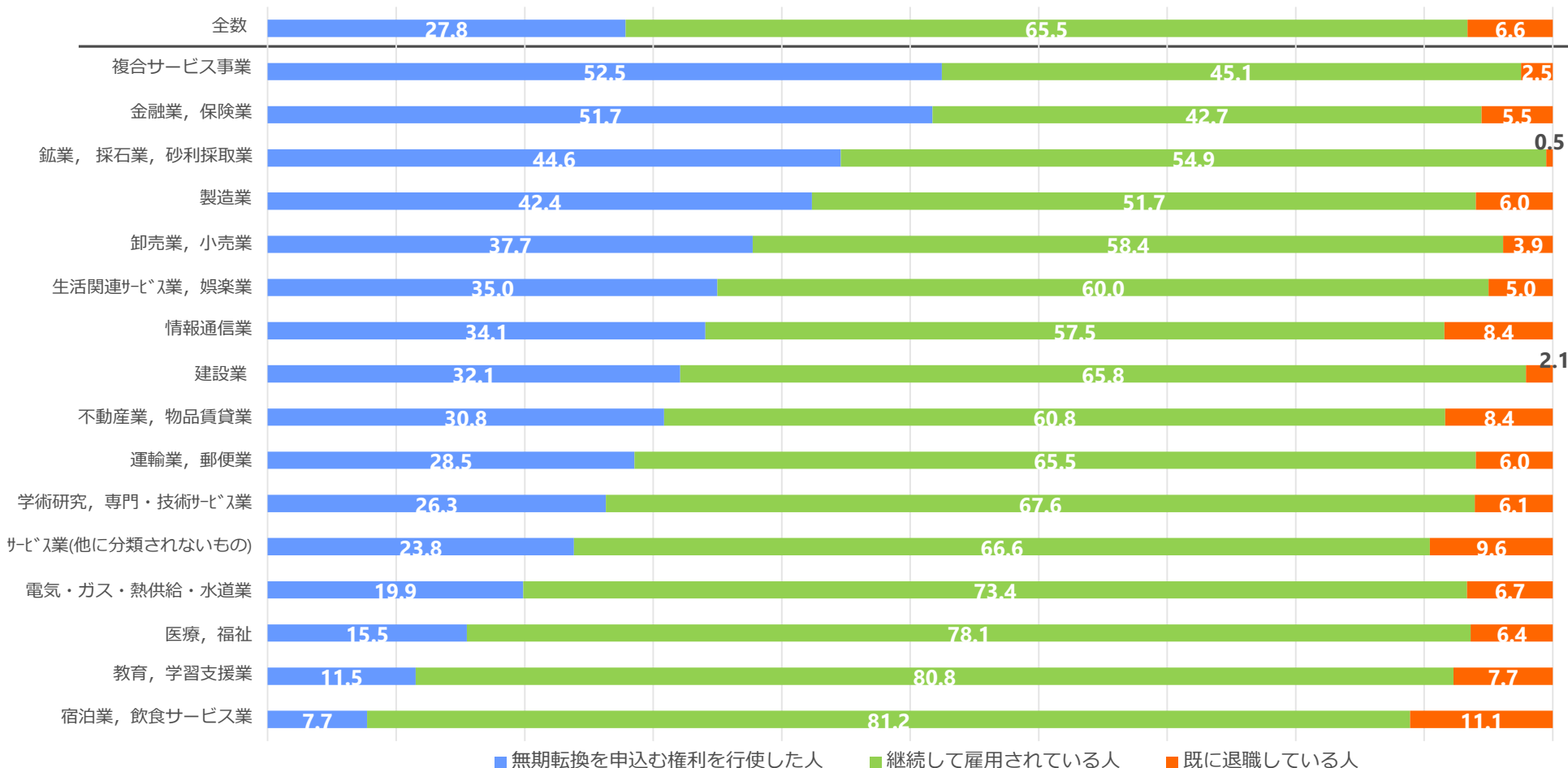
－ 無期転換申込権が生じた人の状況等（業種別） －

○ 業種別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が高いのは「複合サービス業」、次いで「金融業、保険業」であり、ともに5割を超える。一方、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」であり、1割未満となっている。

○ 業種別・無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人の状況（有期／事業所・2020年4月時点）

< 2018年度・2019年度合算：業種別 >

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：%】



※「既に退職している人」とは、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の割合を合算した割合

資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)

無期転換に関する現状

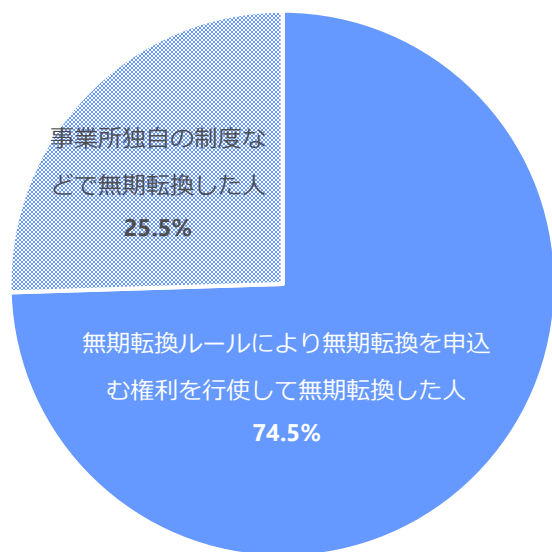
－無期転換した人の内訳－

- 無期転換した人のうち、「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」の割合は74.5%、「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合は25.5%となっている。
- 企業規模別に見ると、「1,000人以上」の規模では「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」の割合が最も高く、「5～29人」の規模で「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が最も高い。

○2018年度・2019年度合算：無期転換した人の内訳（有期／事業所・2020年4月時点）

< 2018年度・2019年度合算 >

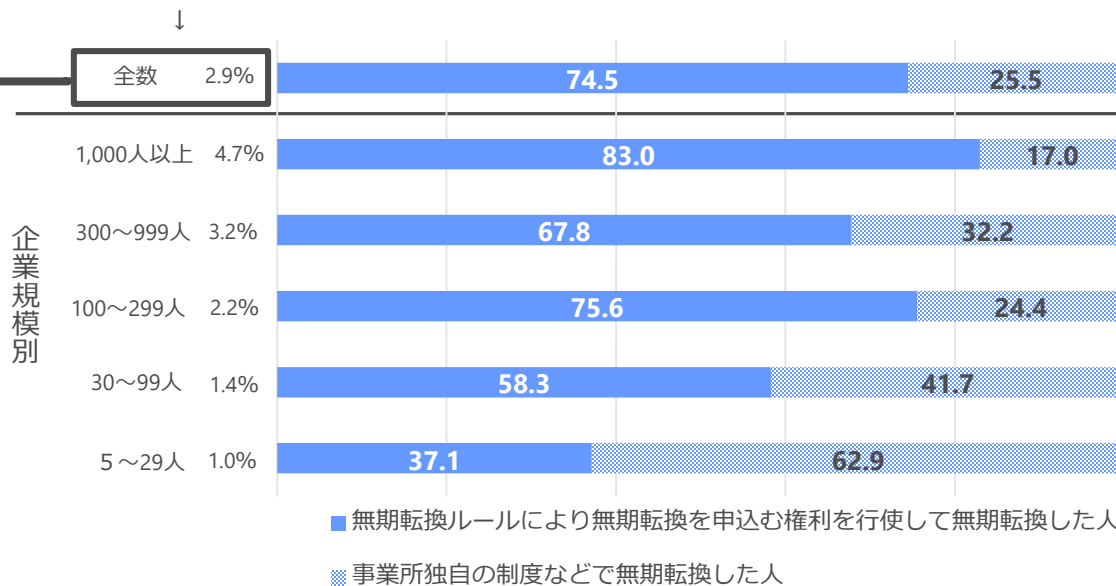
【n=無期転換した人、単位：%】



< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=無期転換した人、単位：%】

復元後の常用労働者数に占める無期転換者の割合



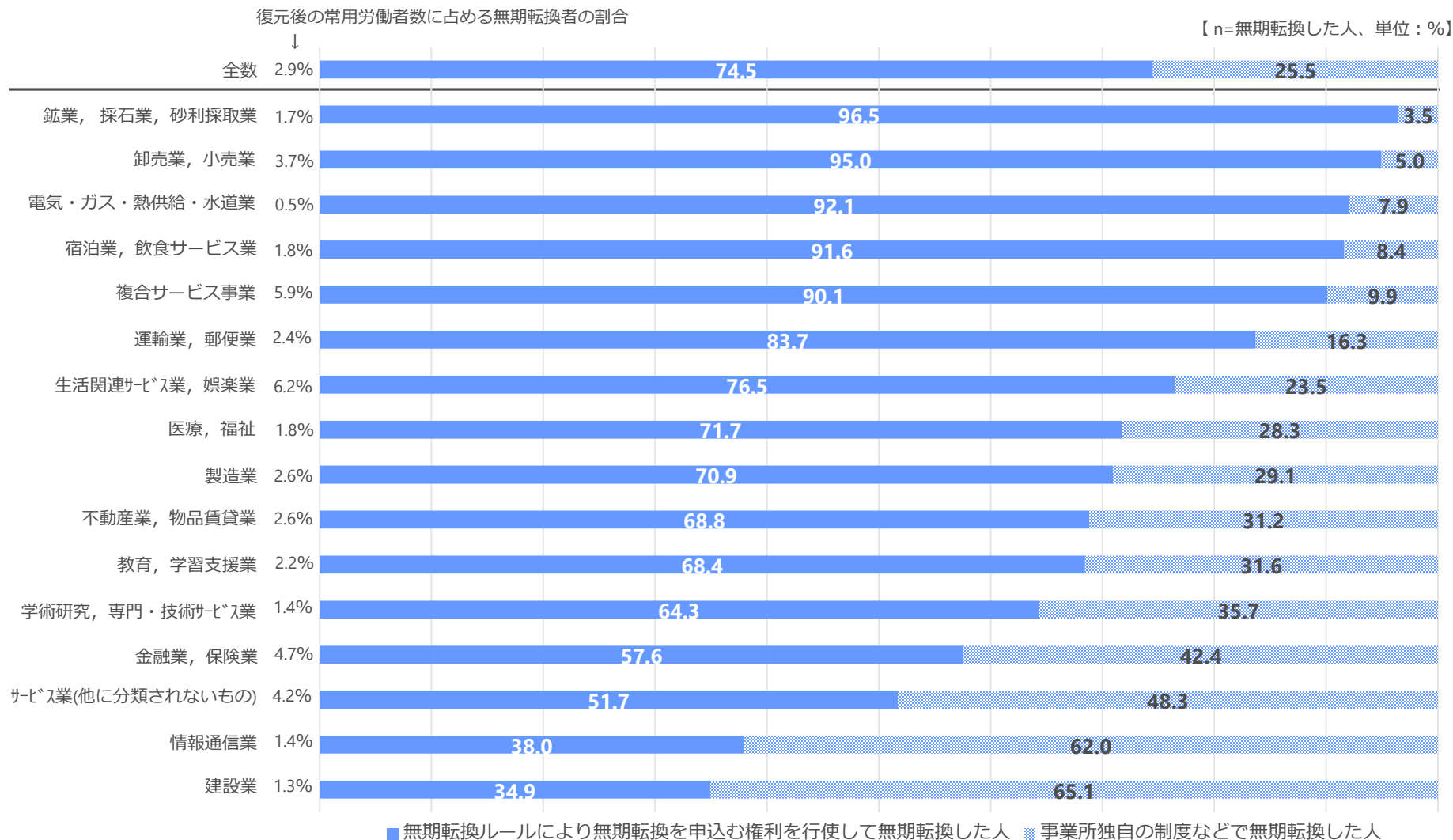
- 本調査結果より、常用労働者5人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換した人数は約158万人、そのうち無期転換ルールにより無期転換した人数は約118万人と推計される。
 (※) 常用労働者5人未満の事業所の状況を考慮していないこと、調査対象の2018年度及び2019年度以外にも無期転換は行われていることに留意が必要。

【参考】 常用労働者5人以上の事業所における、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者の人数は約474万人と推計される（「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点））。

- 業種別に見ると、無期転換した人のうち、「鉱業、採石業、砂利採取業」や「卸売業、小売業」では「無期転換ルールにより無期転換を申込む権利を行使して無期転換した人」の割合が高く、「建設業」や「情報通信業」では「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が高い。

○2018年度・2019年度合算：業種別・無期転換した人の内訳

(有期/事業所・2020年4月時点)

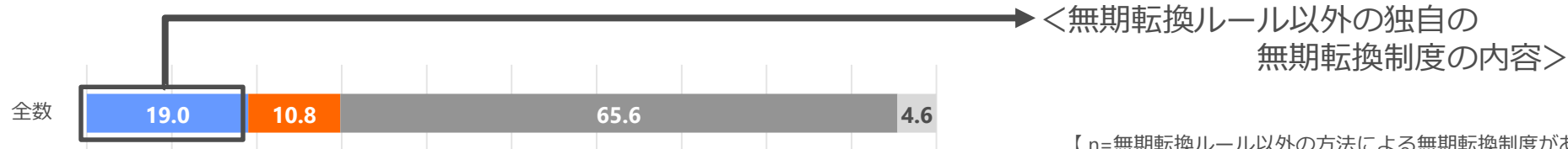


- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度について、「制度がある」割合は19.0%となっている。
- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度の種類としては、「無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある」割合が69.8%、「期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある」割合が35.4%となっている。

○無期転換ルール以外の無期転換制度の状況（有期／個人・2021年1月時点）

<無期転換ルール以外の無期転換制度の有無>

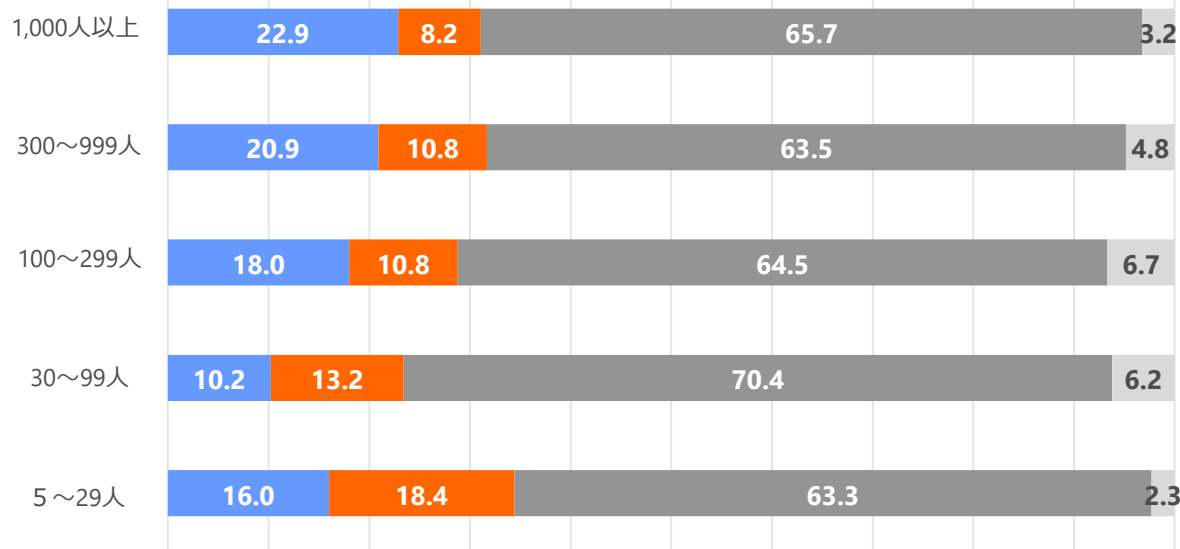
【n=有期契約労働者、単位：%】



<無期転換ルール以外の独自の無期転換制度の内容>

【n=無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】

無期転換制度の種類	
無期転換ルールの5年よりも早期に無期転換できる独自の制度がある	69.8
期間を問わず業績などに応じて無期転換できる独自の制度がある	35.4

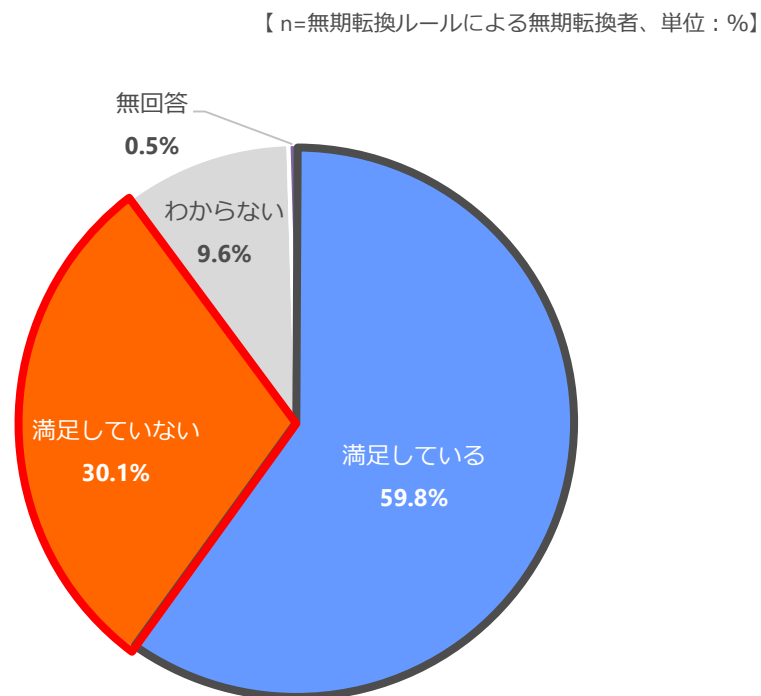


- 無期転換ルール以外の方法による無期転換制度がある
- そうした制度はない
- そうした制度があるかわからない
- 無回答

- 無期転換者のうち、現在の働き方について「満足している」割合は59.8%、「満足していない」割合は30.1%となっている。
- 満足している理由としては、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」「失業の心配が当面ないから」の割合が高くなっており、満足していない理由としては、「賃金水準が正社員に比べて低いから」「賃金の絶対水準が低いから」の割合が高くなっている。

○無期転換者の現在の働き方に関する満足感及びその理由 (有期/個人・2021年1月時点)

<働き方に満足しているか>



<満足している理由(上位7つ)>

【n=満足していると回答した無期転換ルールによる無期転換者、単位：%(複数回答・最大3つ)】

満足している理由	
労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	59.0
失業の心配は当面ないから	51.9
職場の人間関係が良いから	39.5
休暇制度や福利厚生に満足しているから	25.8
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	22.4
賃金水準に満足しているから	11.2
頑張れば正社員などにステップアップできるから	4.7

<満足していない理由(上位7つ)>

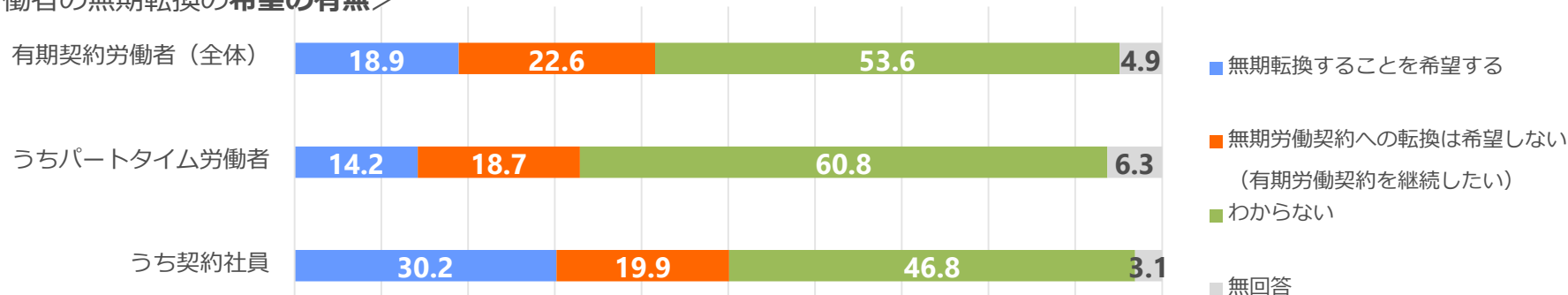
【n=満足していないと回答した無期転換ルールによる無期転換者、単位：%(複数回答・最大3つ)】

満足していない理由	
賃金水準が正社員に比べて低いから	51.6
賃金の絶対水準が低いから	41.5
頑張ってもステップアップが見込めないから	37.9
休暇制度や福利厚生がよくないから	14.8
いつ解雇や雇止めされるかわからないから	14.7
職場の人間関係が悪いから	11.4
責任が重く、残業が多いから	10.7

無期転換に関する現状 – 無期転換の希望の有無 –

○有期契約労働者の無期転換の希望の有無及びその理由（有期／個人・2021年1月時点）

<有期契約労働者の無期転換の希望の有無>



※契約社員・・・特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者

<有期契約労働者が無期転換を希望する理由>

【n=（左から2列目）有期契約労働者のうち無期転換することを希望する者、（左から3列目）うちパートタイム労働者、（左から4列目）うち契約社員 単位：%（複数回答・最大3つ）】

	全体	パートタイム労働者	契約社員
雇用不安がなくなるから	81.2	89.6	75.1
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	55.6	48.4	62.1
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	35.0	28.1	32.6
法定された権利だから	13.2	19.7	7.2
社会的な信用が高まるから	7.1	6.8	8.6
他者にすすめられたから	2.8	4.8	1.6
会社の中核メンバーになれるから	2.2	2.4	1.7
その他	2.3	0.6	2.9
無回答	1.1	0.8	0.7

<有期契約労働者が無期転換を希望しない理由>

【n=（左から2列目）有期契約労働者のうち無期転換することを希望しない者、（左から3列目）うちパートタイム労働者、（左から4列目）うち契約社員、（左から5列目）うち60歳以上の嘱託を除く 単位：%（複数回答・最大3つ）】

	全体	パートタイム労働者	契約社員	60歳以上の嘱託を除く
高齢だから、定年後の再雇用者だから	40.2	20.4	34.9	24.7
現状に不満はないから	30.2	43.1	24.9	36.6
契約期間だけ無くなっても意味がないから	20.5	21.5	16.7	20.5
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	15.9	8.2	34.4	16.7
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	15.8	18.7	20.0	18.8
頑張ってもステップアップが見込めないから	13.0	5.0	25.7	16.2
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	6.6	2.3	9.9	8.7
学生だから（他の会社に就職するから）	5.3	12.0	1.0	7.0
他に本業や副業があるから	3.4	5.5	0.7	4.5
制度や手続がよく分からないから	3.0	1.7	6.2	2.7
会社側に希望を伝えにくいから	1.6	2.0	2.0	2.1
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.4	0.9	-	0.5
その他	9.4	9.3	5.2	11.6
無回答	2.0	3.6	1.2	2.3

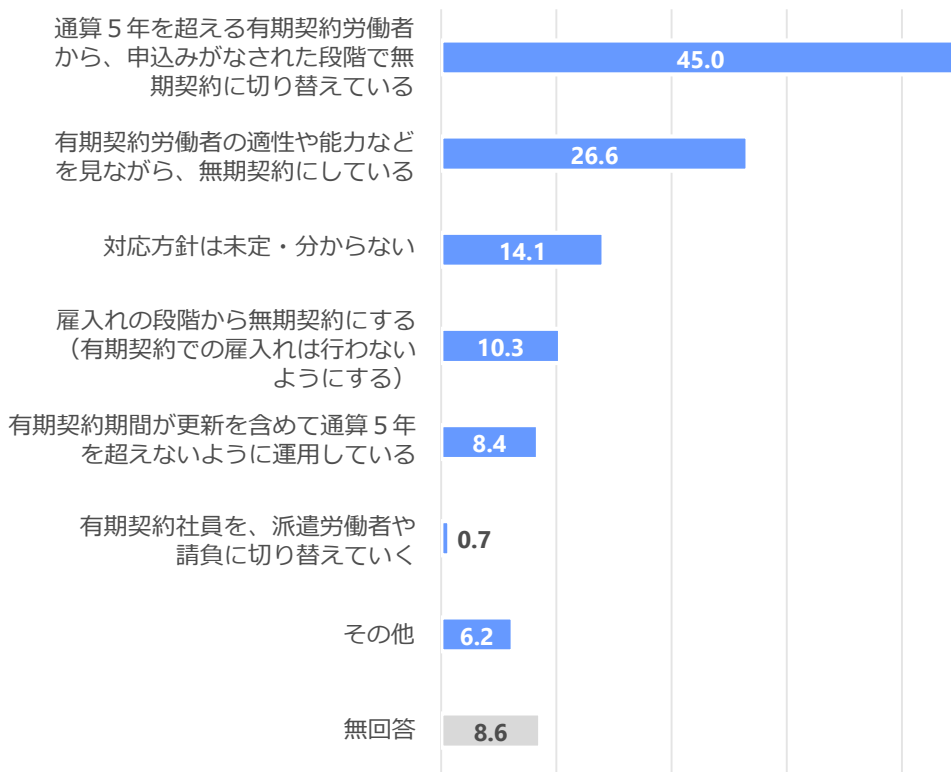
無期転換に関する現状 – 無期転換ルールに対する企業の対応状況 –

- フルタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申請がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」割合が8.4%となっている。
- パートタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申請がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」企業の割合が6.4%となっている。

○無期転換ルールに対する企業の対応状況（多様化／企業・2021年1月時点）

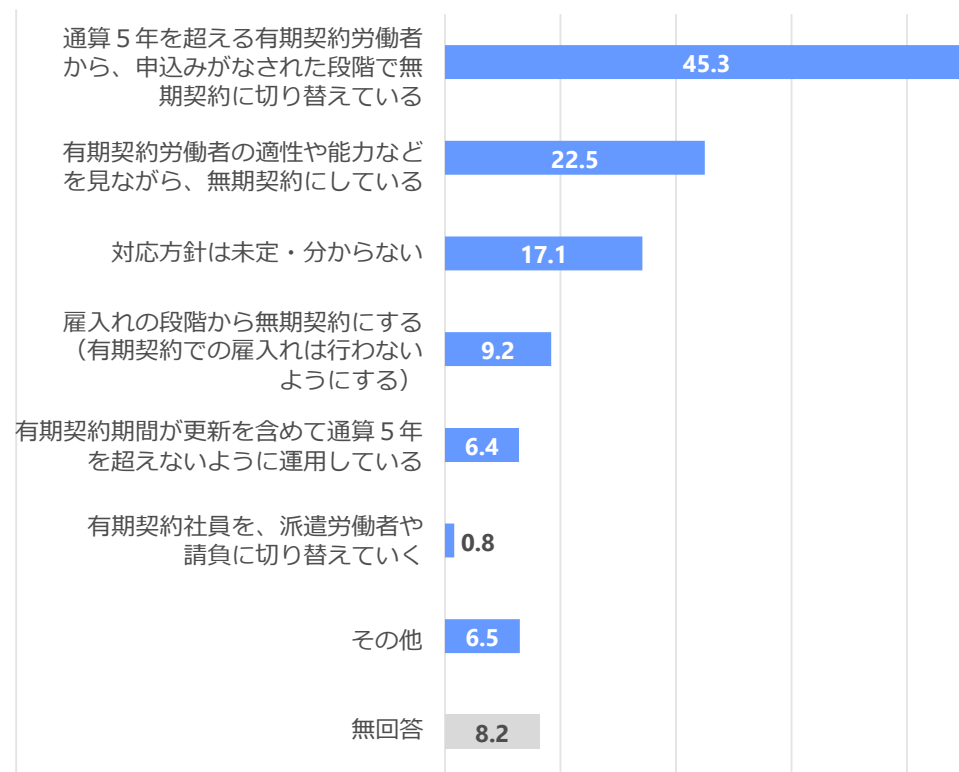
<フルタイム契約労働者に対する対応>

【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：%（複数回答）】



<パートタイム契約労働者に対する対応>

【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：%（複数回答）】

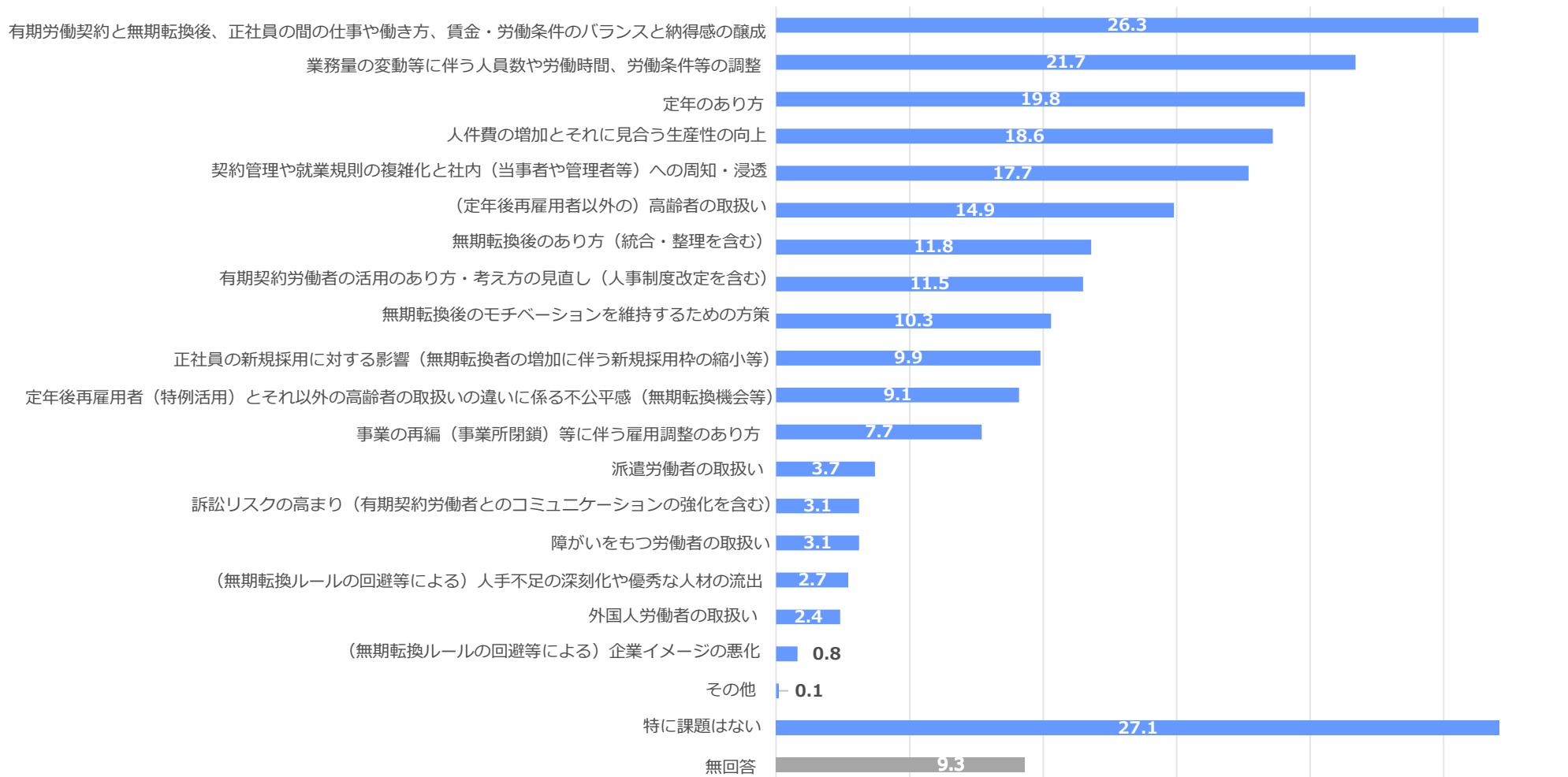


無期転換に関する現状 – 無期転換ルールに対応する上での課題 –

- 企業の無期転換ルールに対応する上での課題としては、「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」「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」の割合が高くなっている。

○無期転換ルールに対応する上での課題 (企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者を雇用している企業等（定年後再雇用者のみを除く）、単位：%（複数回答）】



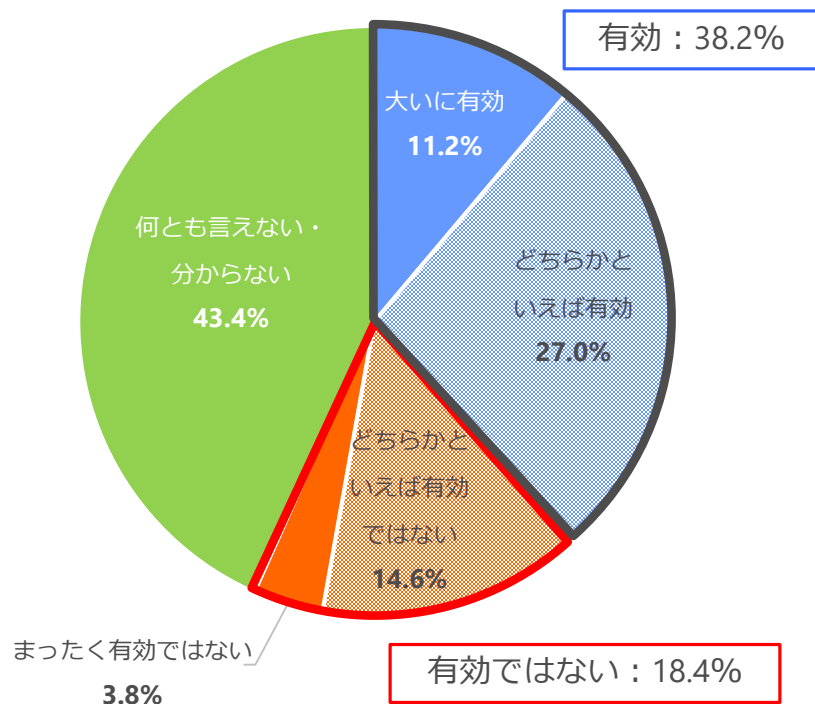
無期転換に関する現状 – 無期転換ルールに関する労働者の意見 –

- 無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化のために有効だと考える割合は38.2%、有効でないと考える割合は18.4%となっている。
- 有効ではないと考える理由としては、「かえて更新上限等による雇止めが増える恐れがあるから」の割合が最も高く、次いで「労働者の多くは希望しないと思うから」となっている。

○無期転換ルールに関する労働者の意見（多様化／個人・2021年1月時点）

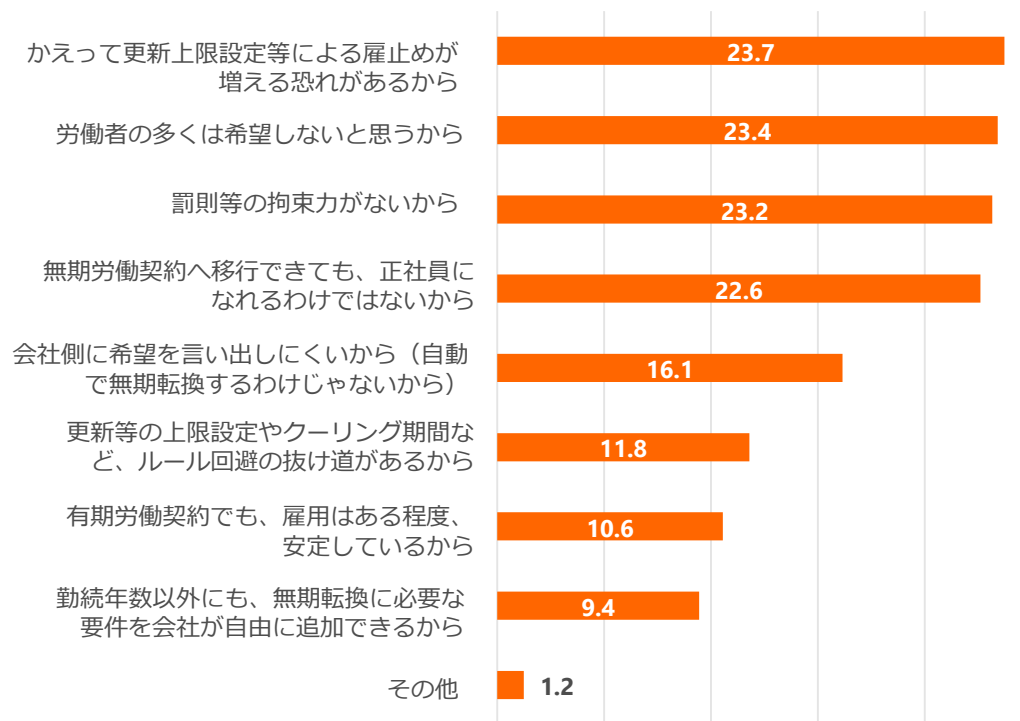
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【n=有期契約労働者又は無期転換社員、単位：％】



＜有効ではないと考える理由＞

【n=左図でどちらかといえば有効ではない又はまったく有効ではないと回答した有期契約労働者又は無期転換社員、単位：％】

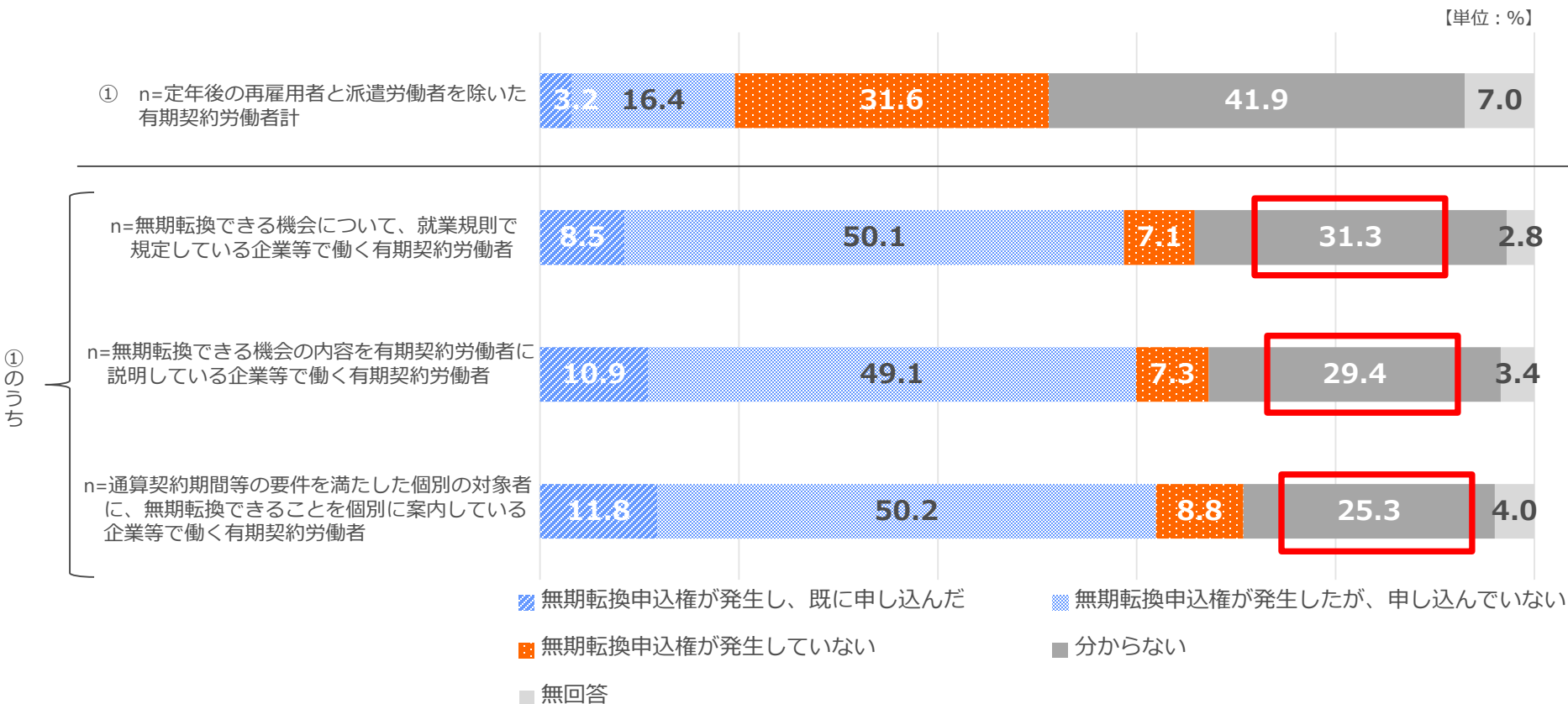


無期転換に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

- 無期転換申込権の状態について「分からない」と回答した割合は、「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」を分母とすると41.9%であるのに対し、「無期転換できる機会について、就業規則で規定している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると31.3%、「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個別に案内している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると25.3%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)

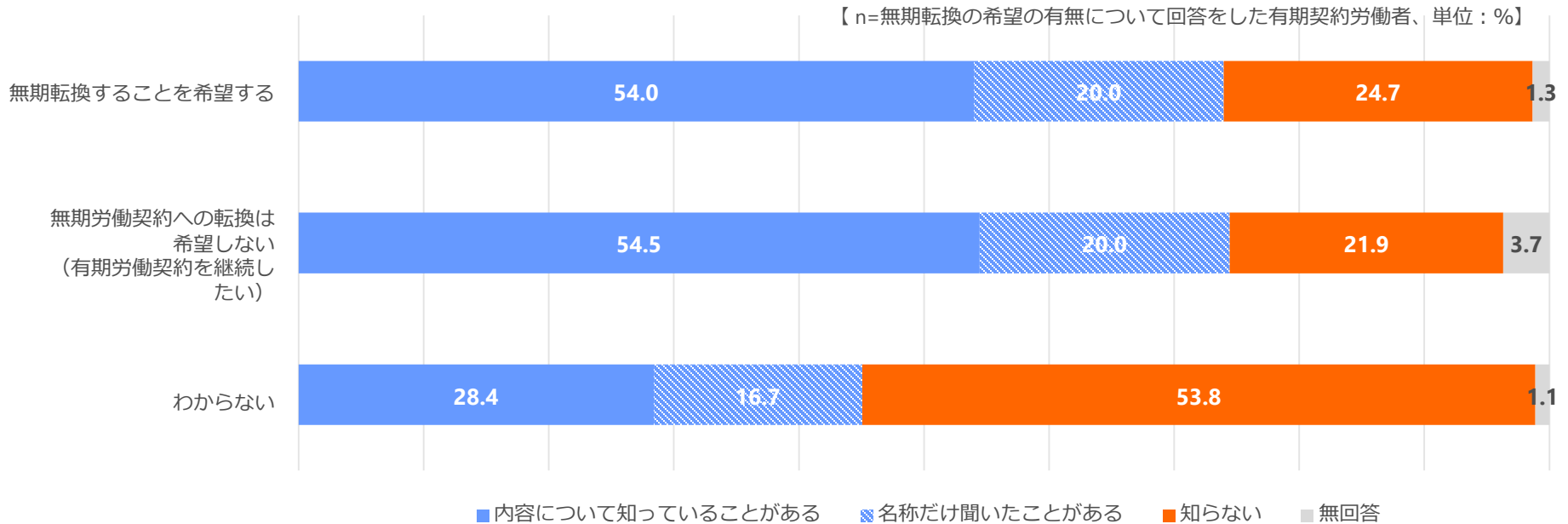
※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。



○ 無期転換の希望の状況と無期転換ルールの認知状況の関係についてみると、「無期転換することを希望する」、「無期労働契約への転換は希望しない」と回答した有期契約労働者はいずれも、無期転換ルールの認知状況について「内容について知っていることがある」割合が最も高くなっているが、無期転換の希望について「わからない」と回答した有期契約労働者については、無期転換ルールについて「知らない」割合が最も高くなっている。

○無期転換の希望の有無と無期転換ルールの認知状況の関係（有期／個人・2021年1月時点）

<無期転換の希望状況と無期転換ルールの認知状況の関係>

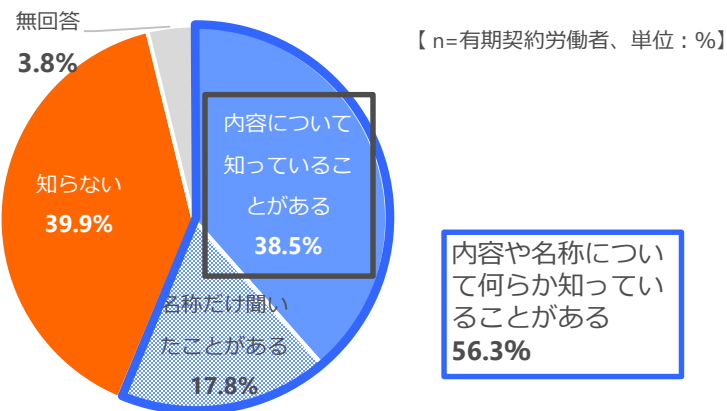


無期転換に関する現状 – 無期転換ルールへの認知状況 –

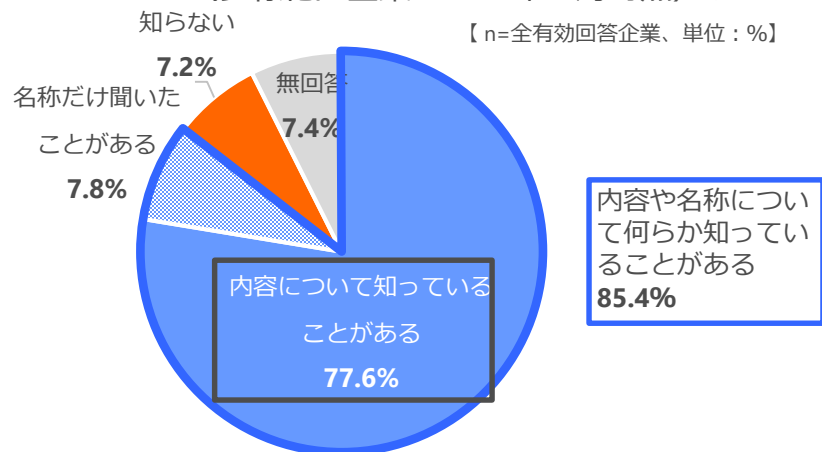
- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
- 一方、「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。

○有期契約労働者・企業の無期転換ルールの認知状況

<有期契約労働者の無期転換ルールに関する知識の有無
(有期/個人・2021年1月時点) >

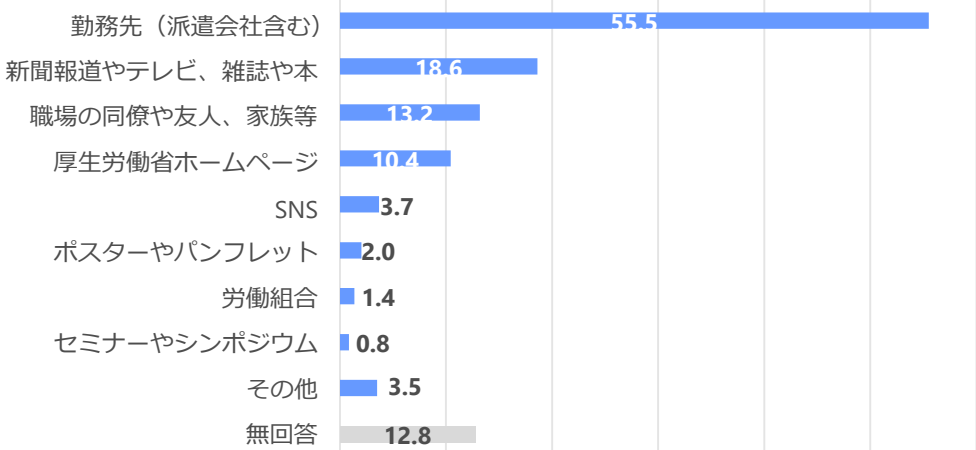


<企業の無期転換ルールに関する知識の有無
(多様化/企業・2021年1月時点) >



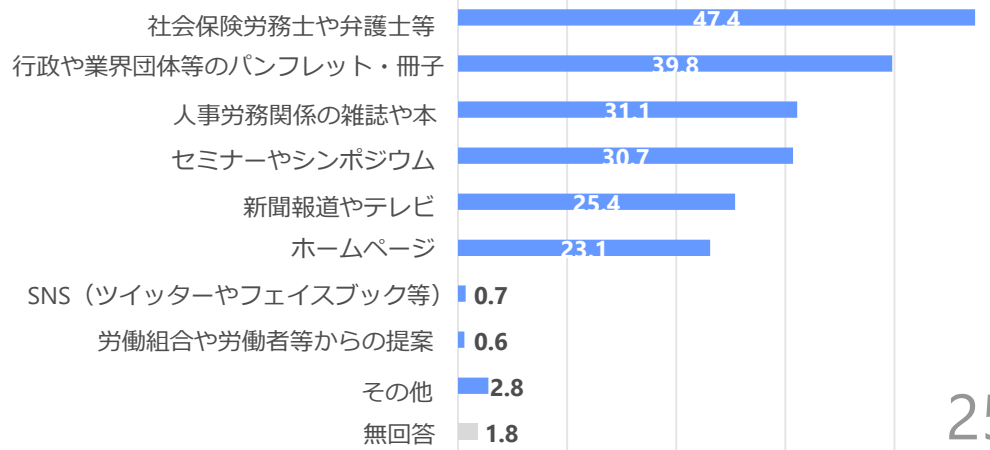
<無期転換ルールの情報入手ルート>

【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：% (複数回答)】



<無期転換ルールの情報入手ルート>

【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある企業、単位：% (複数回答)】

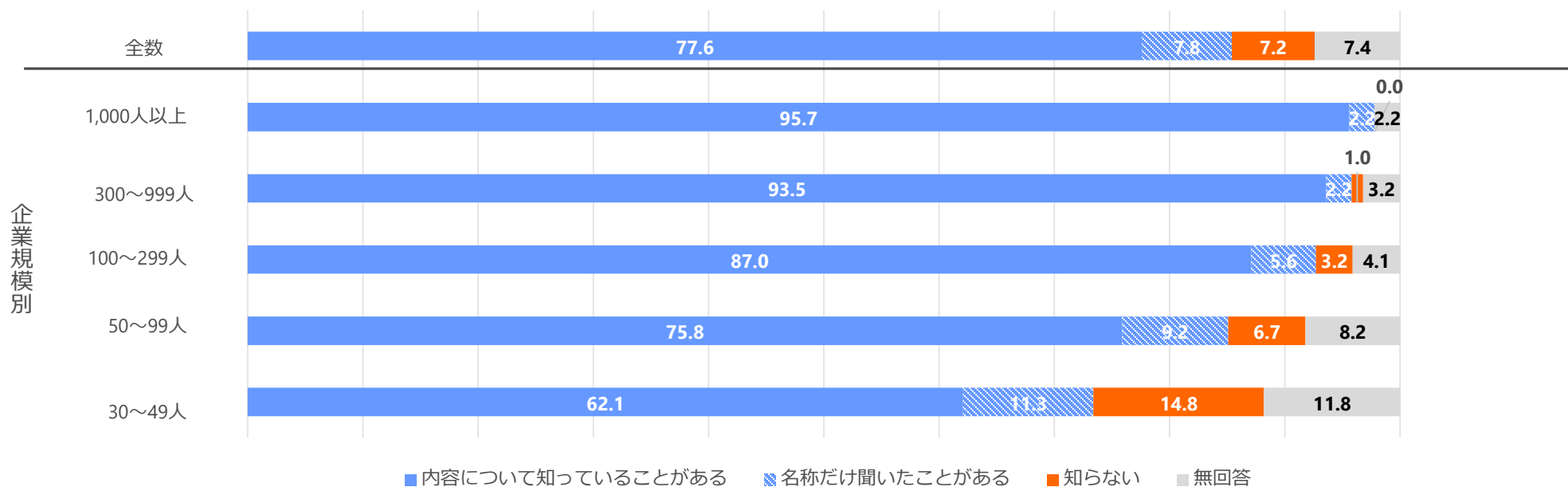


- 企業規模別に企業の無期転換ルールへの認知状況をみると、企業規模が大きいほど、「内容について知っていることがある」割合が高くなり、企業規模が小さいほど、「知らない」割合が高くなっている。

○企業規模別・企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点）

<無期転換ルールに関する知識の有無>

【n=全有効回答企業、単位：％】

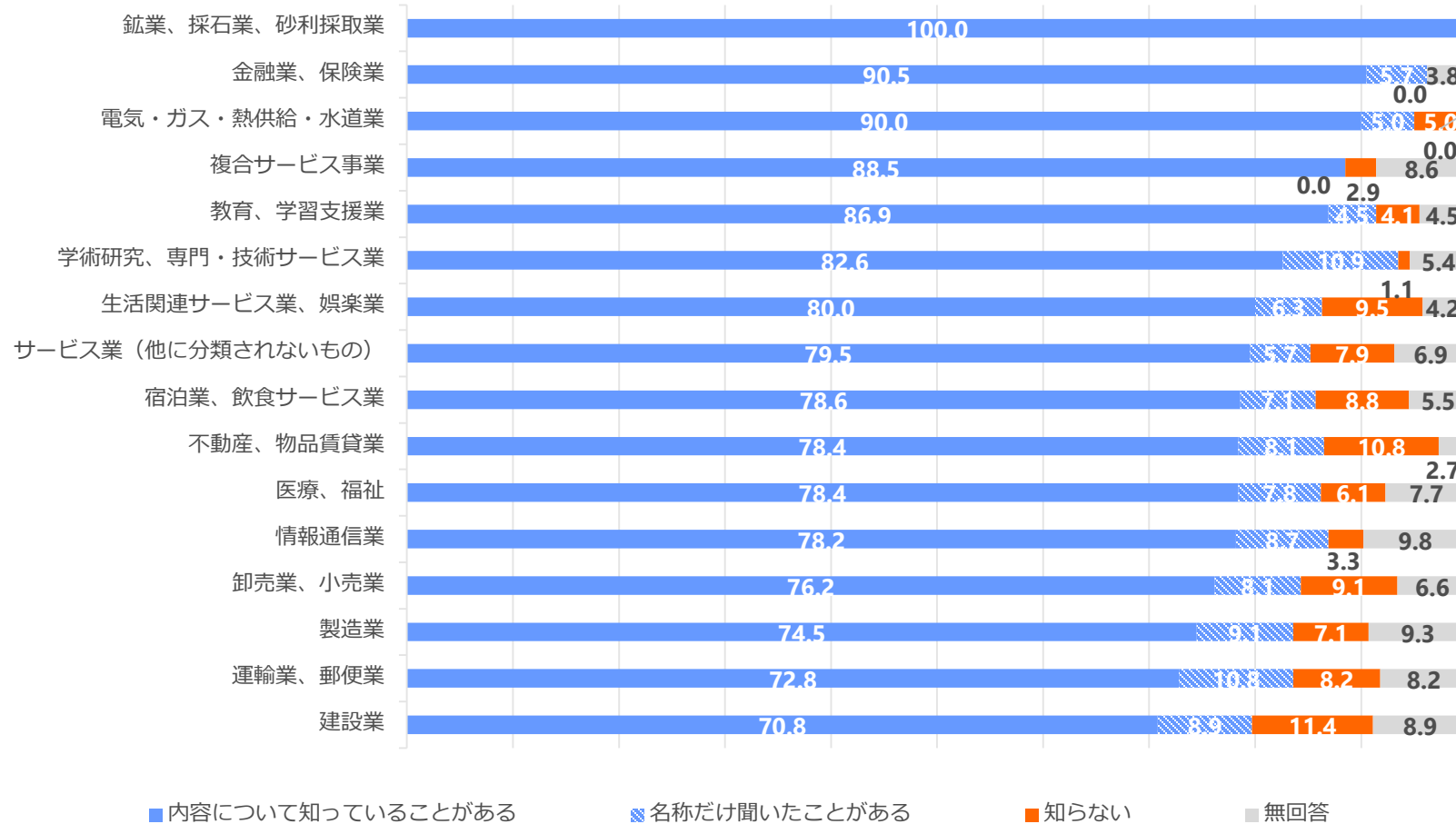


無期転換に関する現状 – 業種別・企業の無期転換ルールへの認知状況 –

○ 業種別・企業の無期転換ルールへの認知状況は以下のとおり。

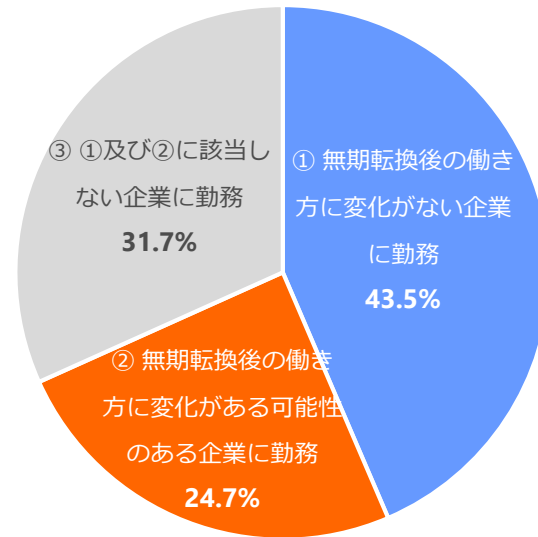
○業種別・企業の無期転換ルールへの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点）

【n=全有効回答企業、単位：%】



- 負担が増えるかもしれないと考えて無期転換を希望しない有期契約労働者のうち、企業の調査結果によると実際には無期転換後の働き方の負担が増える訳ではない企業で働く有期契約労働者の割合は4割を超える。

○ 「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者が働いている企業の分析(企業、労働者・2018年11月時点)



【n=労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由で無期転換を希望しない有期契約労働者、単位：％】

- 労働者調査で「責任や残業等、負荷が高まりそう」との理由（問11付問の回答「2」）で無期転換を希望しない（問11の回答「2」）有期契約労働者を母数（n=186）とした。
- 当該有期労働者が勤務する企業の企業調査で、無期転換後の形態と有期労働契約時の働き方等との比較（問13（複数回答、フルタイム及びパートタイム））について、
 - 働き方に変わらない（問13の回答「1」又は「3」のみと回答した）企業で働く有期契約労働者を『①働き方に変わらない企業に勤務n=81』
 - 働き方が変化する又は大幅に変化する、働き方の負荷が若干増加する（問13の回答「4」「5」「2」のいずれかに回答した）企業で働く有期契約労働者を『②働き方に变化がある可能性のある企業に勤務（n=46）』
 - 調査結果からは無期転換ルールへの対応方針が不明である又は無期転換の機会を設けていない（①及び②に該当しない）企業で働く有期契約労働者を『③ ①及び②に該当しない企業に勤務（n=59）』とした。

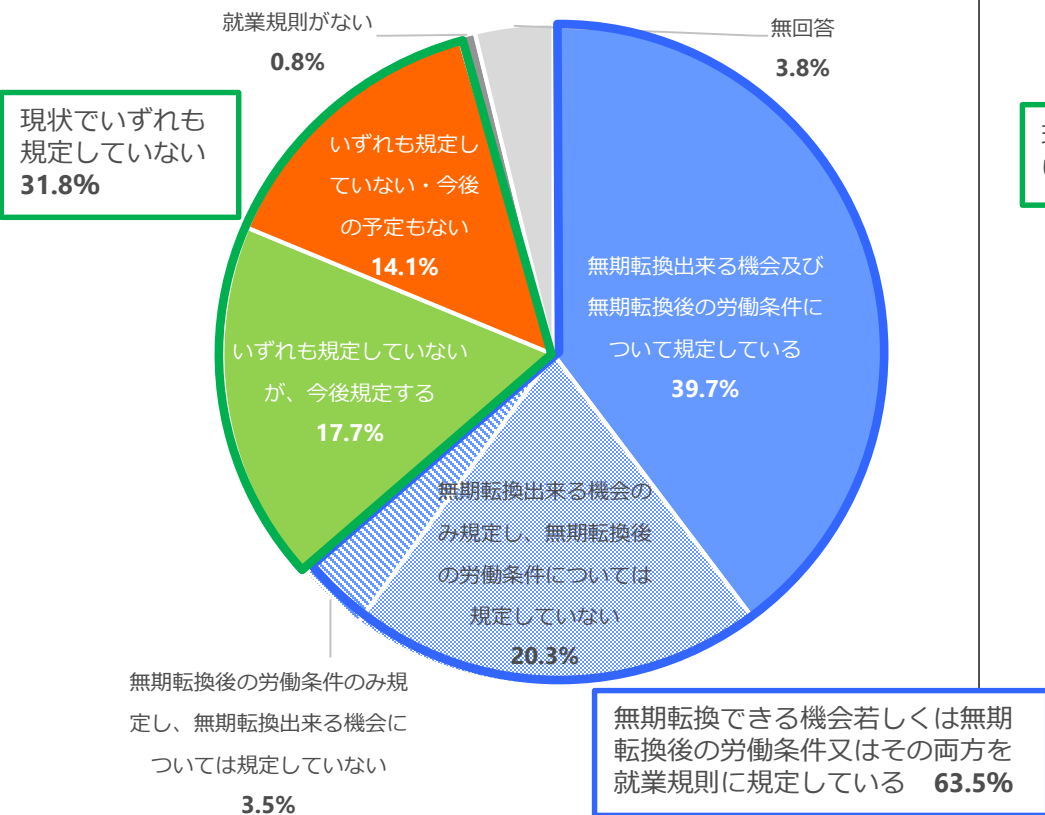
無期転換に関する現状 – 無期転換ルールの説明状況等 –

- 「無期転換できる機会若しくは無期転換後の労働条件又はその両方を就業規則に規定している」企業の割合は63.5%、「現状でいずれも規定していない」企業の割合は31.8%となっている。
- 無期転換できる機会の説明について、「説明している」企業の割合は67.1%、現状で「説明していない」企業の割合は28.4%となっている。

○無期転換できる機会の規定や説明（多様化／企業・2021年1月時点）

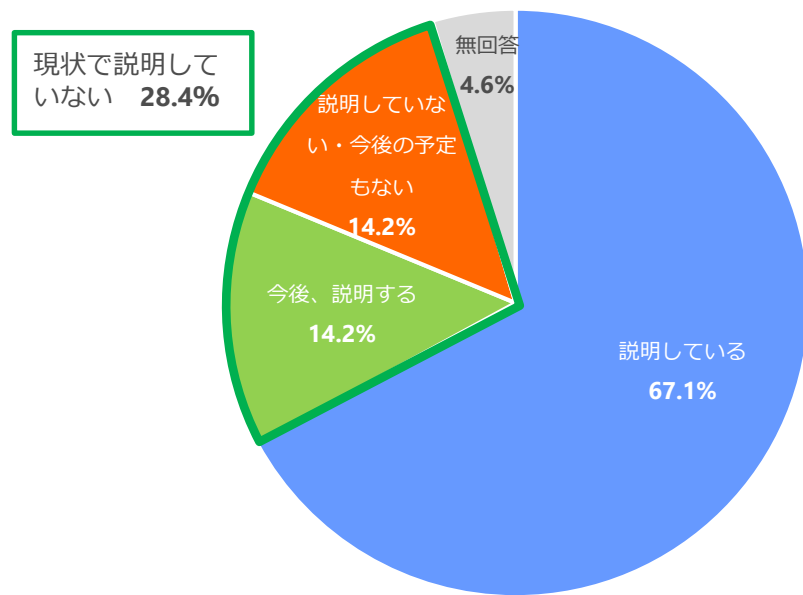
<無期転換できる機会の就業規則への規定の有無>

【n=無期転換社員のいる企業（有期契約労働者がいない企業を除く）、単位：%】



<有期契約労働者に対する無期転換できる機会の説明状況>

【n=無期転換社員のいる企業（有期契約労働者がいない企業を除く）、単位：%】

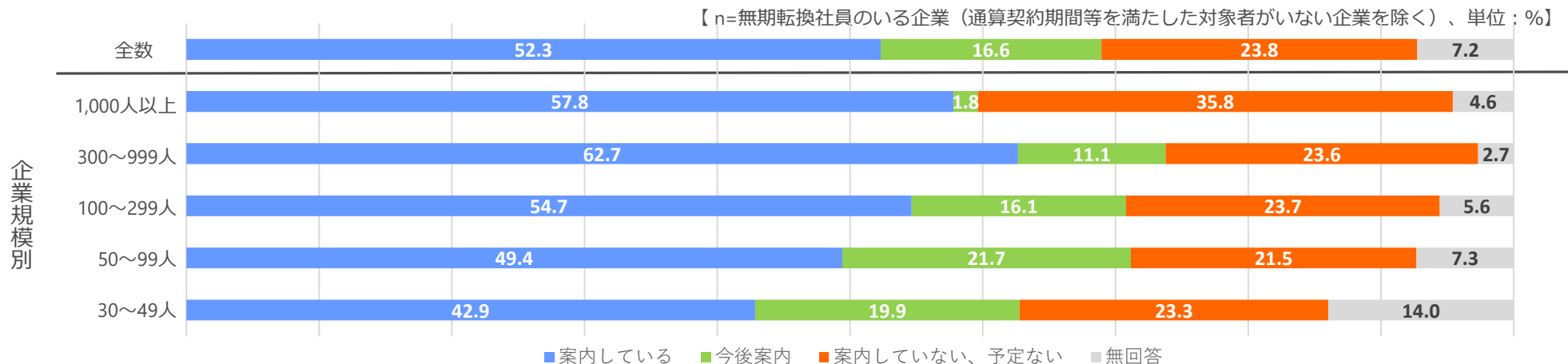


無期転換に関する現状 – 無期転換ルールの説明状況等 –

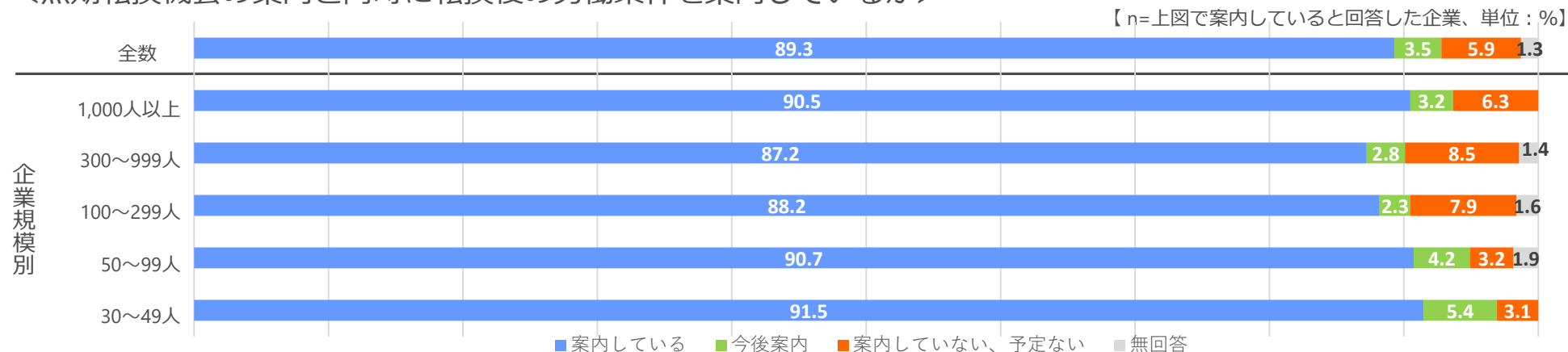
- 5年の通算期間を満たした労働者に対し、無期転換できることを「現状で案内している」企業の割合は、概ね企業規模が大きいほど高いが、最も割合が高いのは300～999人規模である。
- 無期転換できる機会を案内する際、同時に無期転換後の労働条件を「案内している」企業の割合は、300～999人規模で最も低い。

○企業規模別・無期転換できる機会や転換後の労働条件の案内の有無（多様化・企業）

<通算期間等を満たした労働者への無期転換できる機会を案内しているか>



<無期転換機会の案内と同時に転換後の労働条件を案内しているか>

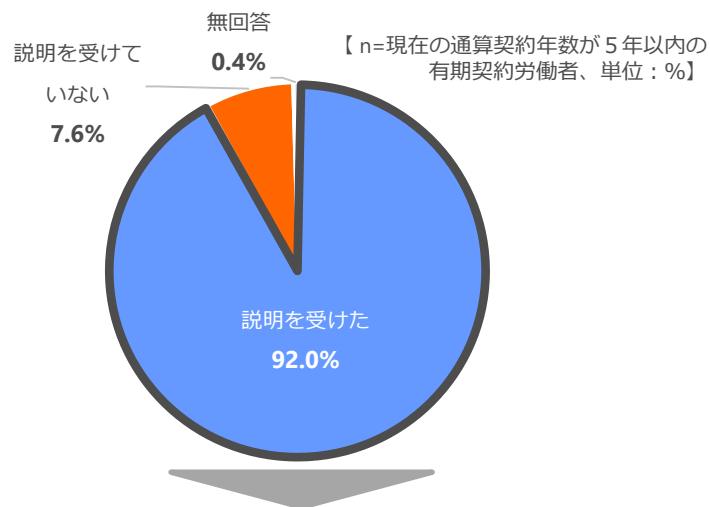


無期転換に関する現状 – 契約更新に関する説明状況等 –

- 有期労働契約締結時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年以内）は9割超となっている。
- 有期労働契約更新時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年超、かつ、契約更新経験あり）は26.6%となっており、そのうち「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」と説明を受けた割合は約7割となっている。

○有期契約労働者（※）の契約更新に係る説明状況（有期／個人・2021年1月時点） ※ 60歳以上の嘱託を除く。

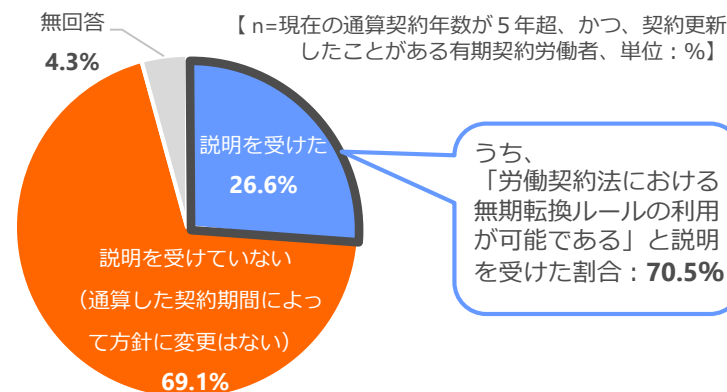
<有期労働契約締結時の契約更新の方針に係る説明>



【n=現在の通算契約年数が5年以内の有期契約労働者のうち契約締結時に契約更新の方針に関する説明を受けた者、単位：%（複数回答）】

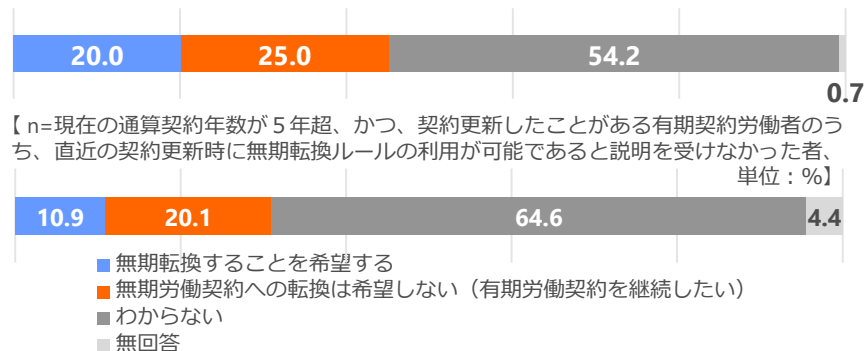
説明の内容	
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	57.4
特別の事情がなければ直ちに更新する	42.7
労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	18.2
原則として更新しない	3.7
毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	2.1
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	1.6
その他	1.5

<直近の有期労働契約更新時の契約更新の方針に係る説明>



<無期転換希望の有無>

【n=現在の通算契約年数が5年超、かつ、契約更新したことがある有期契約労働者のうち、直近の契約更新時に無期転換ルールの利用が可能であると説明を受けた者、単位：%】



- 「雇止め法理」とは、過去の最高裁判例により確立された、雇止めについて一定の場合に雇用終了の効果を認めず契約が更新されたものとして扱う判例上のルールを、その内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化したものをいう。

(労働契約法第19条：公布日（平成24年8月10日）施行)

※ 「雇止め」…使用者が有期労働契約の更新を拒否すること。

対象となる 有期労働契約

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象。
- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由（※）があると認められるもの

(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。

2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならない。

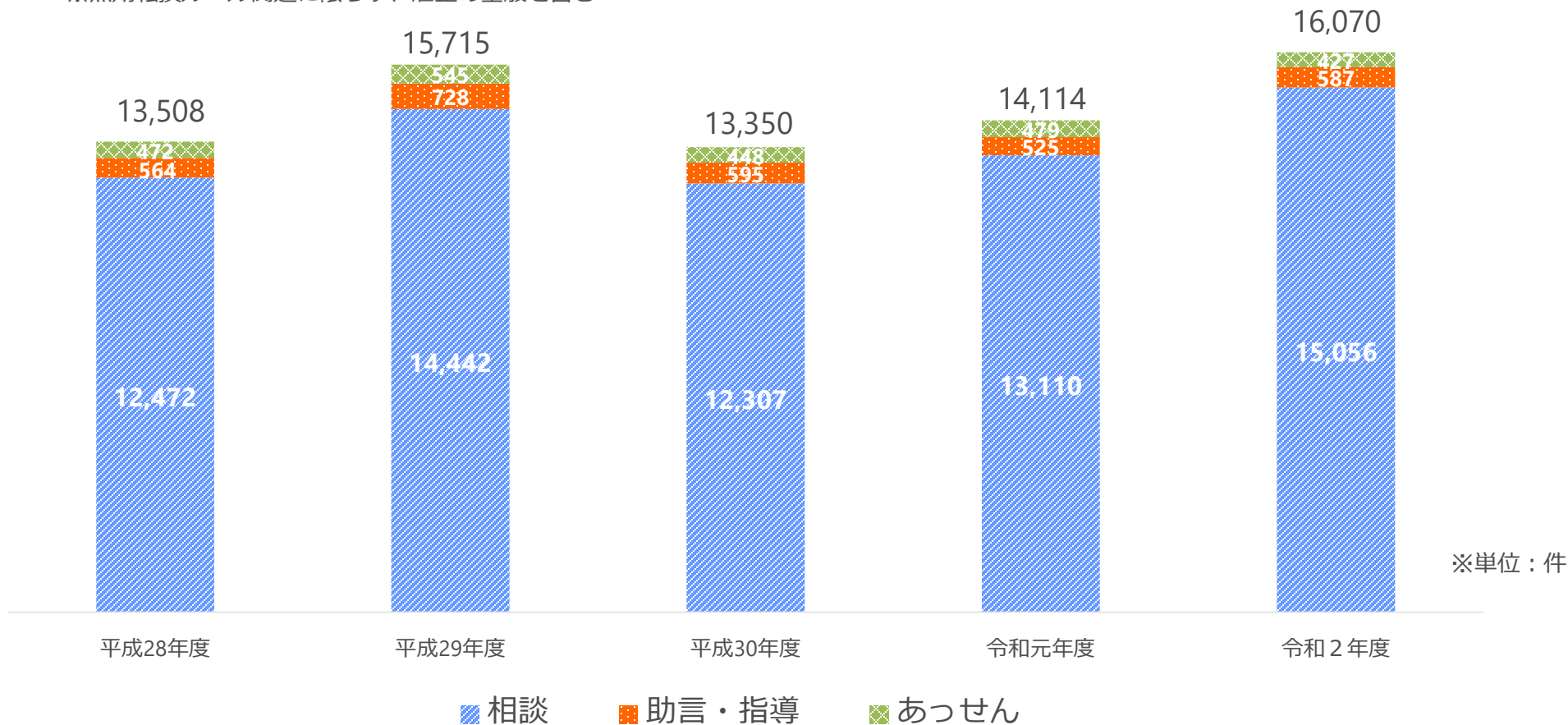
要件と効果

- 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

○雇止め（※）に関する相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数

※無期転換ルール関連に限らず、雇止め全般を含む



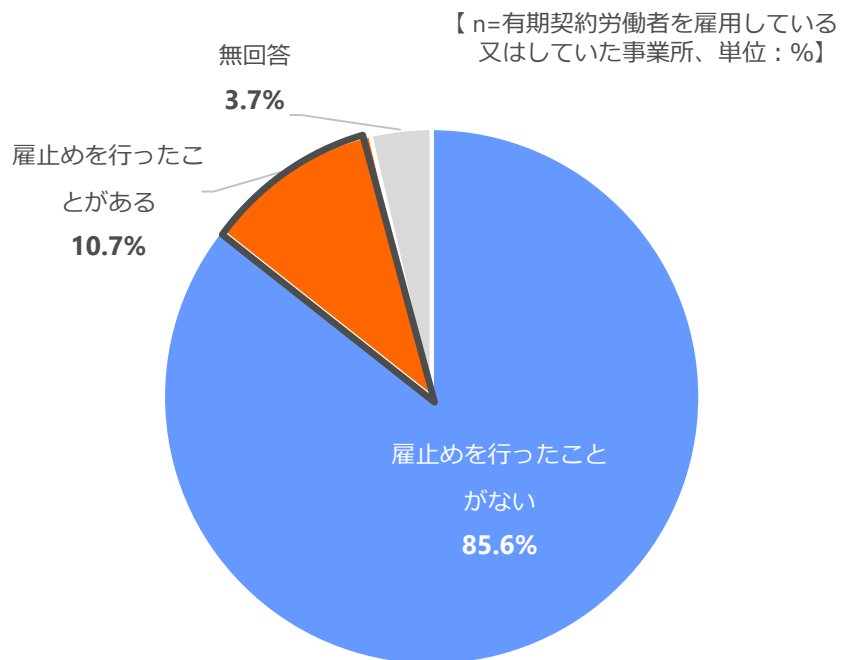
<個別労働関係紛争解決制度>

- ・都道府県労働局長による助言・指導：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度
- ・紛争調整委員会によるあっせん：労働問題の専門家であるあっせん委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度

- 「過去2年間に雇止めを行ったことがある」割合は10.7%となっており、その理由としては「あらかじめ更新しない契約としていたため」の割合が最も高い。

○雇止めの状況（有期／事業所・2020年4月時点）

＜過去2年間の雇止めの有無＞



【n=過去2年間に雇止めを行ったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

雇止めを行った理由	
あらかじめ更新しないと契約（更新上限を設定）していたため	28.4
労働者の勤務態度の不良のため	24.9
業務量の減少のため	22.0
労働者の傷病などによる勤続不能のため	18.3
業務内容に照らした労働者の能力不足のため	15.8
経営状況の悪化のため	11.6
プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	10.3
今後、無期契約での雇用継続を行うことが困難と見込まれたため	2.5
その他	15.0

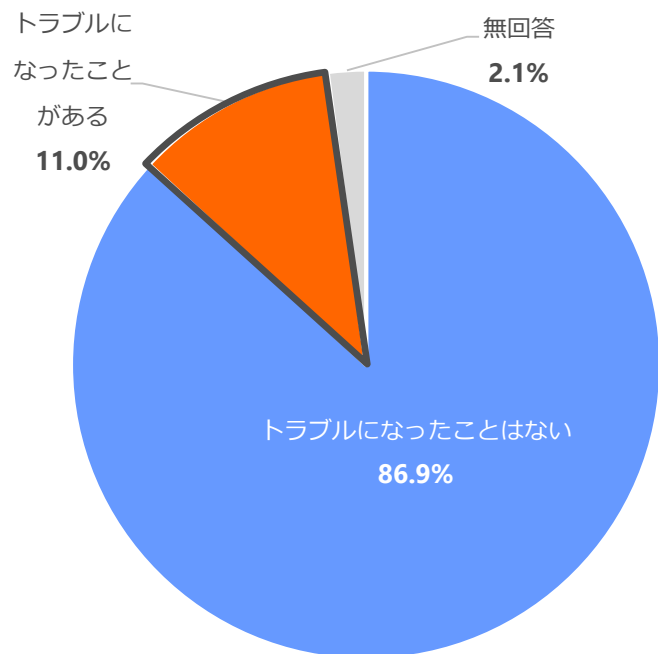
無期転換に関する現状 – 雇止めに対するトラブル –

- 雇止めをめぐって過去2年間に「トラブルになったことがある」割合は11.0%となっている。
- その原因としては、「雇止めの理由について納得してもらえなかったため」の割合が最も高く、次いで「更新後の労働条件について納得してもらえなかったため」となっている。

○雇止めに対するトラブルの状況（有期/事業所・2020年4月）

<過去2年間に雇止めをめぐってのトラブルの有無>

【n=雇止めを行ったことがある事業所、単位：%】



<トラブルの原因>

【n=雇止めによりトラブルになったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

トラブルの原因	
雇止めの理由（下記以外のもの）について納得してもらえなかったため	57.2
更新後の労働条件について納得してもらえなかったため	45.7
更新への期待についての認識の違い	23.6
契約期間の定めの有無についての認識の違い	9.9
契約期間の長さについての認識の違い	4.6
雇止めの人選について納得してもらえなかったため	4.3
今後、無期契約での雇用継続が困難との理由による雇止めに納得してもらえなかったため	1.1
雇止めを伝えたのが急だったため	1.1
無期転換を逃れるための雇止めだと思われたため	0.5
その他	7.2

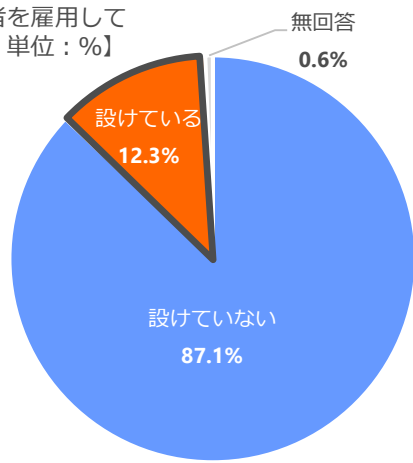
無期転換に関する現状 – 勤続年数の上限の設定 –

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が14.2%、「設けていない」割合が82.9%となっている。
- 上限を設けている事業所のうち、5年以内の上限を設定している事業所の割合は94.0%である。
- この点、2011年7月時点では、有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が12.3%、「設けていない」割合が87.1%であった。

○有期契約労働者（※）の勤続年数の上限の設定（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

<2011年7月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：%】



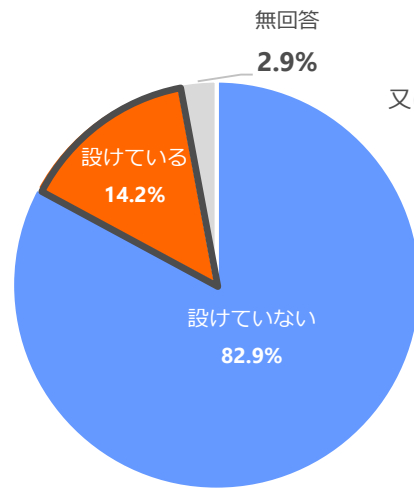
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

上限年数	
6か月以内	1.9
6か月超～1年以内	7.6
1年超～3年以内	26.7
3年超～5年以内	51.6
5年超～10年以内	3.5
10年超	8.6

5年以内の
上限がある
87.8%

<2020年4月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】



【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：%】

上限年数	
6か月以内	3.8
6か月超～1年以内	24.4
1年超～3年以内	16.5
3年超～5年以内	49.3
5年超～10年以内	5.0
10年超	1.0

5年以内の
上限がある
94.0%

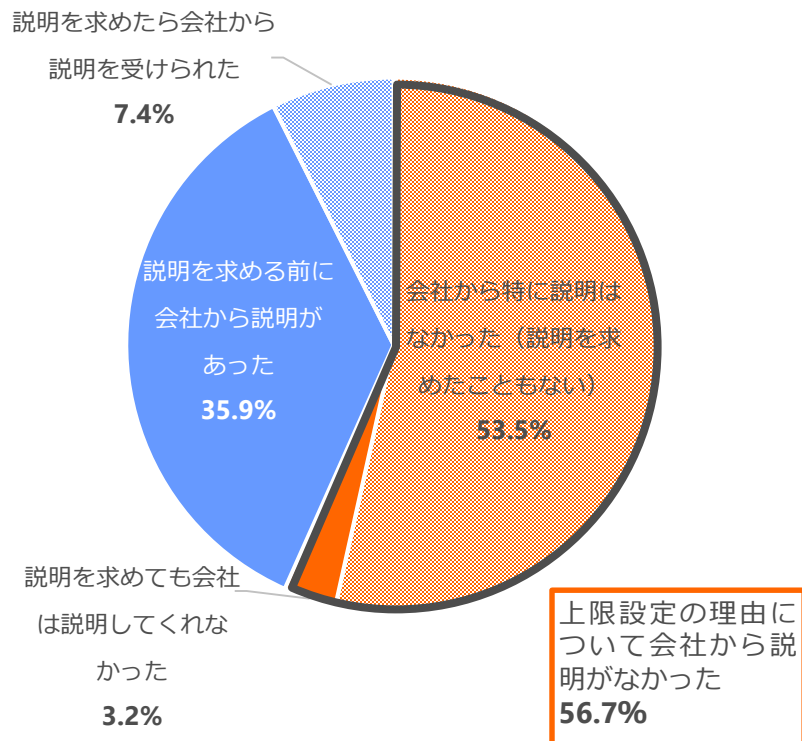
※ 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ

- 通算勤続年数の上限設定理由の説明について、「上限が定まっている理由を会社から説明されたことがない」割合は56.7%となっている。
- そのうち、上限設定の理由について「会社に説明を求めたい」割合は16.2%となっている。

○通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無等（多様化／個人・2021年1月時点）

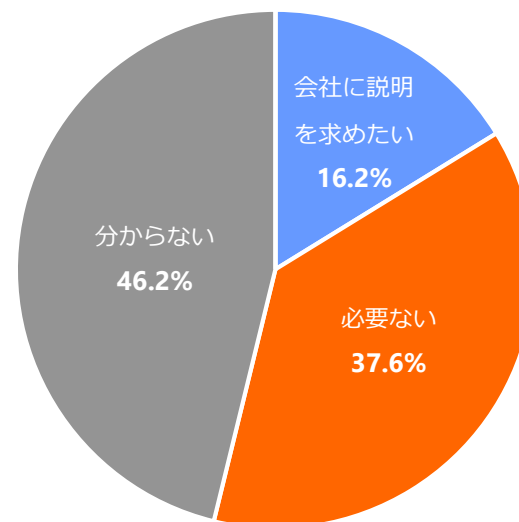
<通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無>

【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で、通算勤続年数の上限が5年以内の労働者、単位：％】



<上限設定理由の説明希望>

【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で通算勤続年数の上限が5年以内の労働者のうち、通算勤続年数の上限設定理由について説明がなかった者、単位：％】



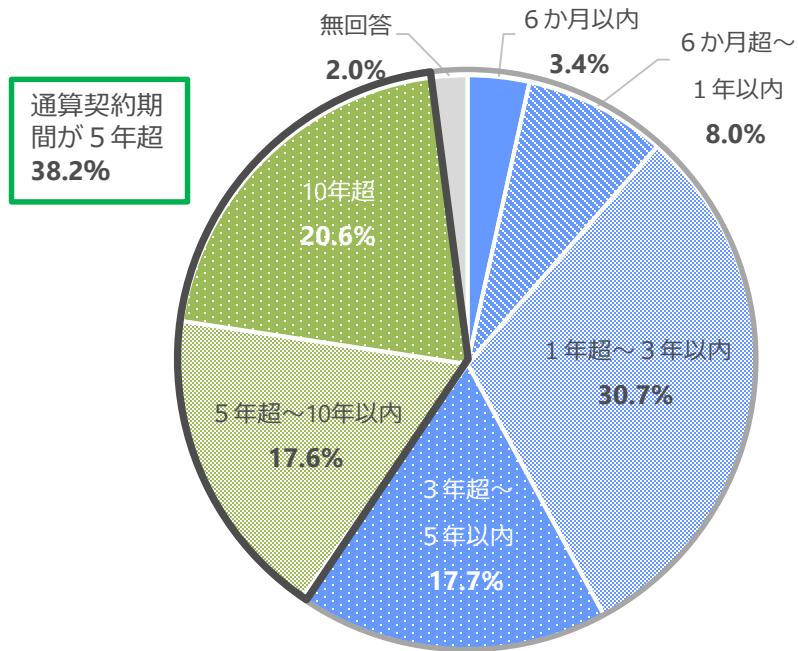
無期転換に関する現状 – 通算契約期間及び契約更新状況 –

- 有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間についてみると、通算契約期間が5年超の割合は38.2%となっている。
- また、現在の契約の更新状況についてみると、「更新したことがある」割合は85.2%となっている。

○有期契約労働者の通算契約期間及び契約更新状況（有期／個人・2021年1月時点）

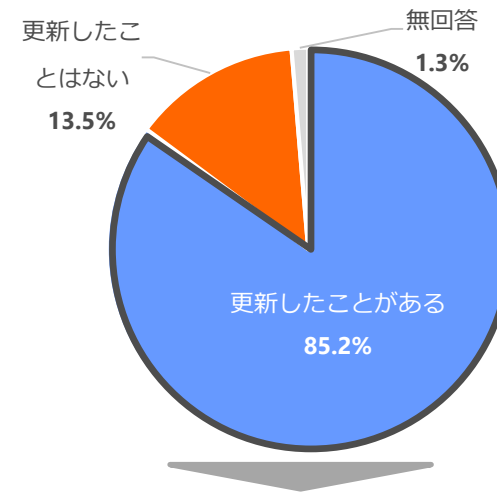
<現在の会社での通算契約期間>

【n=有期契約労働者、単位：％】



<現在の契約の更新状況>

【n=有期契約労働者、単位：％】



【n=現在の契約を更新したことがある有期契約労働者、単位：％】

現在の契約更新回数	
1回	16.9
2回	14.6
3～5回	28.4
6～10回	16.9
11回以上	13.5
無回答	9.8

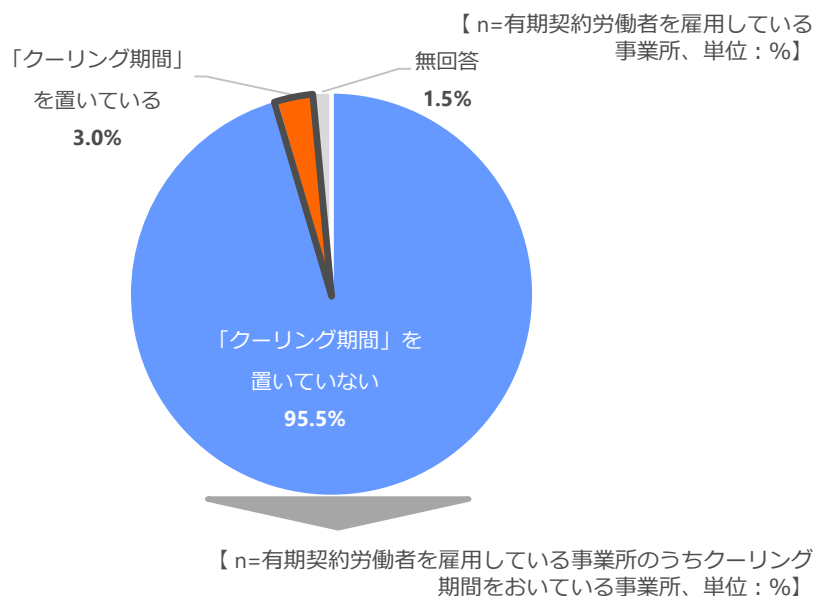
無期転換に関する現状 –クーリング期間設定の有無及びその期間–

- 「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「2か月以内」、「6か月超～9か月以内」の割合が高くなっている。
- この点、2011年7月時点では、「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「2か月以内」、「3か月超～6か月以内」の割合が高くなっている。

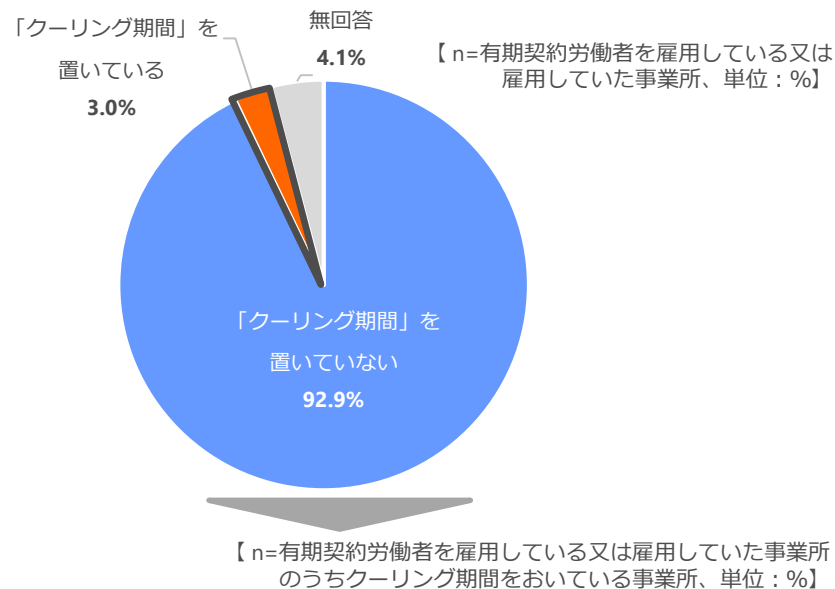
○クーリング期間（※）設定の有無及びその期間（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

※ 「クーリング期間」を置くとは、一定の更新回数又は勤続年数に達した時に、いったん雇止めをし、一定期間をおいてから再び労働契約を締結することをいう。

<2011年7月時点>



<2020年4月時点>



平均的なクーリング期間	
2か月以内	32.9
2か月超～3か月以内	13.4
3か月超～6か月以内	28.5
6か月超～1年以内	18.3
1年超	6.9

平均的なクーリング期間	
2か月以内	26.7
2か月超～4か月以内	15.7
4か月超～6か月以内	13.9
6か月超～9か月以内	26.6
9か月超～1年以内	11.0
1年超	6.0

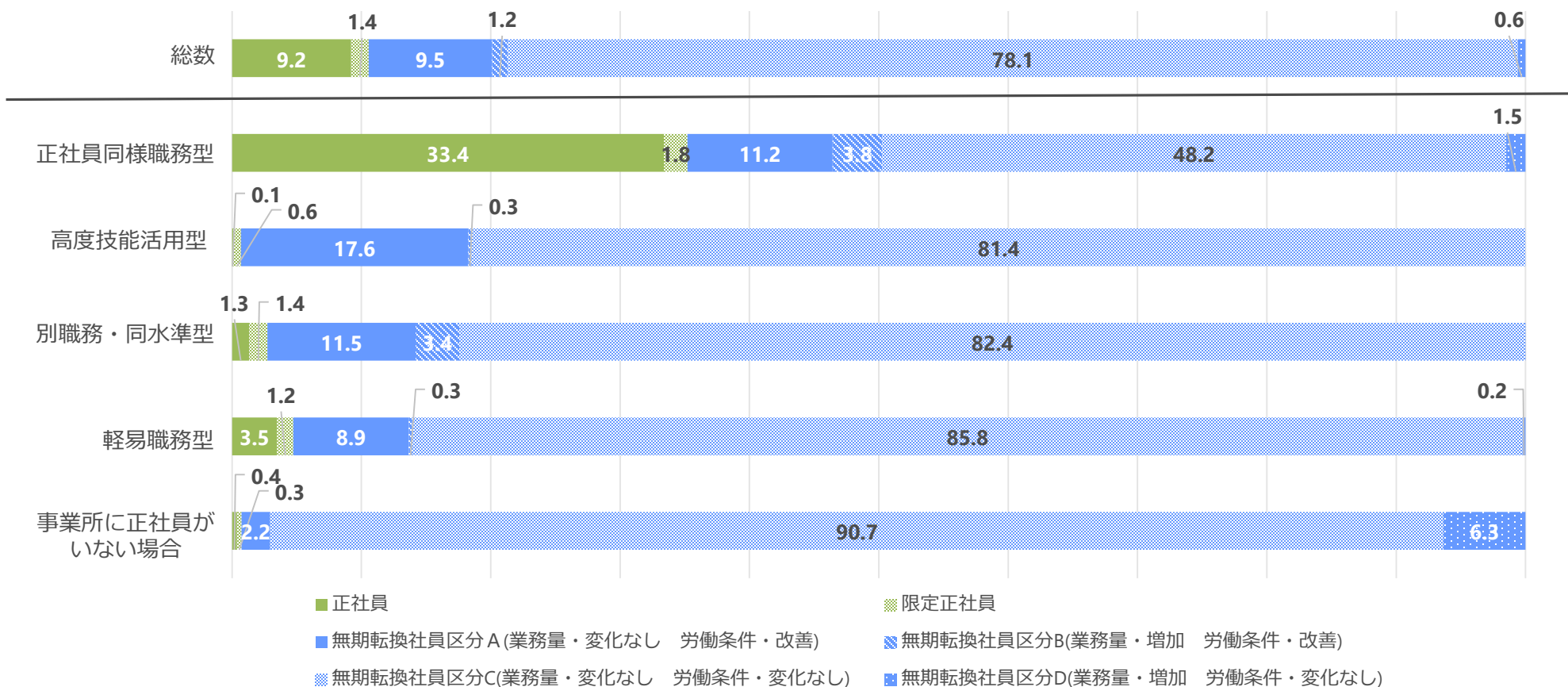
無期転換に関する現状

－無期転換後の労働条件等の変化－

- 無期転換者の無期転換後の状況について、「業務量・労働条件ともに変化なし」の割合が最も高く、8割近くとなっている。
- 有期労働契約時の職務タイプ別に見ると「正社員同様職務型」の有期契約労働者から無期転換した無期転換者については、「正社員」に転換した割合が高くなっている。

○有期労働契約の時の職務タイプ別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：％】



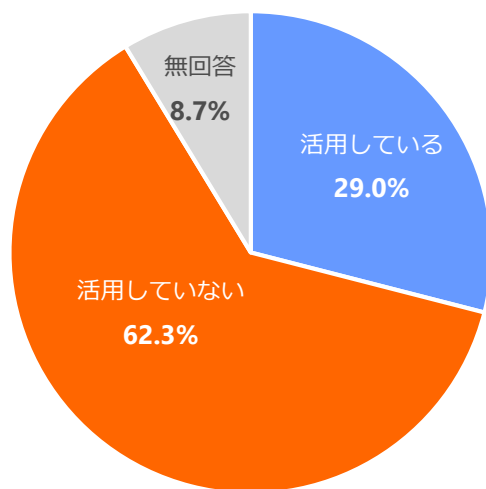
無期転換に関する現状 – 「別段の定め」の活用状況 –

- フルタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は29.0%となっている。
- パートタイムの無期転換社員がいる企業のうち、別段の定めを「活用している」企業の割合は9.2%となっている。

○無期転換に当たって別段の定め（※）の活用状況（多様化／企業・2021年1月時点）

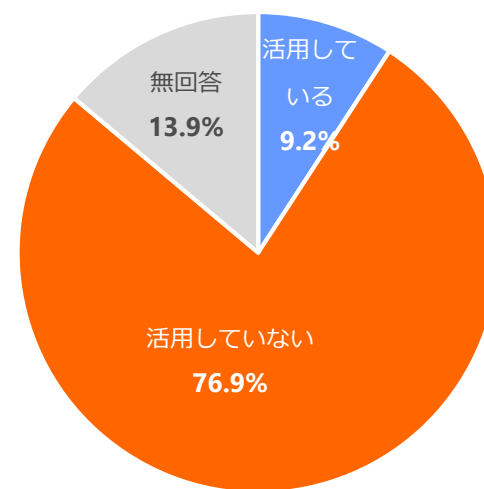
<フルタイムの無期転換社員に係る 別段の定め の活用状況>

【n=フルタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



<パートタイムの無期転換社員に係る 別段の定め の活用状況>

【n=パートタイムの無期転換社員がいる企業、単位：%】



※ 別段の定めとは、労働契約法第18条第1項において、無期転換後の労働条件は原則契約期間以外は直前の有期契約と同一になるが、就業規則や個別の契約等に別段の定めを設ければ労働条件の変更が可能であること。

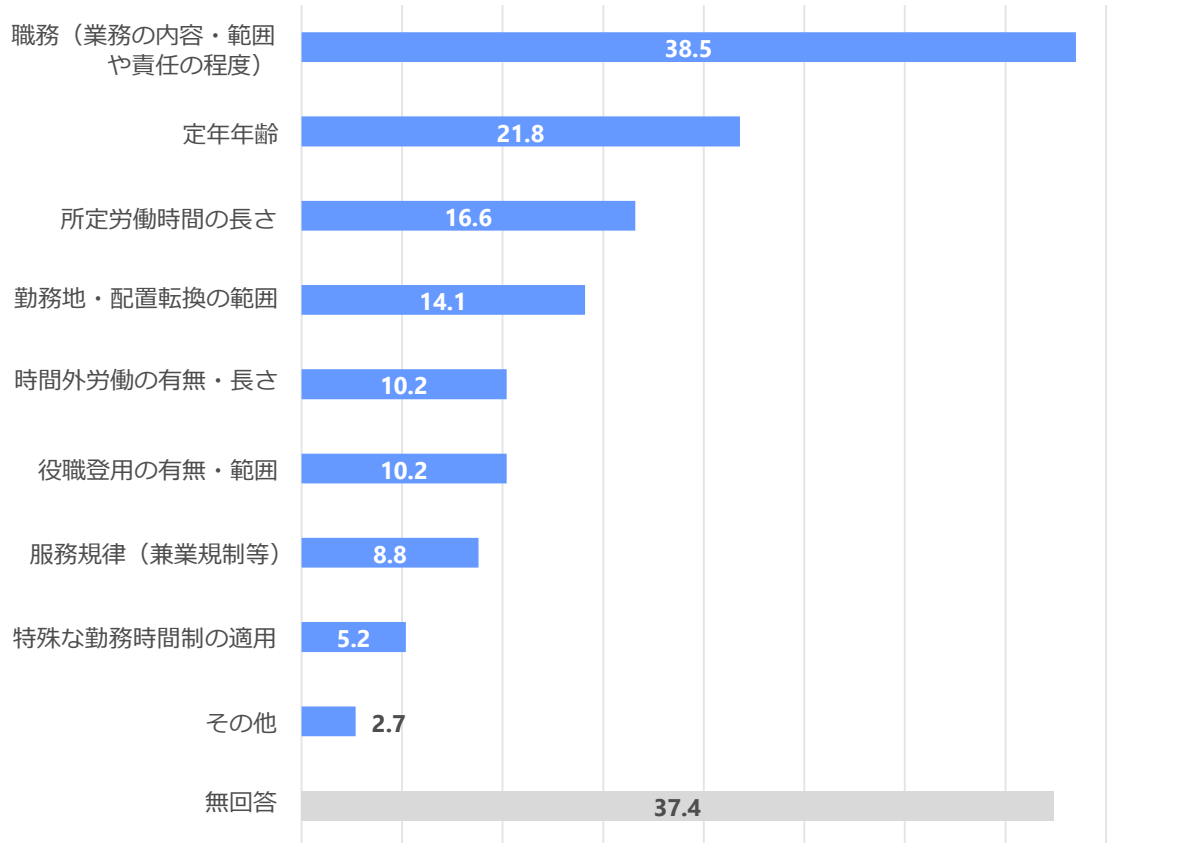
無期転換に関する現状 – 「別段の定め」による労働条件の変更 –

- 別段の定めを活用している企業のうち、別段の定めにより変更を求める労働条件としては、「職務」の割合が最も高く、次いで「定年年齢」となっている。
- 別段の定めにより改善される処遇がある企業の割合は46.2%、労働者に不利になる処遇がある企業の割合は5.2%となっている。

○別段の定めによる変更の状況（多様化／企業・2021年1月）

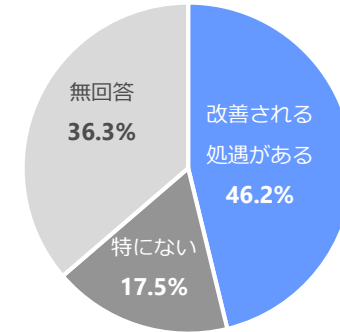
<有期契約時から変更を求める労働条件>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%（複数回答）】



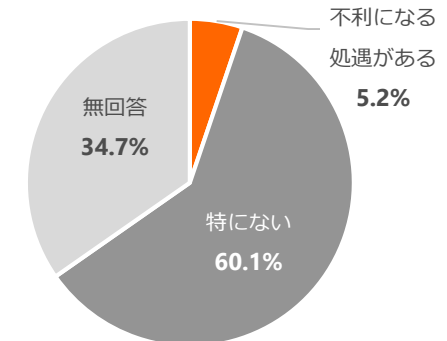
<有期契約時から改善される処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



<有期契約時よりも労働者に不利になる処遇の有無>

【n=無期転換にあたって別段の定めを活用している企業、単位：%】



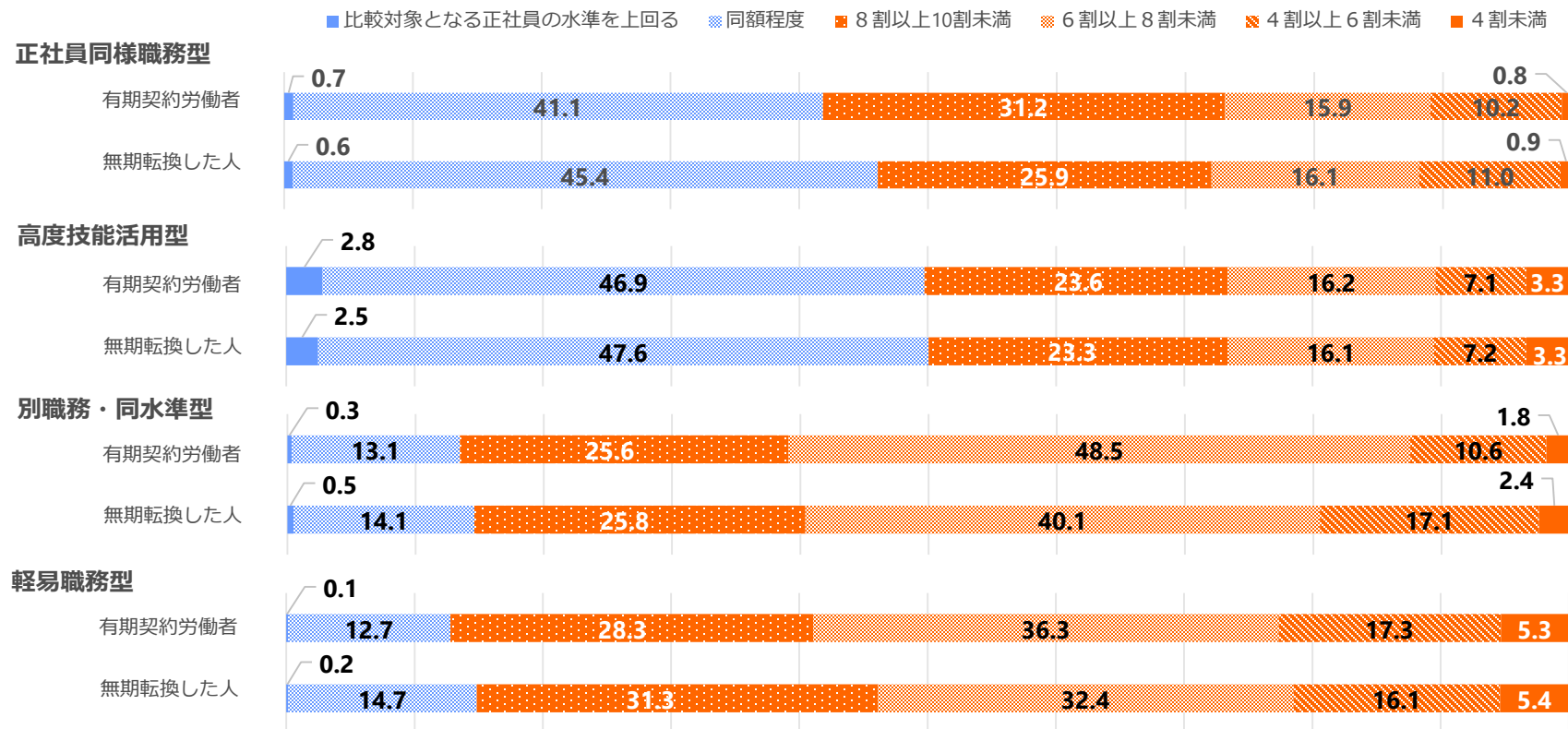
無期転換に関する現状 – 無期転換後の労働条件等 –

○ 職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の労働条件を比較すると、「正社員と比較した基本給の水準」について、同じ職務タイプの有期契約労働者とほぼ同様の結果、又は、無期転換した人について「正社員と同程度」の割合が若干多い結果となった。

○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した基本給の水準の状況

(有期/事業所・2020年4月時点)

【n=職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人、同じ職務タイプの有期契約労働者のいずれも回答がある、有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計、単位：%】



資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)

無期転換に関する現状 – 無期転換後の労働条件等 –

○ 職務タイプ別に、その職務タイプの有期契約労働者から無期転換した無期転換者と同じ職務タイプの有期契約労働者の「教育訓練機会」の状況について比較すると、いずれも同じ職務タイプの有期契約労働者より若干「全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている」割合が高い。

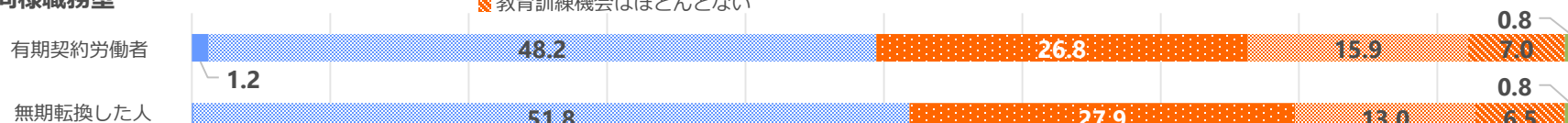
○職務タイプ別・無期転換後の正社員と比較した教育訓練機会の状況

(有期/事業所・2020年4月時点)

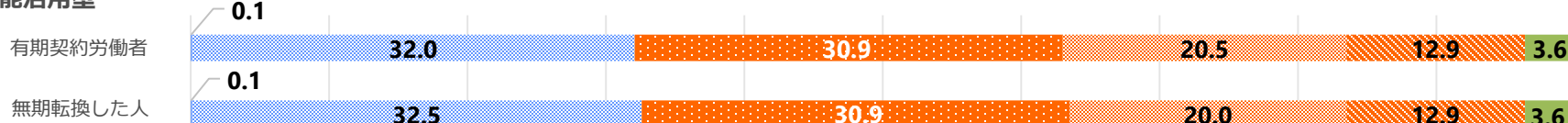
【n=職務タイプごとに当該職務タイプの有期契約労働者から無期転換した人、同じ職務タイプの有期契約労働者のいずれも回答がある、有期契約労働者を雇用している、又は、雇用していた事業所計、単位：%】

- 正社員よりも教育訓練機会は充実している
- 全般的に正社員とほぼ同じ教育訓練機会が与えられている
- 教育訓練機会は正社員と比較して少ないが、業務に必要な教育訓練機会は正社員とほぼ同じ
- 全般的に教育訓練機会は正社員に比べて少ない
- 教育訓練機会はほとんどない

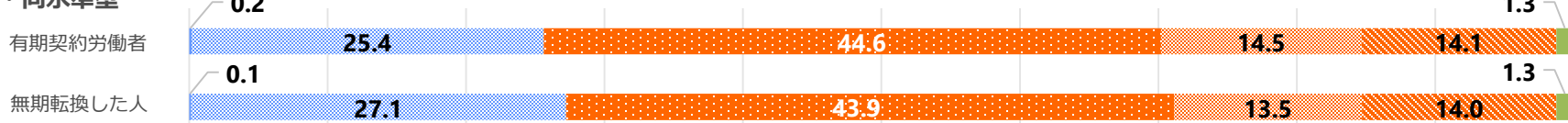
正社員同様職務型



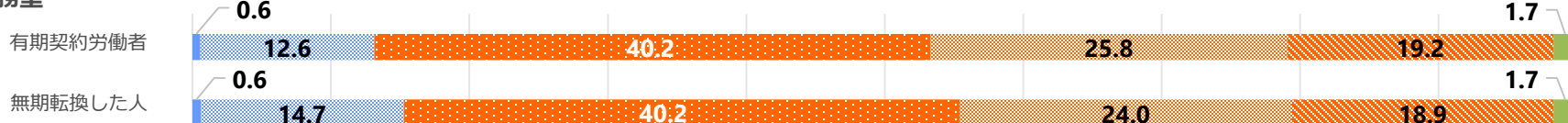
高度技能活用型



別職務・同水準型



軽易職務型



資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)

無期転換に関する現状 – 無期転換後の労働条件等 –

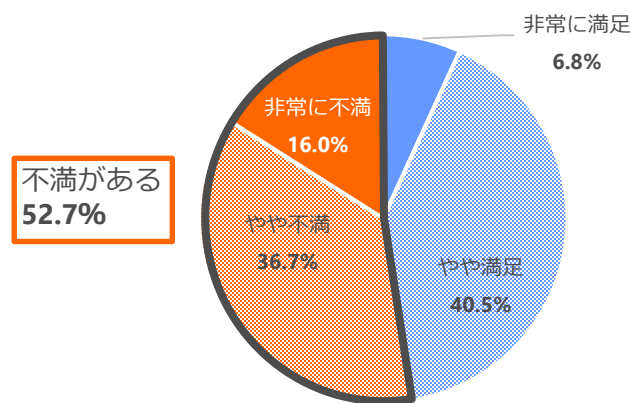
- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、不満があるという無期転換社員の割合は52.7%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- また、正社員と比較した待遇差について、会社から説明があったという無期転換社員は15.7%、説明がなかったのは62.0%。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等を比較した際の無期転換社員の満足度

(多様化/個人・2021年1月時点)

<仕事がほぼ同じ正社員(※)と処遇等を比較した満足度>

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】



※ 仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

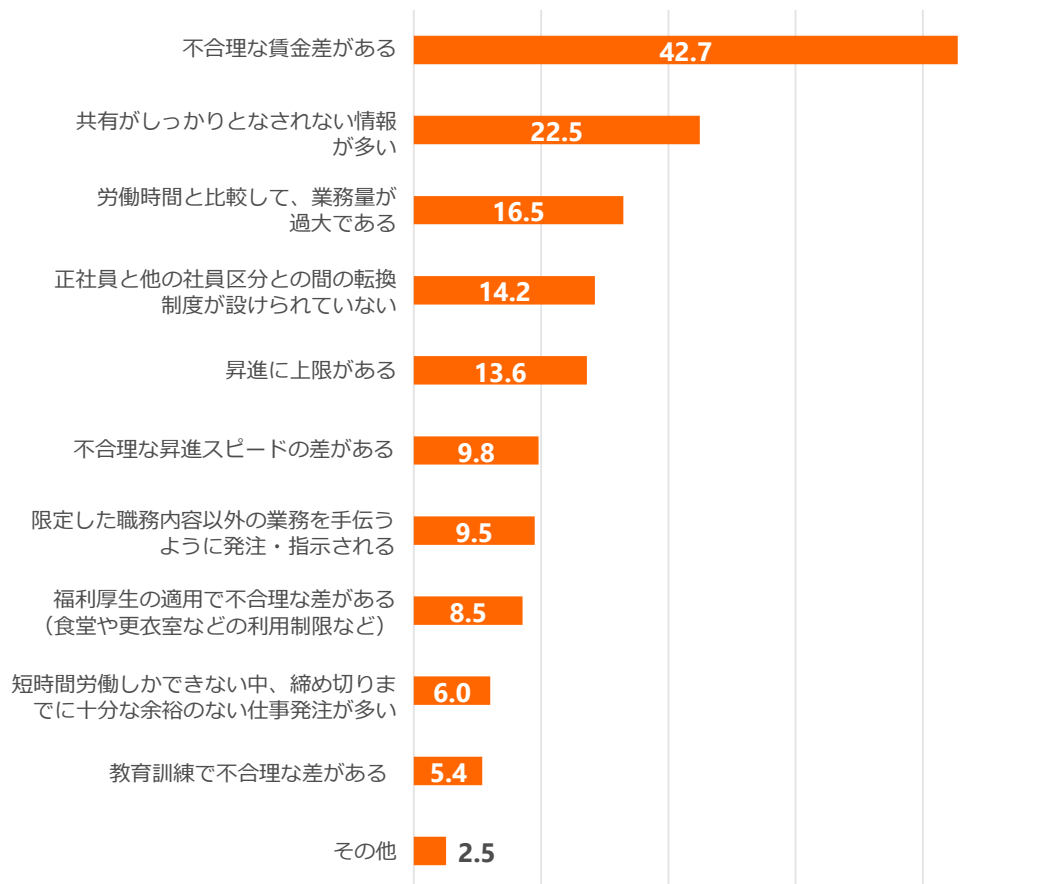
不満があると回答した者のうち会社に説明を求めたい：30.4%、必要ない：27.2%、分からない：42.4%

【n=仕事がほぼ同じ正社員が会社にいる無期転換社員、単位：%】

正社員と比較した待遇差への説明があったか	
ある	15.7
ない	62.0
分からない	22.3

<不満を感じた具体的な事柄>

【n=左図でやや不満又は非常に不満とした無期転換社員、単位：% (複数回答)】



有期の業務に就く高度専門的知識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

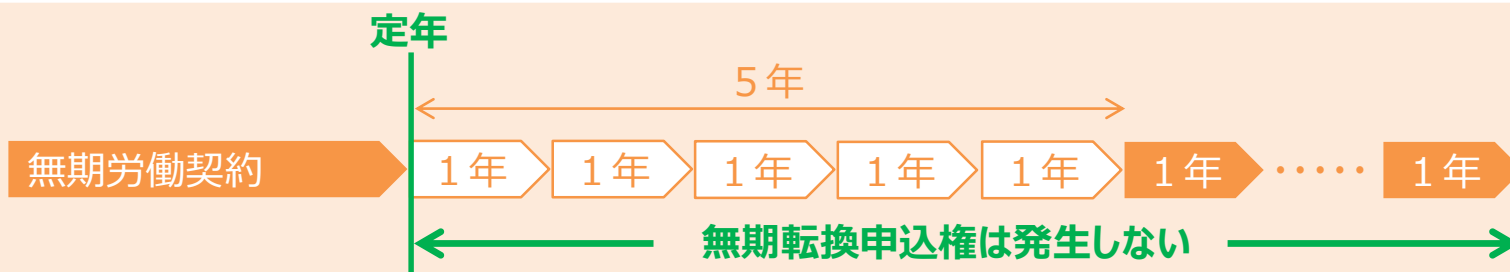
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- 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】



○ 有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数の推移は以下のとおり。

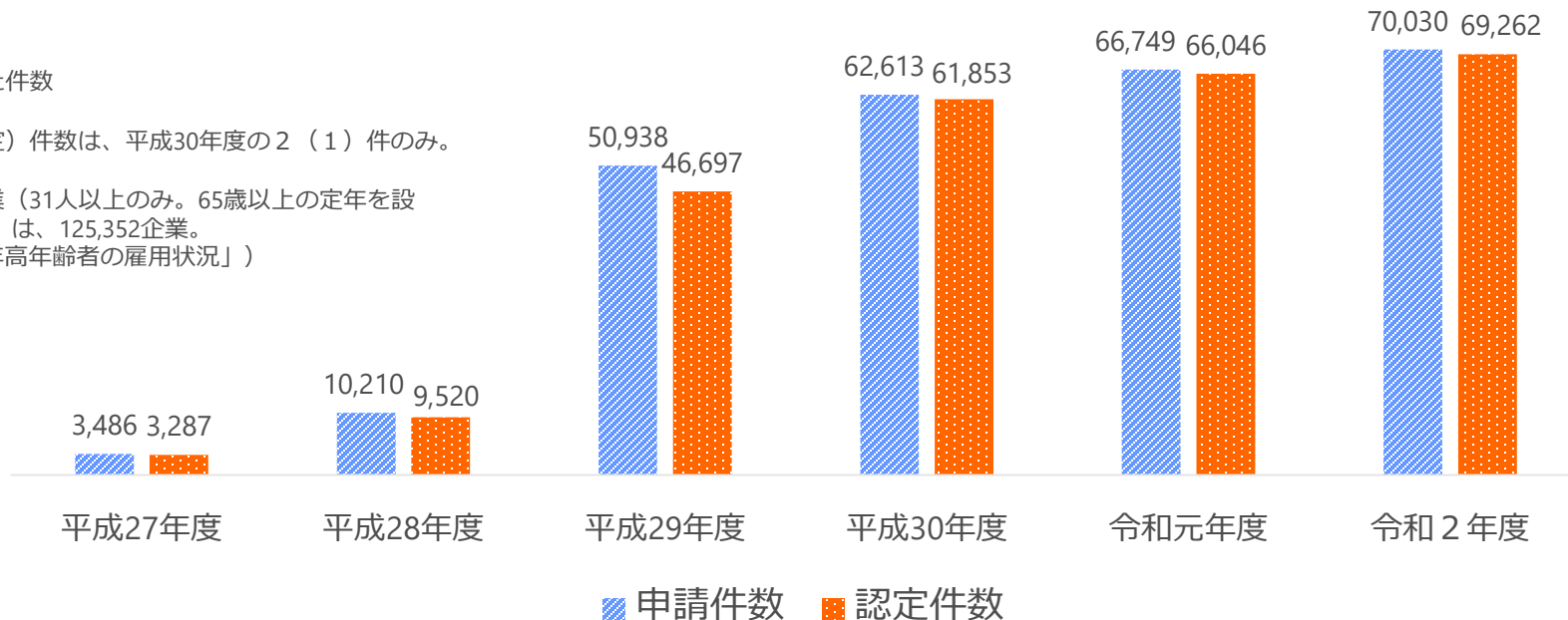
○有期特措法（※）に基づく第一種計画及び第二種計画の申請件数・認定件数（累計）

（※）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（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行）

※変更申請の件数を除いた件数

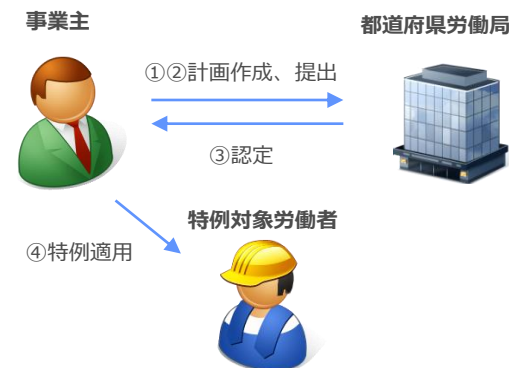
※第一種計画の申請（認定）件数は、平成30年度の2（1）件のみ。

※継続雇用制度の導入企業（31人以上のみ。65歳以上の定年を設けている企業は除く。）は、125,352企業。
（厚生労働省「令和2年高年齢者の雇用状況」）



（参考）有期特措法に基づく無期転換ルールの特例適用の流れ

- ①特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての**計画を作成**
※高度専門職については第一種計画、継続雇用の高齢者については第二種計画を作成
- ②事業主は、都道府県労働局に作成した**計画を提出**
- ③都道府県労働局は、事業主から申請された計画が**適切であれば認定**
- ④認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者について**特例適用**

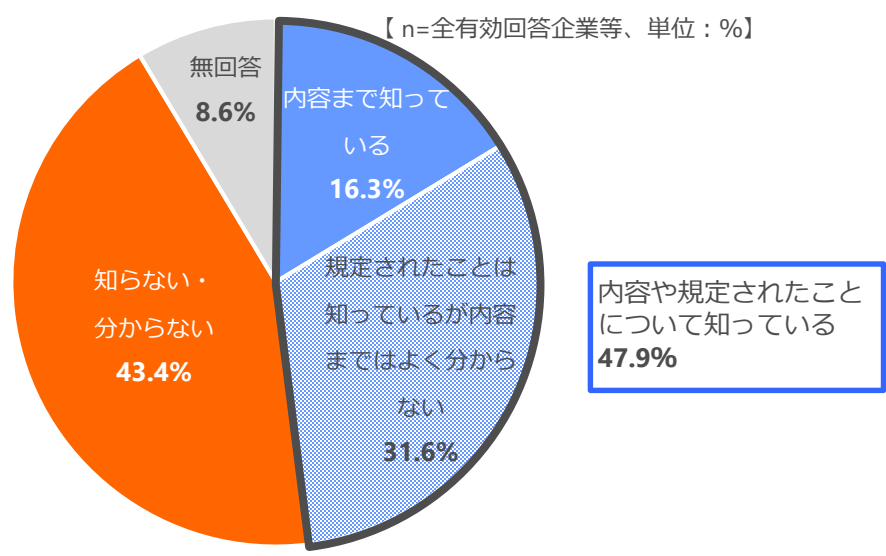


○ 有期特措法（※）に基づく特例について、「高度な専門的知識等を持つ有期労働者に関する特例」について知っている企業、「定年後引き続き雇用される高齢者に関する特例」について知っている企業の割合はともに5割弱となっている。

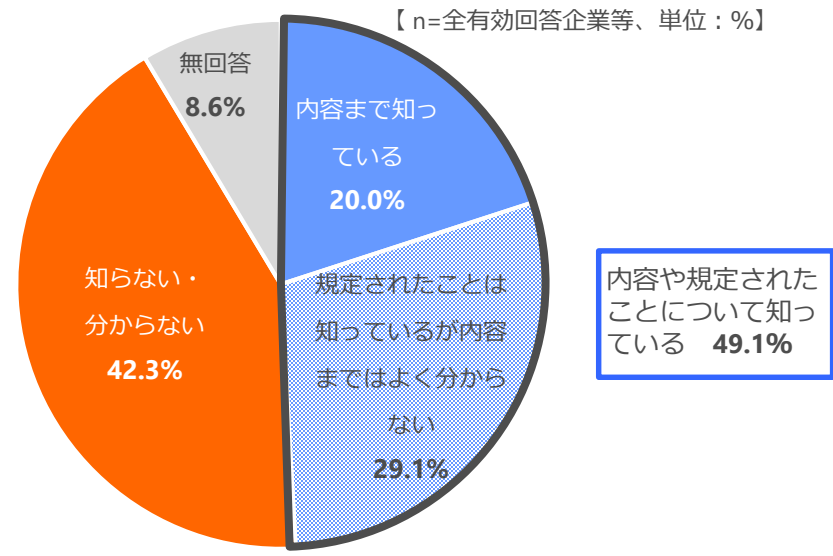
○ 「専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特例」の認知状況

（多様化／企業・2021年1月時点）

＜高度な専門的知識等を持つ有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞



＜定年後再雇用高齢者の有期労働者の無期転換制度の特例に関する認知度＞



（※）**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**（平成26年法律第137号。平成27年4月1日施行。）

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期契約労働者等について、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。

- 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を有する有期契約労働者
 - II）定年後に有期契約で継続雇用されている高齢者
- 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（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。

 - 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）
 - IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

3 多様な正社員等に関する現状

多様な正社員等に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

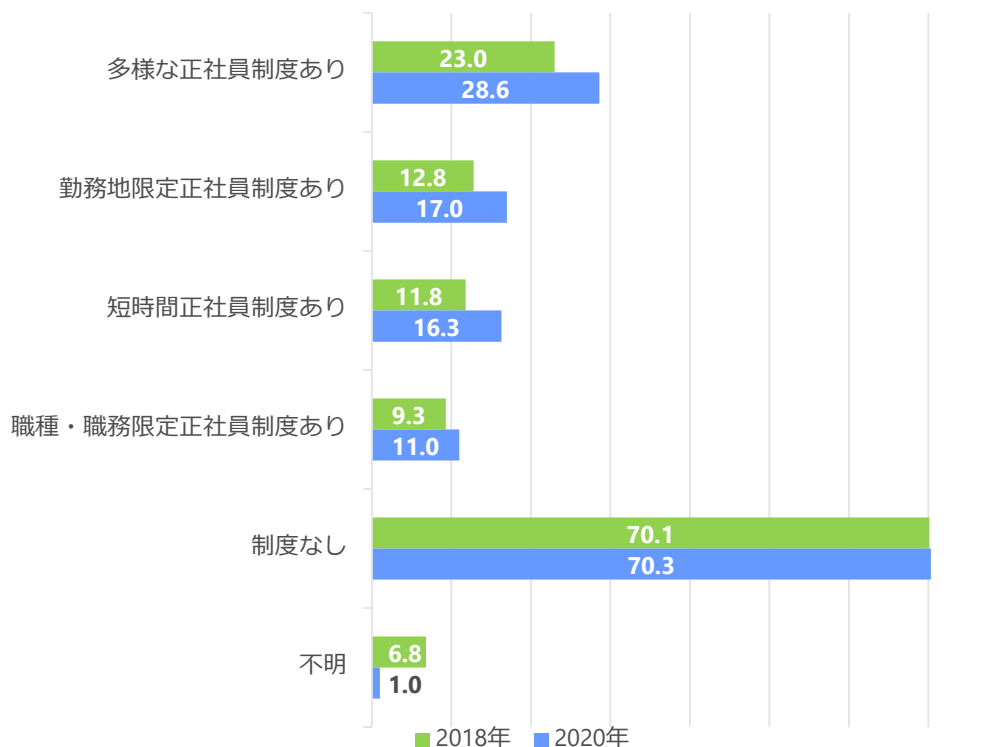
○ 事業所別に多様な正社員制度の有無についてみると、多様な正社員制度がある事業所は約3割となっている。そのうち、過去1年間に制度利用者がいる事業所の割合は、各制度とも約4割となっている。

○多様な正社員制度がある事業所の状況（雇用均等基本調査／事業所・2020年10月）

※1 「短時間正社員」とはフルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいう。（育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度）は除く。）
 「勤務地限定正社員」とは転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいう。
 「職種・職務限定正社員」とは職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいう。

<多様な正社員制度がある事業所>

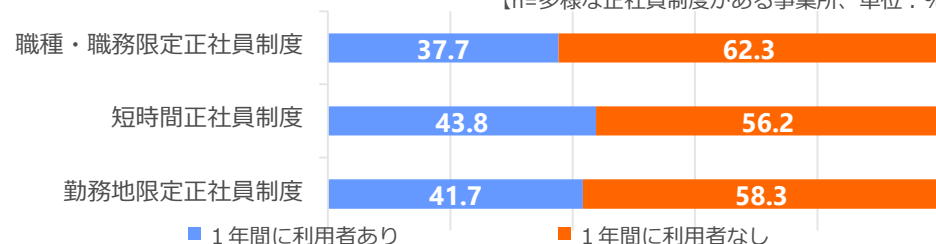
【n=全事業所、単位：%】



※2 「制度がある」とは、就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含む。

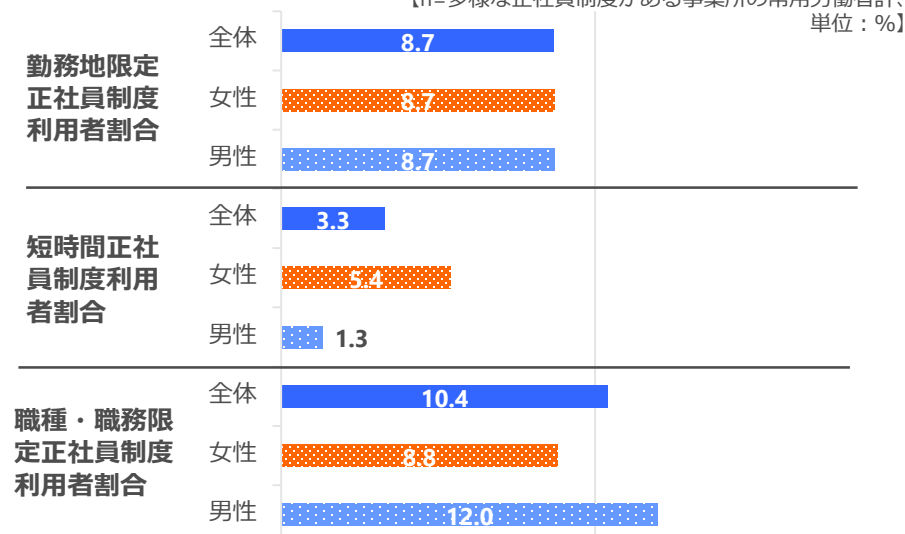
<多様な正社員制度利用者の有無別事業所割合>

【n=多様な正社員制度がある事業所、単位：%】



<常用労働者に占める多様な正社員制度利用者割合>

【n=多様な正社員制度がある事業所の常用労働者計、単位：%】

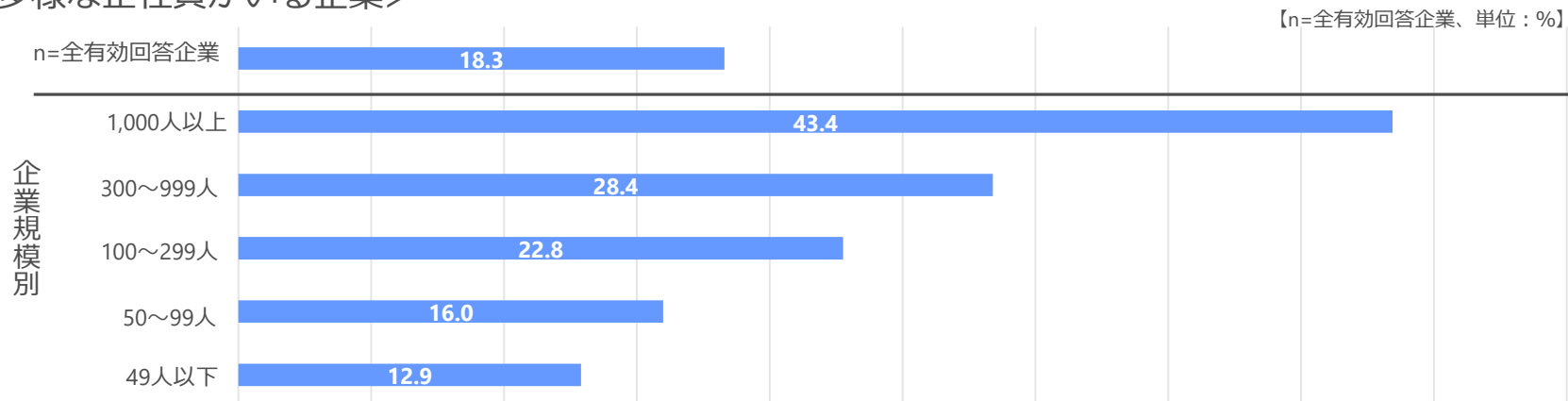


多様な正社員等に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

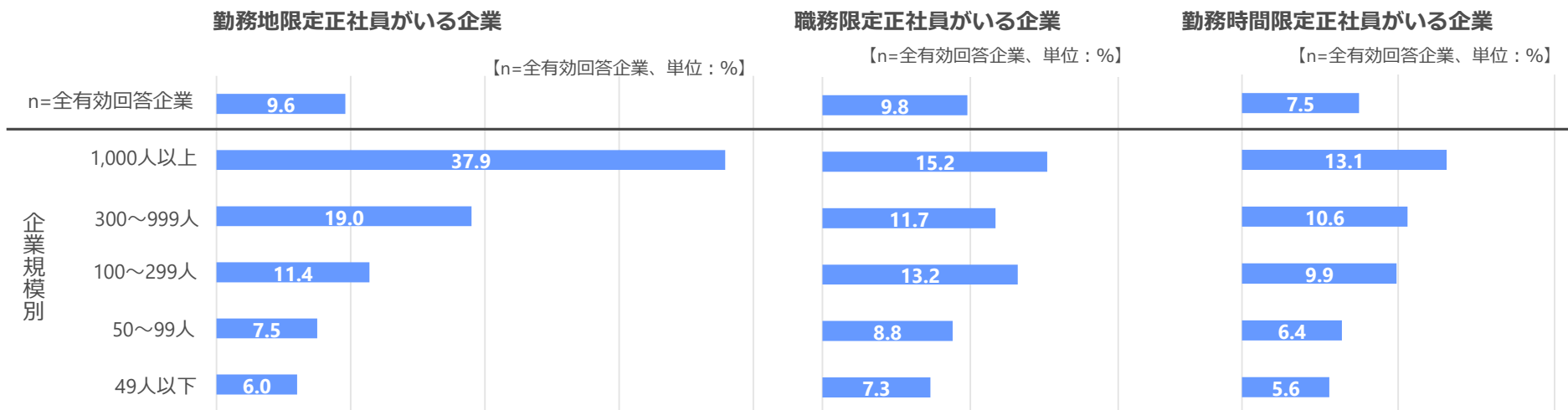
- 多様な正社員がいる企業は全体で18.3%となっており、企業規模が大きくなるにつれて多様な正社員がいる企業の割合が大きくなっている。
- 限定内容別でみると、従業員1,000人以上の企業規模で勤務地限定正社員がいる企業の割合が高くなっている。

○企業規模別の多様な正社員がいる企業の状況（多様化／企業・2021年1月時点）

<多様な正社員がいる企業>

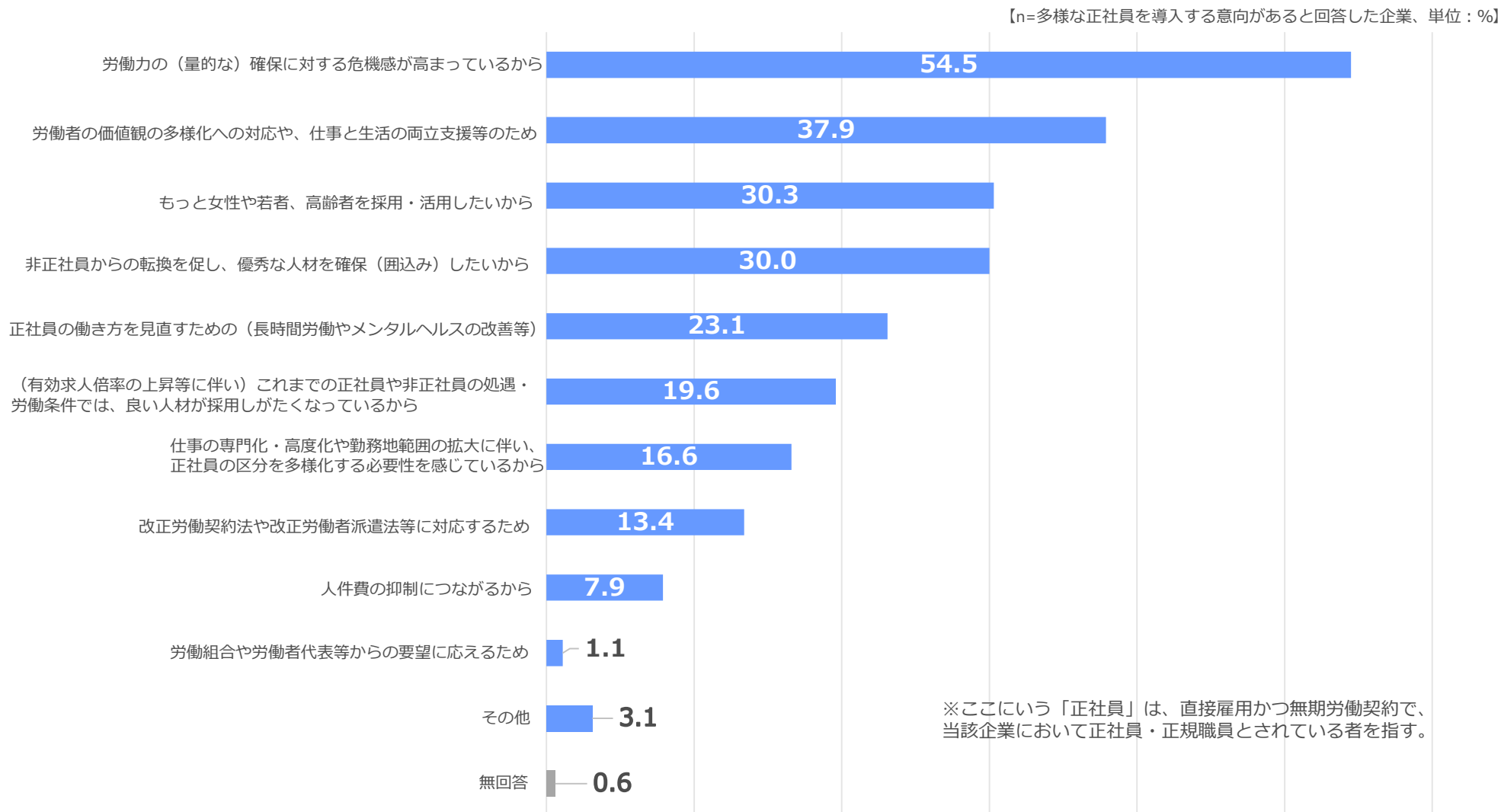


<限定内容別> ※ 勤務地、職務、勤務時間のうち2つ以上の項目が限定された正社員がいる場合には、そのうち最も主要な限定項目が限定された社員区分に分類



- 多様な正社員を導入する意向がある企業のうち、導入する理由としては「労働力の（量的な）確保に対する危機感が高まっているから」「労働者の価値観の多様化への対応や、仕事の生活の両立支援等のため」の割合が高くなっている。

○多様な正社員を導入する理由(企業・2016年10月時点)

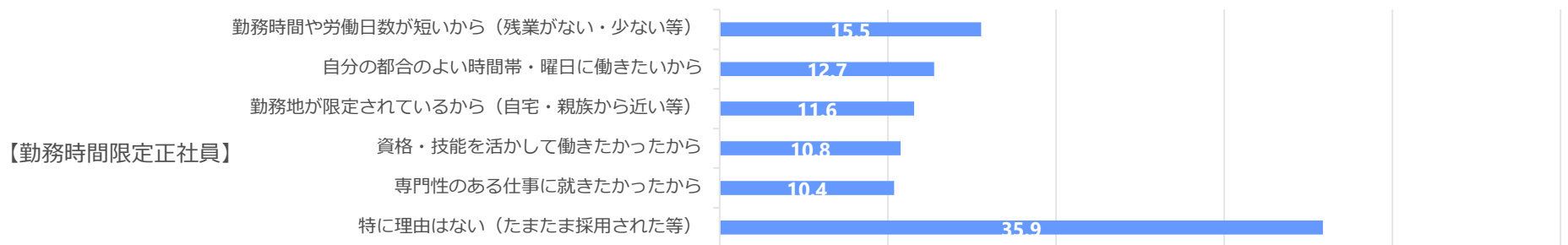
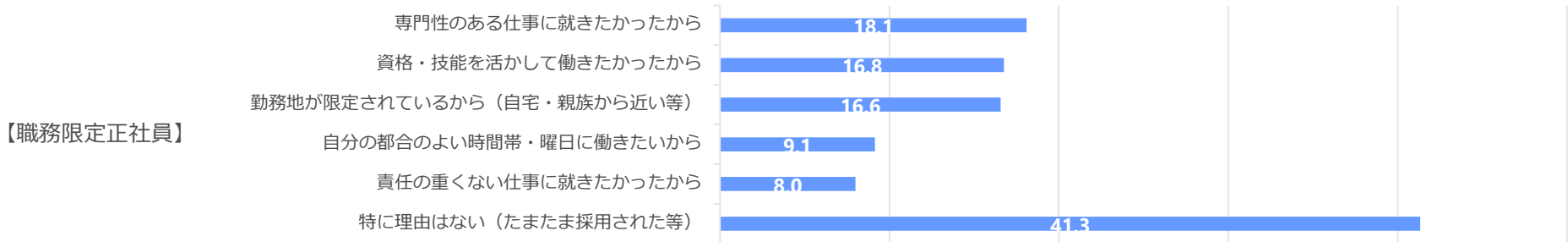
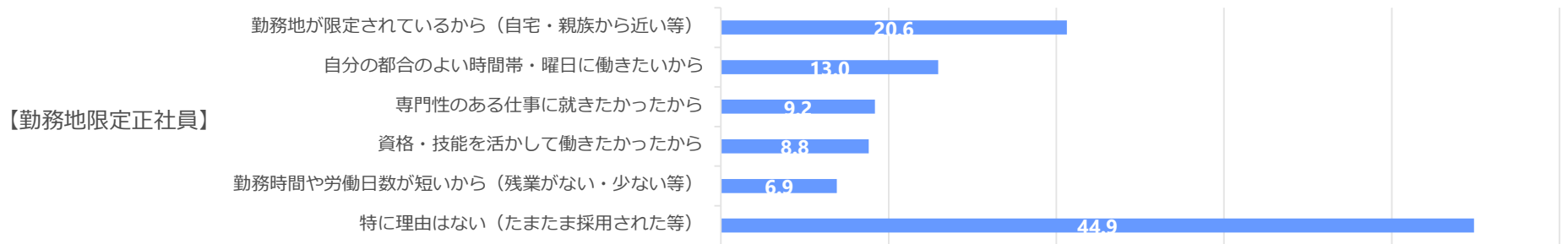


多様な正社員等に関する現状 －労働者における多様な正社員の状況－

○ 多様な正社員が現在の働き方を選んだ理由としては、いずれの限定内容であっても「特に理由はない」の割合が最も多いが、「勤務地限定正社員」は「勤務地が限定されているから」が、「職務限定正社員」は「専門性のある仕事に就きたかったから」が、「勤務時間限定正社員」は「勤務時間や労働日数が短いから」と、限定内容に対応した理由の割合が高くなっている。

○多様な正社員が今の働き方を選んだ理由（上位6つ）（多様化／個人・2021年1月）

【n=限定内容別の多様な正社員、単位：％（複数回答）】

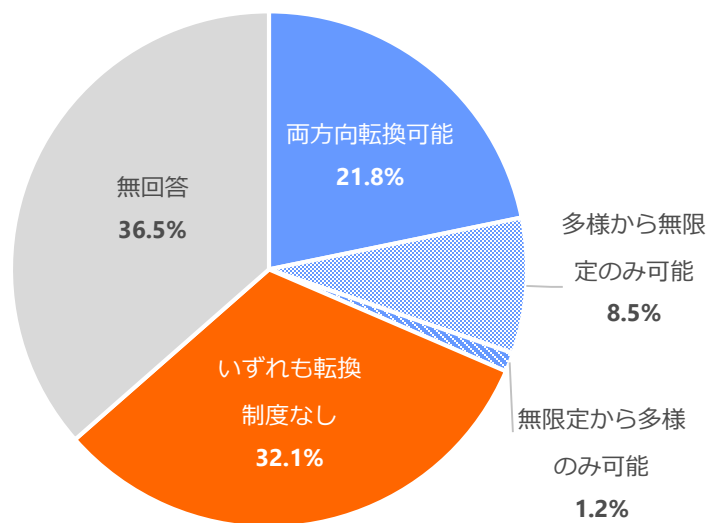


- 企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度について、「多様な正社員等から無限定正社員への転換」及び「無限定正社員から多様な正社員等への転換」の両方の制度があると回答した企業が約2割であった。
- 転換制度がある企業のうち、多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員がいる企業も、無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員がいる企業も約5割であった。

○企業における多様な正社員等と無限定正社員の転換制度及び転換実績（多様化／企業・2021年1月）

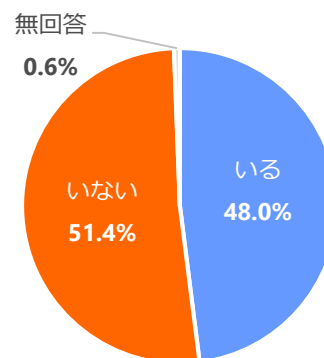
<無限定正社員と多様な正社員等の転換制度>

【n=多様な正社員又は無期転換社員のいる企業、単位：％】



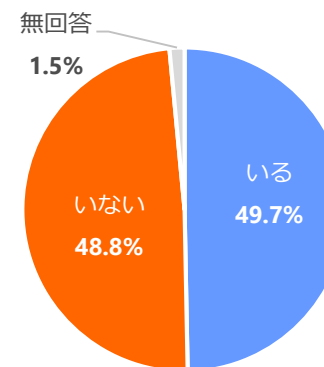
<過去5年間に多様な正社員等から無限定正社員に転換した従業員の有無>

【n=多様な正社員等から無限定正社員への転換制度がある企業、単位：％】



<過去5年間に無限定正社員から多様な正社員等に転換した従業員の有無>

【n=無限定正社員から多様な正社員等への転換制度がある企業、単位：％】



※1 「無限定正社員から多様な正社員等への転換制度の有無」と「多様な正社員等から無限定正社員への転換制度の有無」について尋ねた問から集計したため、いずれかの転換制度があると回答したものの、もう一方の転換制度について無回答の場合は、集計の際に無回答に含めている。

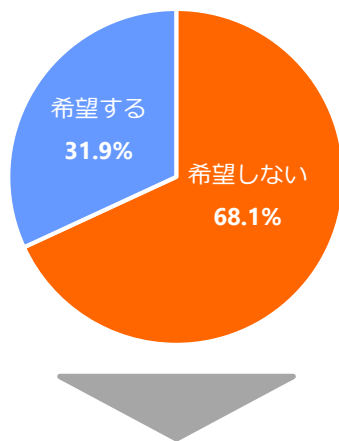
※2 多様な正社員等には無期転換社員も含む

- いわゆる正社員への転換希望について、「希望する」多様な正社員の割合が約3割、「希望しない」割合が約7割であった。
- いわゆる正社員への転換を希望する理由としては、「賃金が上昇するから」の割合が最も高く、「希望しない」理由としては、「自分の都合の良い時間で働けなくなる」の割合が最も高い。

○多様な正社員のいわゆる正社員への転換希望（多様化／個人・2021年1月）

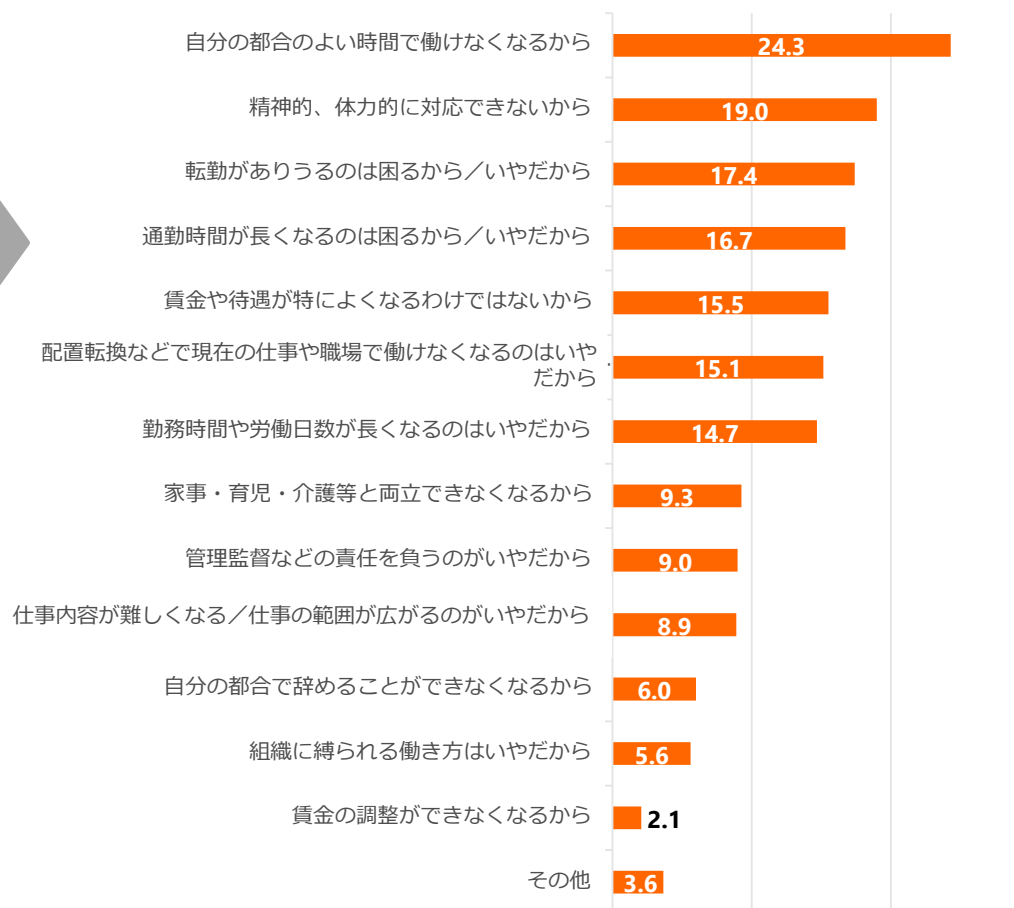
<いわゆる正社員への転換希望>

【n=多様な正社員、単位：%】



<正社員に転換を希望しない理由>

【n=いわゆる正社員への転換を希望しない多様な正社員、単位：%（複数回答）】



<正社員に転換を希望する理由>

【n=いわゆる正社員への転換を希望する多様な正社員、単位：%（複数回答）】

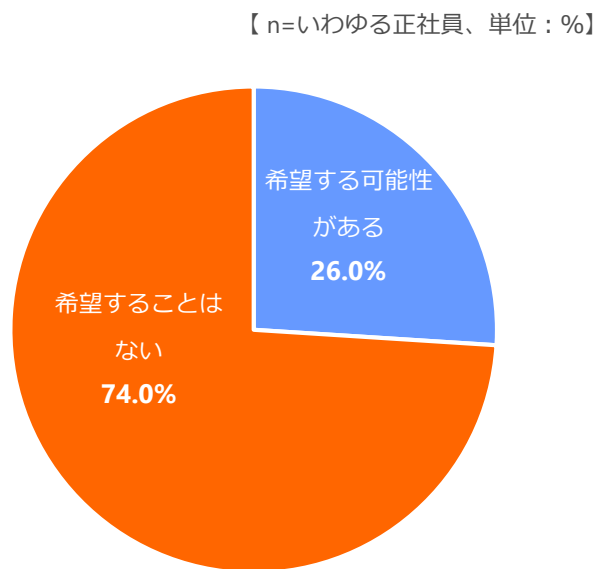
正社員に転換を希望する理由	割合
賃金が上昇するから	75.2
職務や権限の範囲が拡大するから	35.5
昇進が早くなるから	13.2
その他	2.8

○ 今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性について、いわゆる正社員のうち「ある」と回答したのは26%で、その理由としては「余暇時間を大切にしたい」「仕事と育児の両立」等がある一方、「ない」と回答したのは74%で、その理由は「賃金が低下する」「職務を限定すると、キャリア設計も限定される」等がある。

○いわゆる正社員が多様な正社員として働くことを希望する可能性等

(多様化/個人・2021年1月)

＜いわゆる正社員が今後5年先を見据えたときに多様な正社員として働くことを希望する可能性の有無＞



※ いわゆる正社員から多様な正社員になる制度が会社にある前提で回答。

【n=多様な正社員として働くことを希望する可能性がある
いわゆる正社員、単位：%（複数回答）】

多様な正社員を希望する可能性がある理由（上位5つ）	
余暇時間を大切にしたい	43.9
仕事と育児の両立	28.8
勤務地を限定して働きたい (転勤等で住み慣れた場所を離れたくない)	24.6
賃金が上がる	22.4
雇用が保障される・維持される	18.7

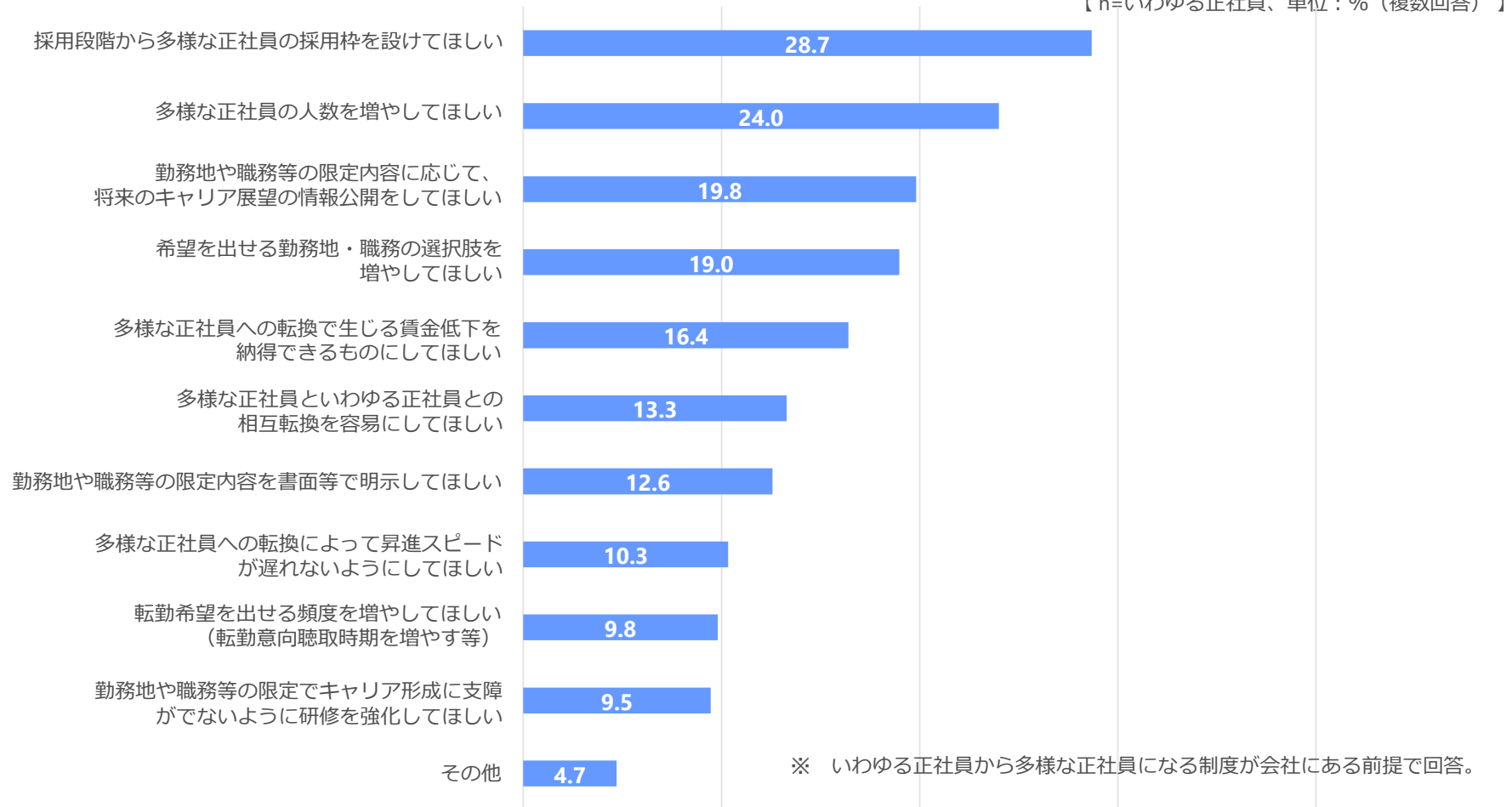
【n=多様な正社員として働くことを希望することはない
いわゆる正社員、単位：%（複数回答）】

多様な正社員を希望しない理由（上位5つ）	
賃金が低下する	40.1
職務を限定すると、キャリア設計も限定される	23.1
職務を限定し専門性を向上させても、それに見合った額の賃金が払われない	19.5
多様な経験を通じて、能力を向上させたい	12.5
昇進が遅れる	8.6

○ 多様な正社員制度利用に必要な支援や配慮についていわゆる正社員に聞いたところ、「採用段階から多様な正社員の採用枠を設けてほしい」、「多様な正社員の人数を増やしてほしい」、「勤務地や職務等の限定内容に応じて、将来のキャリア展望の情報開示をしてほしい」の順に割合が高くなっている。

○多様な正社員制度利用に必要なだといわゆる正社員が考える支援や配慮 (多様化/個人・2021年1月時点)

【 n=いわゆる正社員、単位：%（複数回答） 】

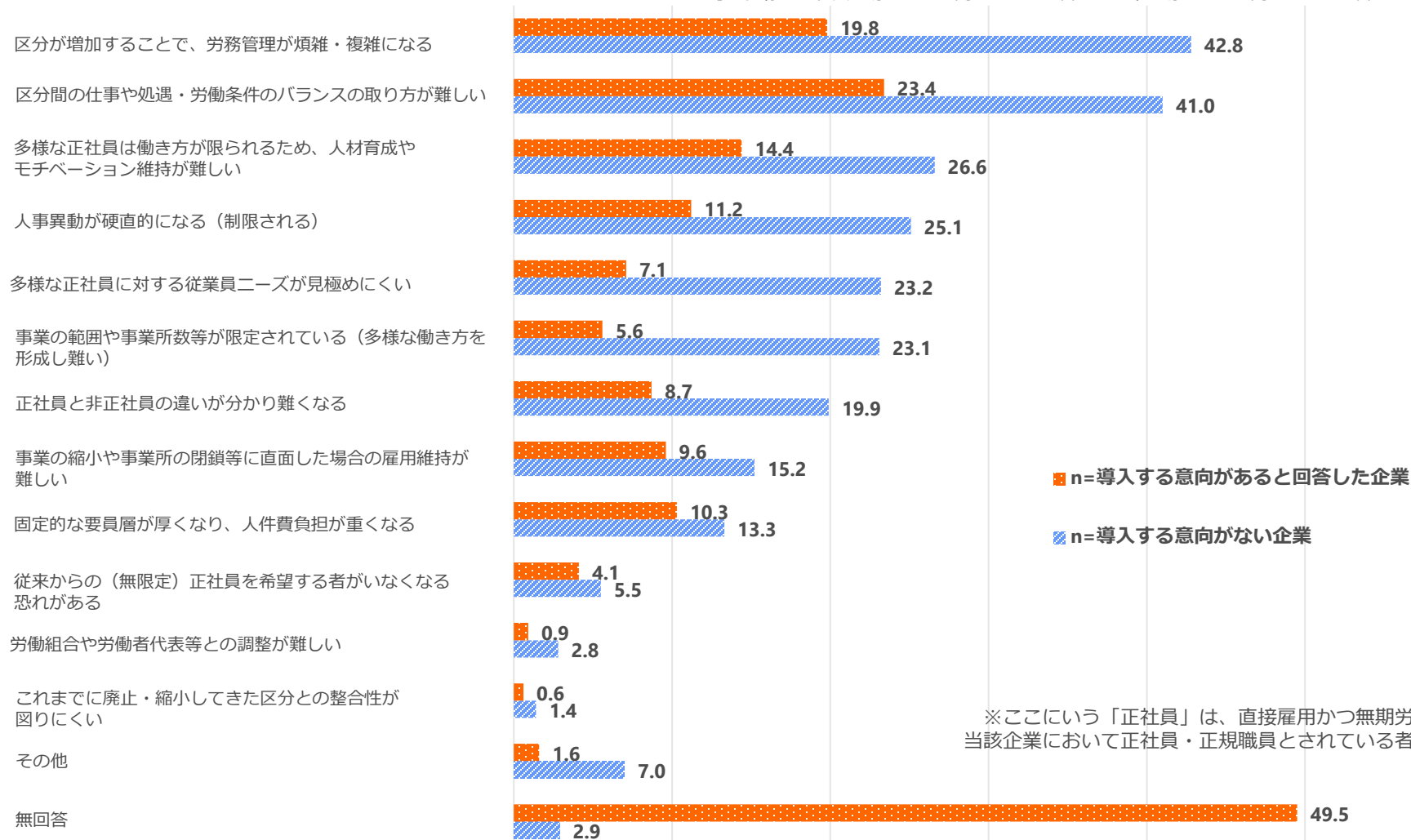


多様な正社員等に関する現状 – 企業における多様な正社員の活用状況 –

○ 多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由としては「区分が増加することで、労務管理が煩雑・複雑になる」、「区分間の仕事や処遇・労働条件のバランスの取り方が難しい」の割合が高くなっている。

○多様な正社員を新設（増員）する上での課題や導入が難しい理由(企業・2016年10月時点)

【n=多様な正社員を導入する意向があると回答した企業、導入する意向はないと回答した企業、単位：%】



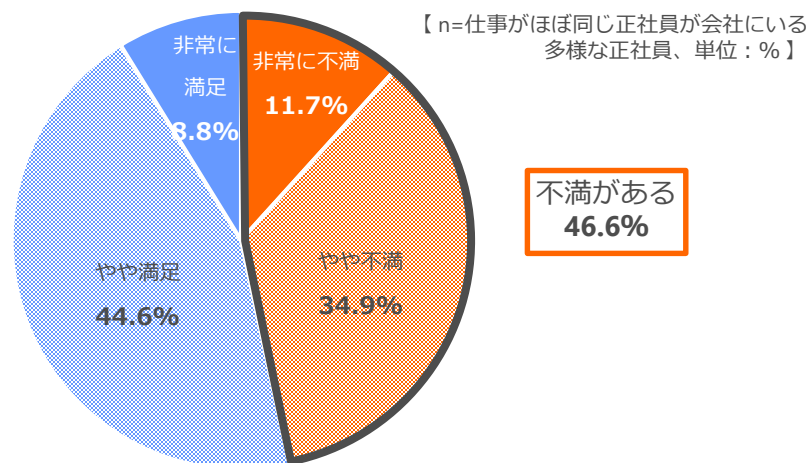
※ここにいる「正社員」は、直接雇用かつ無期労働契約で、当該企業において正社員・正規職員とされている者を指す。

多様な正社員等に関する現状 – 多様な正社員の処遇 –

- 仕事がほぼ同じ正社員と比較した待遇について、「不満がある」という多様な正社員の割合は46.6%。その不満の内容について、「不合理な賃金差がある」の割合が最も高い。
- 多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際に不満について、「不満がある」といういわゆる正社員の割合は約4割。その不満の内容について、「合理的な賃金差が設けられていない」の割合が最も高い。

○仕事がほぼ同じ正社員の処遇等と比較した際の多様な正社員の満足度（多様化／個人・2021年1月時点）

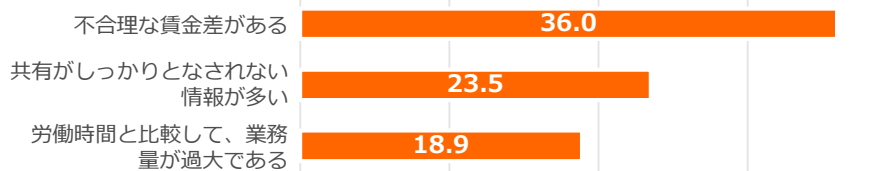
<仕事がほぼ同じ正社員（※）と処遇等と比較した満足度>



※ 仕事がほぼ同じとは、労働者からみた業務内容と責任の範囲が同じかどうかであり、職務内容・配置の変更範囲等まで同じであるかは本調査では把握していないことに留意が必要。

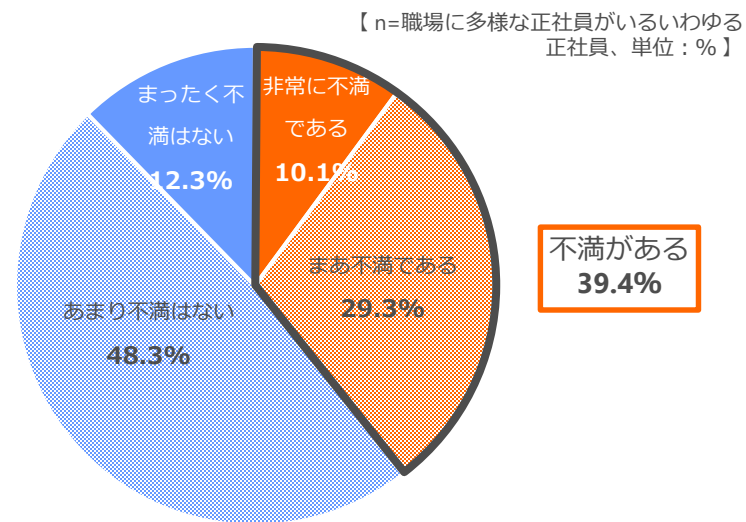
<不満を感じた具体的な事柄（上位3つ）>

【n=仕事がほぼ同じ正社員との待遇差に不満がある多様な正社員、単位：％】



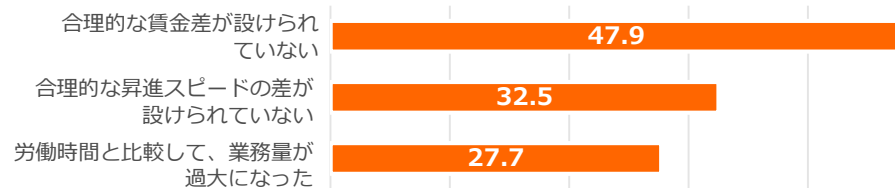
○多様な正社員と比較した際のいわゆる正社員の不満（多様化／個人・2021年1月時点）

<多様な正社員と就労状況・処遇・昇進を比較した際の不満>



<不満を感じた事柄（上位3つ）>

【n=多様な正社員との就労状況・処遇・昇進を比較して不満があるいわゆる正社員、単位：％（複数回答）】



多様な正社員等に関する現状 – 労働条件明示に係る現行制度 –

○ 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;"> <p>※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。</p> </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））

多様な正社員等に関する現状 – 労働条件明示等に関する法違反の状況 –

○ 労働基準監督官が定期監督等を実施した事業場のうち、「労働条件明示」（労働基準法第15条）に関する違反があった事業場の割合は概ね約1割である。

○労働条件明示等に関する法違反の状況

【単位：件、％】

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年
① 定期監督等実施事業者数	133,116	134,617	135,785	136,281	134,981	116,317
② 同違反事業者数	92,034	89,972	92,695	93,008	95,764	80,335
同違反事業者比率	69.1	66.8	68.3	68.2	70.9	69.1
(②/①) (%)						
③ 「労働条件の明示」（労働基準法第15条）の違反事業者数	15,545	13,754	13,929	13,058	14,261	10,817
同違反事業者比率	11.7	10.2	10.3	9.6	10.6	9.3
(③/①) (%)						

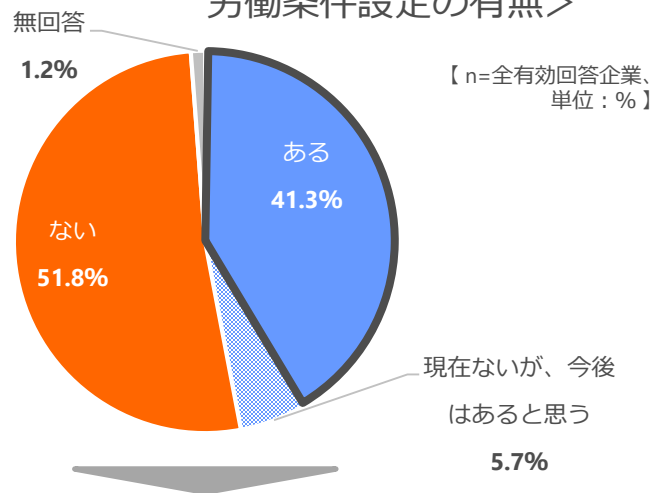
資料出所) 厚生労働省労働基準局「労働基準監督年報」を基に作成。

多様な正社員等に関する現状 – 労働契約関係の実態 –

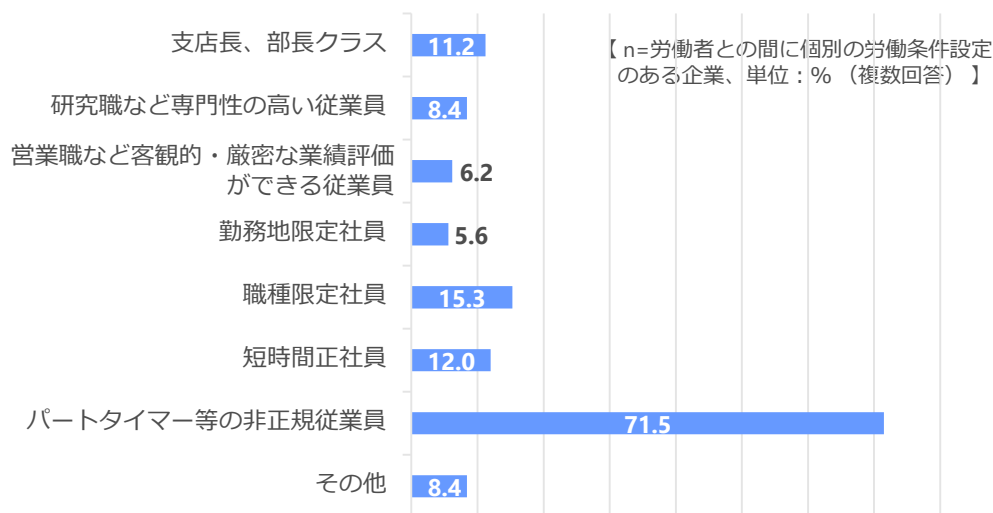
○ 就業規則を作成している企業のうち、労働者との間で個別の労働条件を設定している企業の割合は4割超。

○個別の労働条件設定（2013年9月時点）

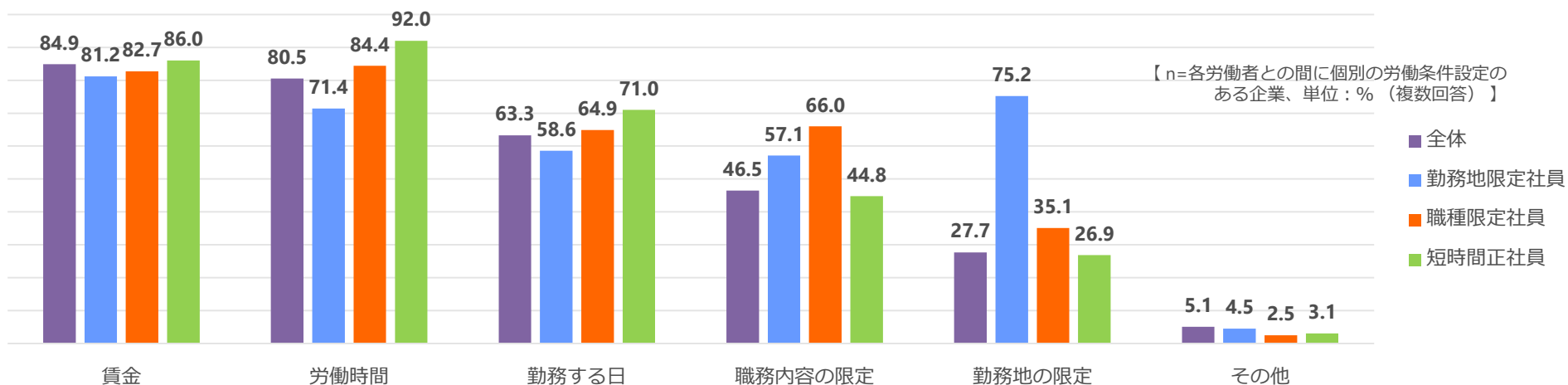
＜就業規則とは別に労働者との間の個別の労働条件設定の有無＞



＜個別の労働条件を設定している労働者＞



＜個別に設定している労働条件＞

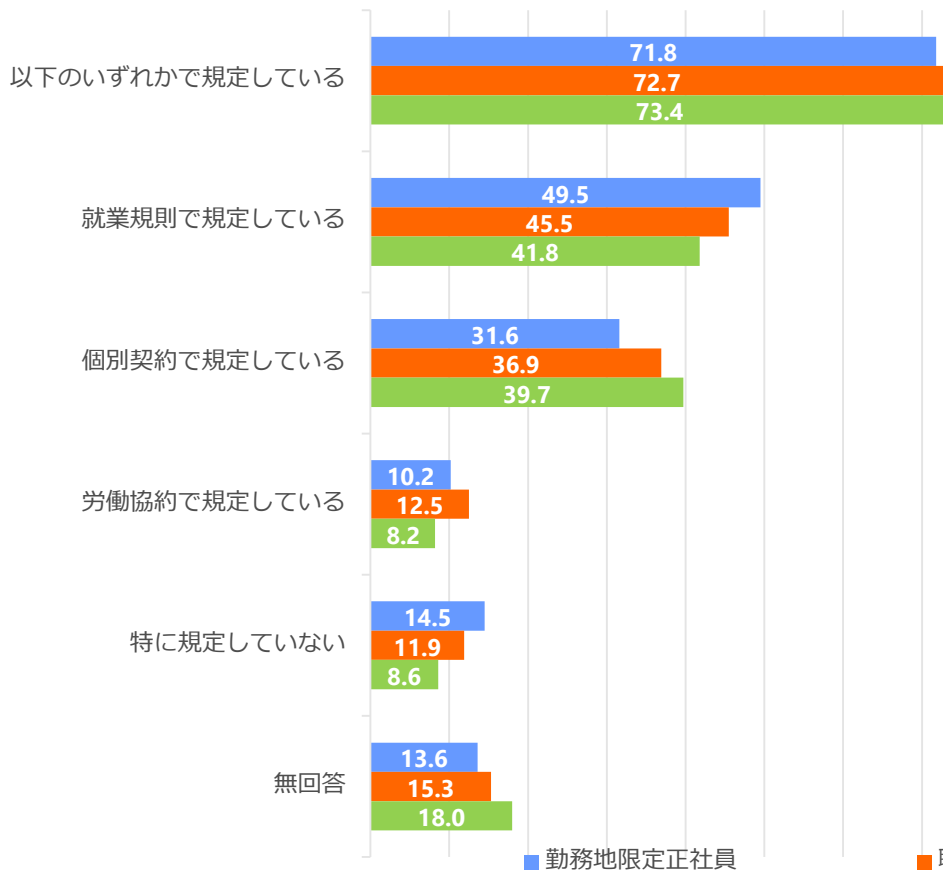


- 多様な正社員の労働条件の限定内容について、いずれかの方法で規定している企業の割合が7割超となっている。
- 規定方法については、「就業規則で規定している」「個別契約で規定している」企業の割合が高くなっている。
- 多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が8割超となっている。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容（多様化／企業・2021年1月）

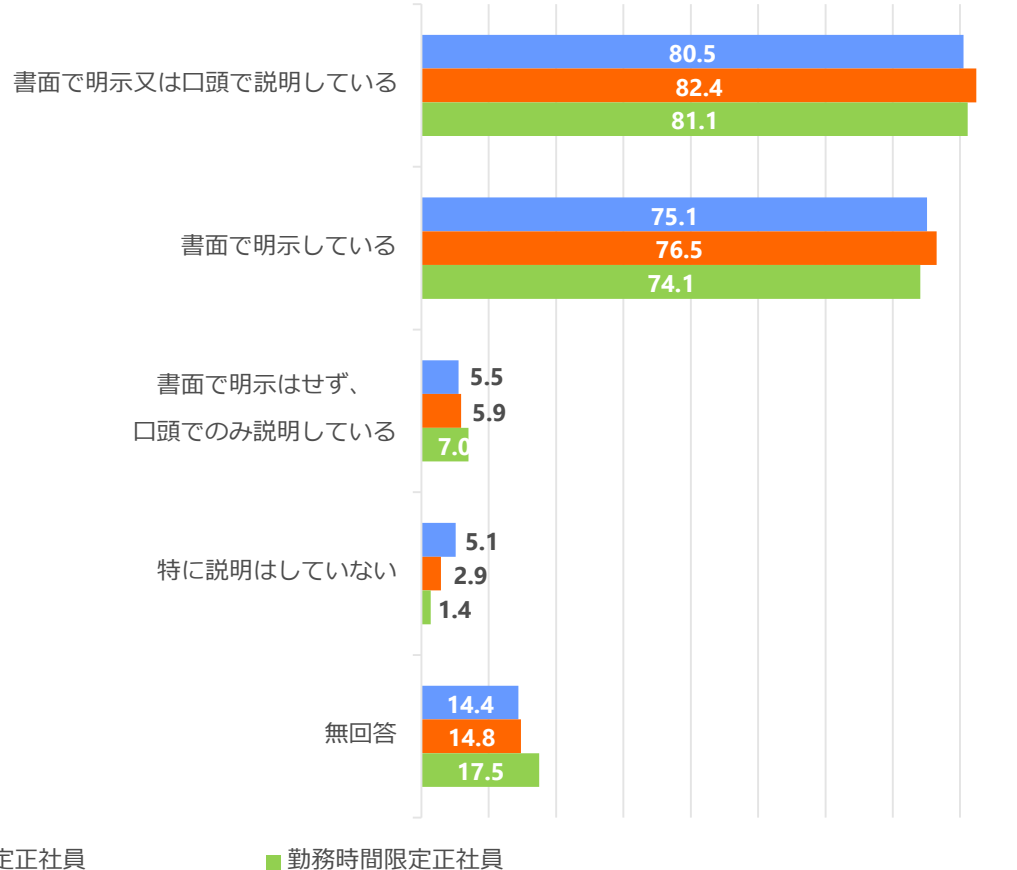
<多様な正社員の労働条件の限定内容の規定方法>

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%（複数回答）】



<多様な正社員の労働条件の限定内容の説明方法>

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%】

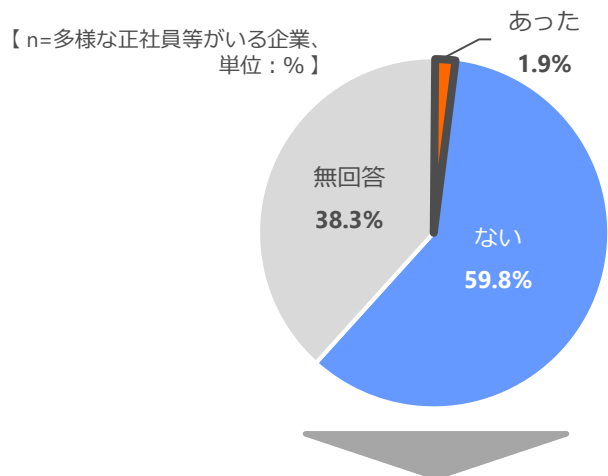


多様な正社員等に関する現状 – 企業における多様な正社員とのトラブル –

- 過去5年間に於いて多様な正社員等とトラブルがあった企業の割合は1.9%であった。
- そのトラブルの原因は、「会社から限定区分の変更を申し入れたが拒否された」の割合が最も高く、「多様な正社員等から無限定正社員との待遇差に不満が出た」「会社の指示が就業規則や個別の契約に明記した限定内容に反していると拒否された」と続く。トラブルの解決方法としては、「本人との話し合いで解決」の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員等とのトラブル（多様化／企業・2021年1月）

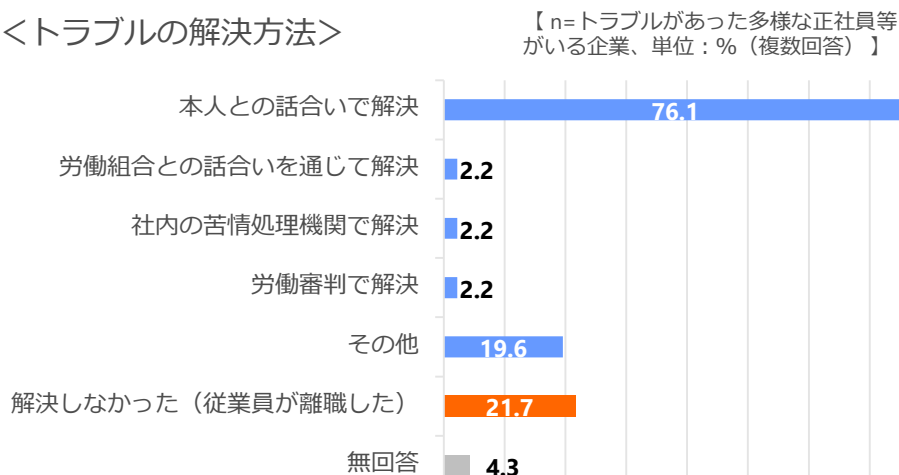
<過去5年間に於ける多様な正社員等とのトラブル>



<トラブルの原因>



<トラブルの解決方法>



※ 多様な正社員等には無期転換社員も含む

資料出所) 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1日調査時点）を基に作成。

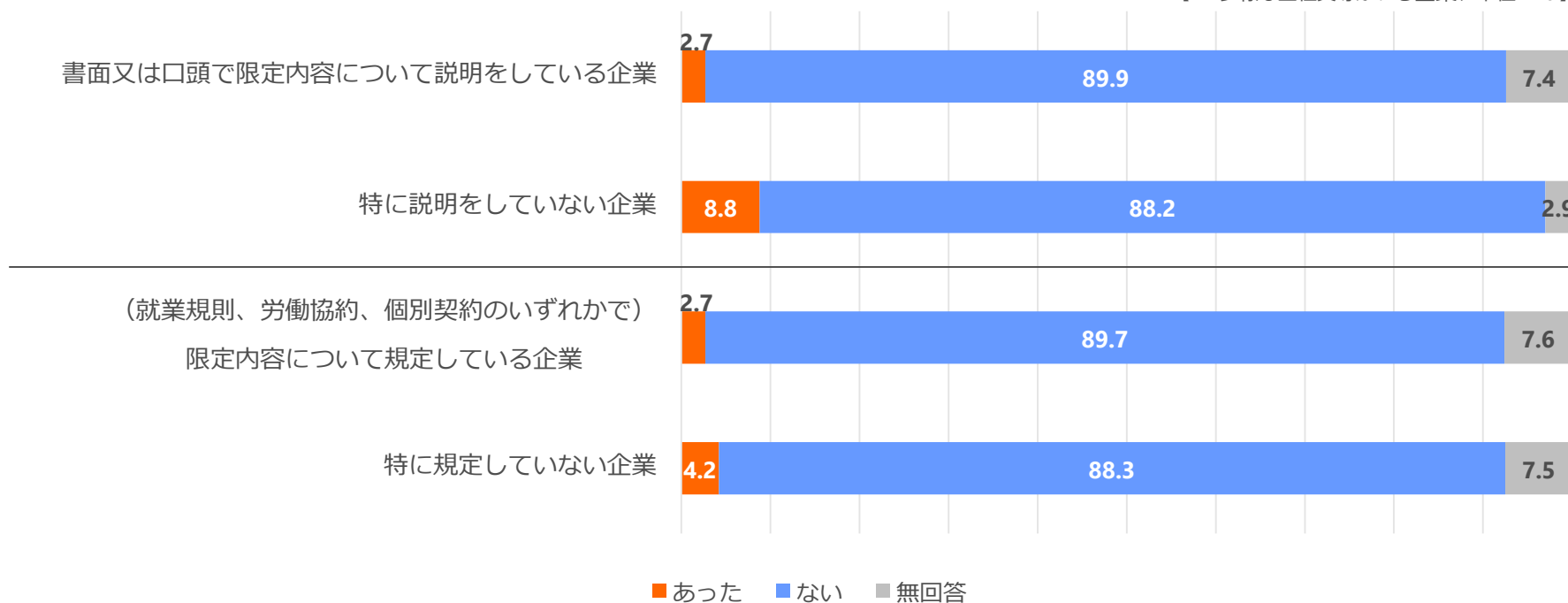
多様な正社員等に関する現状 – 多様な正社員における会社とのトラブル –

○ 限定内容について説明有無や規定の有無に応じて、過去5年間に於いて多様な正社員等とトラブルの有無について集計したところ、「限定内容について説明をしている企業」に比べて「特に説明をしていない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。また、「限定内容について規定している企業」に比べて「特に規定していない企業」の方が、トラブルがあったと回答した割合が高い。

○企業における多様な正社員等とのトラブル (多様化/企業・2021年1月)

注：多様な正社員等には無期転換社員も含む

【n=多様な正社員等がいる企業、単位：％】



注：限定内容の説明の有無、規定の有無については、その企業にいる多様な正社員・無期転換者ごとに状況を調査しているが、規定・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」で一一致（1188社）若しくは「説明をしていない」で一一致（34社）している、又は、限定内容について「就業規則、労働契約、個別契約のいずれかで規定している」で一一致（1073社）若しくは「規定していない」で一一致（120社）している企業を集計対象とした。

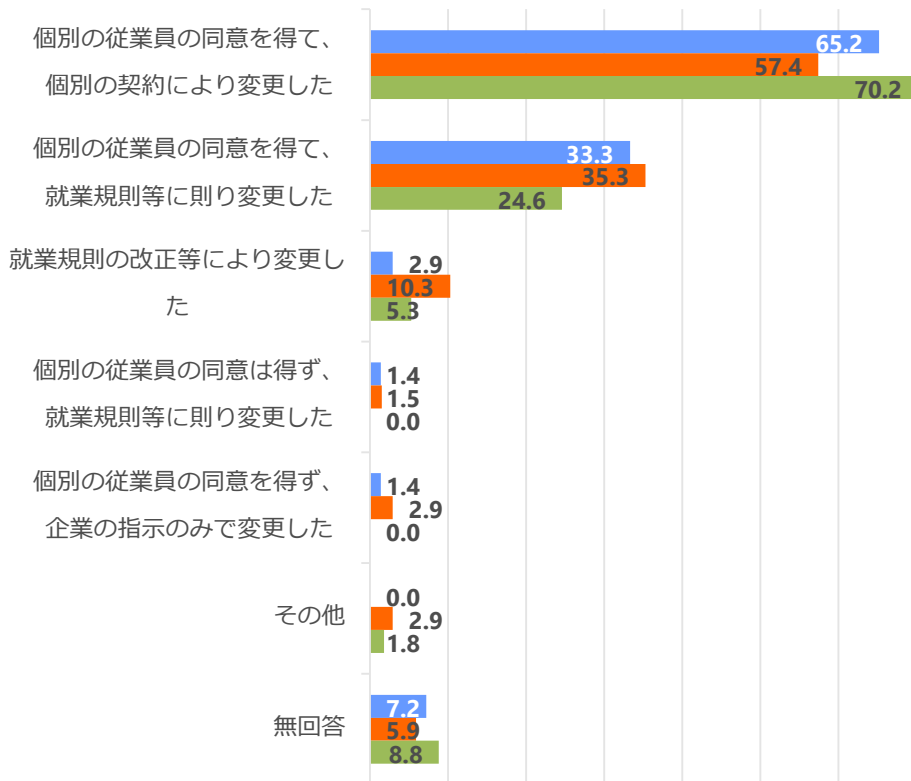
多様な正社員等に関する現状 – 企業における限定した労働条件の変更 –

- 多様な正社員の労働条件の限定内容を変更した際の手続きとしては、個別の従業員の同意を得て個別の契約により変更した企業の割合が6割前後となっている。
- 限定内容を変更した際の説明について、「書面で明示又は口頭で説明している」企業の割合が約9割となっている。

○企業における多様な正社員の労働条件の限定内容の変更（多様化／企業・2021年1月）

<多様な正社員の限定した労働条件の変更時の手続き>

【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）】



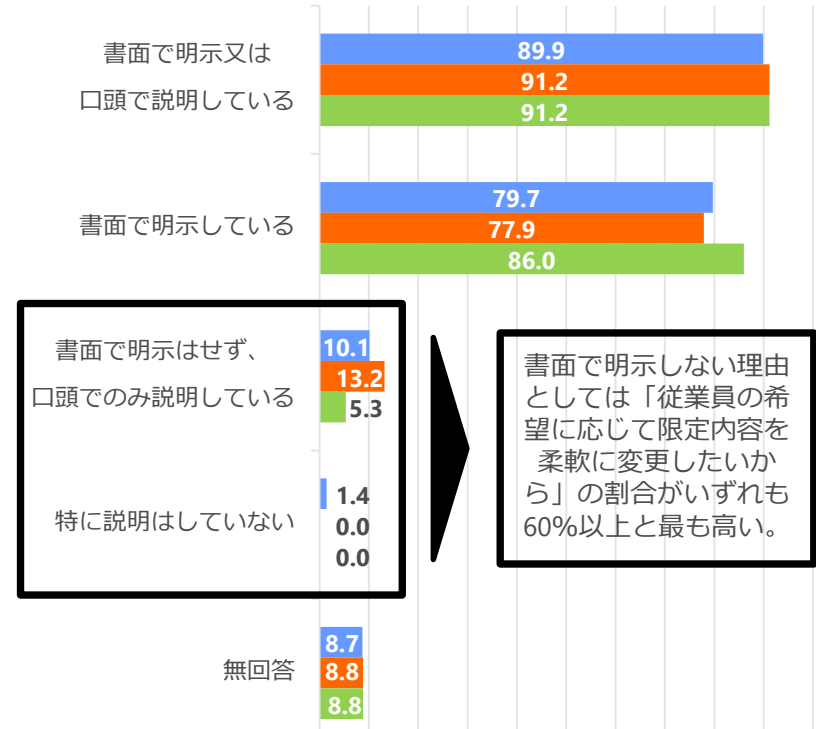
■ 勤務地限定正社員

■ 職務限定正社員

■ 勤務時間限定正社員

<多様な正社員の限定した労働条件の変更時の説明方法>

【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）】



書面で明示はせず、口頭でのみ説明している

書面で明示しない理由としては「従業員の希望に応じて限定内容を柔軟に変更したいから」の割合がいずれも60%以上と最も高い。

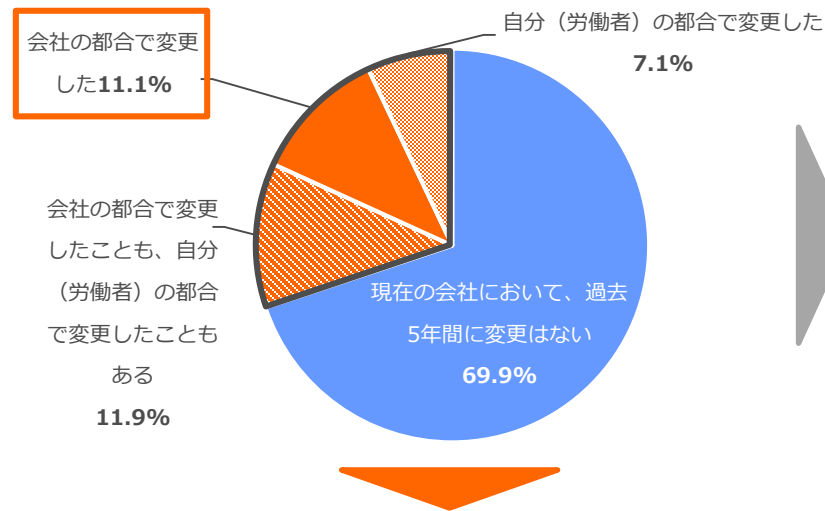
多様な正社員等に関する現状 – 労働者における限定した労働条件の変更 –

- 限定した労働条件について、過去5年間に変更したことがある多様な正社員の割合は30.1%であった。変更した労働条件の内容について、勤務地の変更があったもののうち、転居転勤があった勤務地限定正社員の割合は約3割であった。
- 労働条件に関する会社側の説明方法や会社から説明がなかったことにより、限定内容について変更を命じられるのではないかと「不安に思ったことがある」多様な正社員の割合は28.9%となっている。

○多様な正社員の限定した労働条件の変更（多様化／個人・2021年1月）

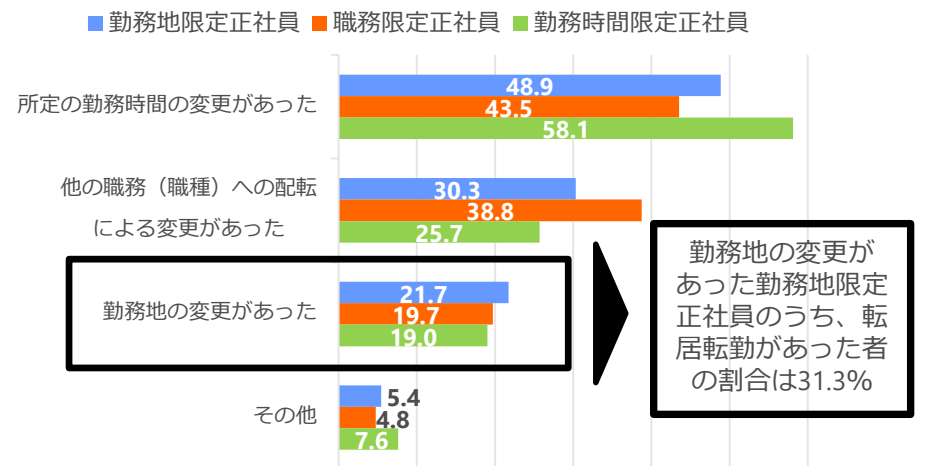
<過去5年間にける限定した労働条件の変更の有無>

【n=多様な正社員、単位：%】

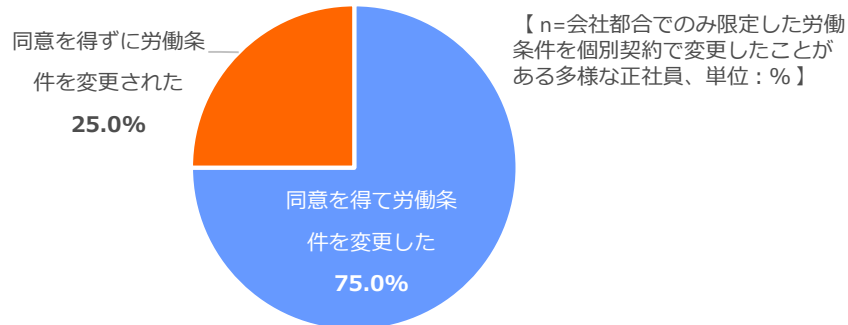


<変更した労働条件の限定内容>

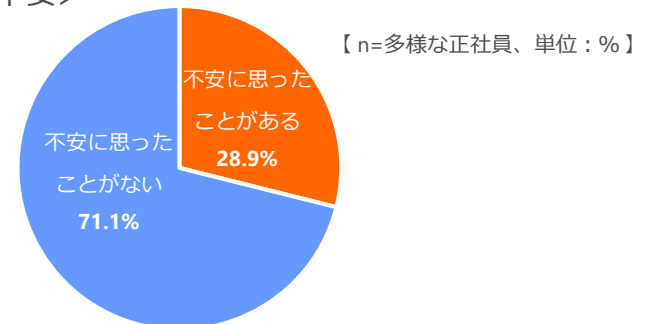
【n=限定した労働条件を変更したことがある多様な正社員、単位：%】



<個別契約で労働条件を変更した場合の本人の同意の有無>



<説明方法や説明がなかったことによる限定内容を変更されることへの不安>



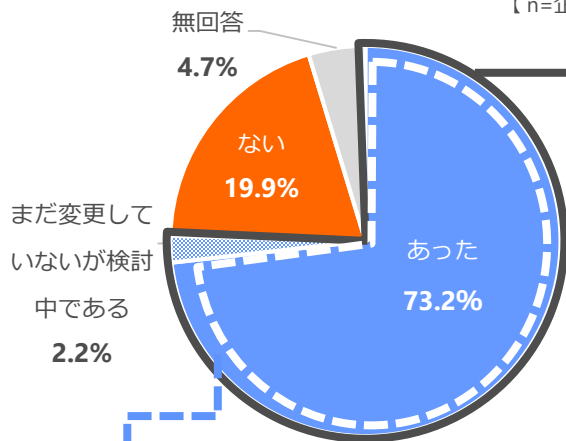
多様な正社員等に関する現状 – 労働条件変更の実施の状況 –

- **労働者の種類を問わず**、労働条件を変更したことがある企業は73.2%、変更を検討している企業を含めると75.4%となっている。
- 労働条件の変更手続きは、就業規則の変更が最も多く、次いで労使協定の締結又は変更となっている。
- 変更又は変更を検討している項目として最も多いのは、高齢者の継続雇用制度関係、次いで賃金関係となっている。

○労働条件変更の実施の状況（2013年9月時点）

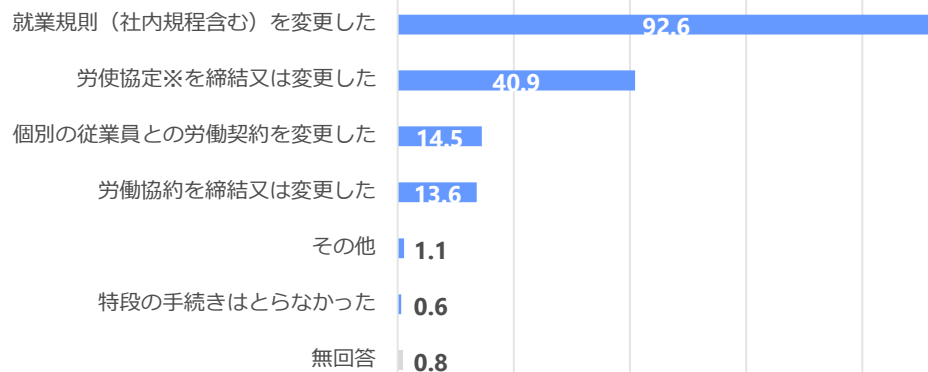
<直近5年間の労働条件変更の有無>

【n=企業、単位：%】



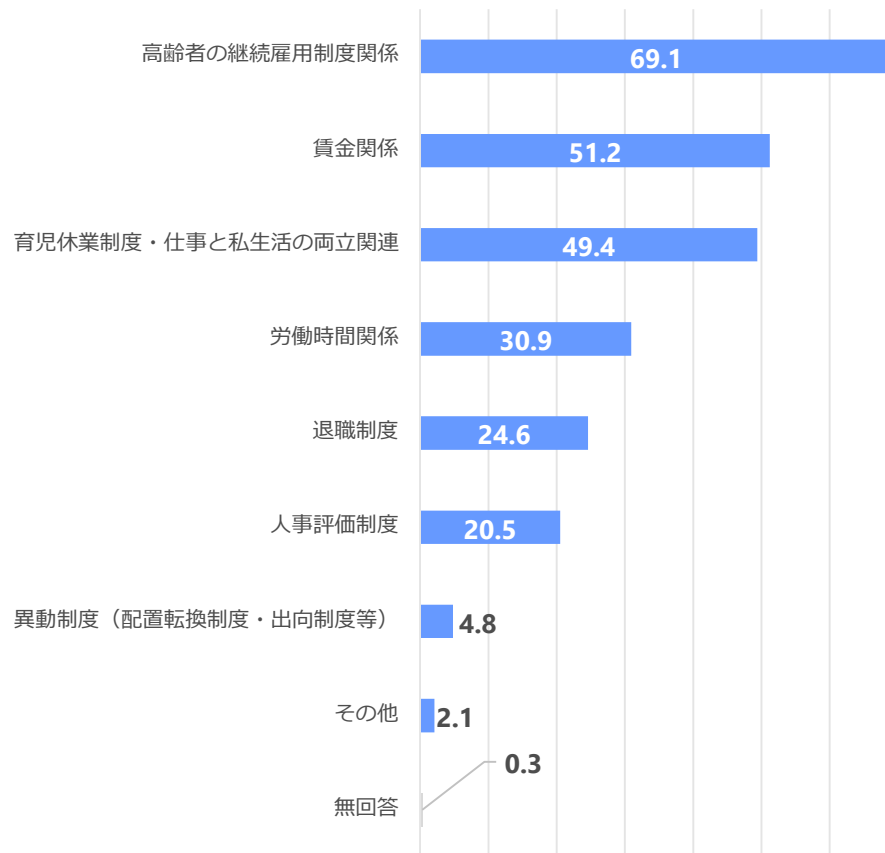
<変更における手続き>

【n=ここ5年間で労働条件の変更があった企業、単位：%（複数回答）】



<直近5年間に於いて変更した又は変更を検討している項目>

【n=ここ5年間で労働条件の変更があった又は変更を検討している企業、単位：%（複数回答）】



※労働基準法所定の過半数組合又は過半数代表者との間のもの

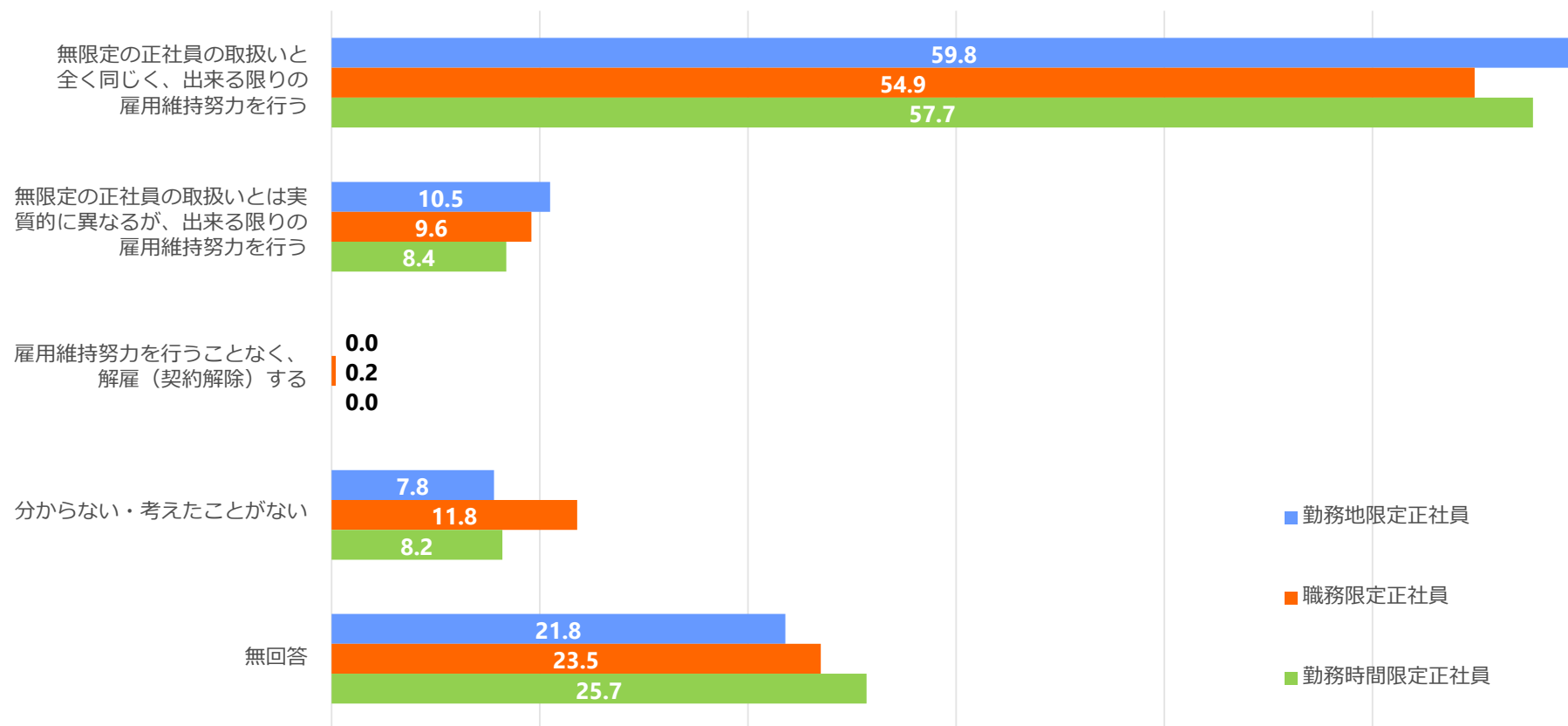
○ 事業所閉鎖や事業の縮小等に直面した場合の多様な正社員の雇用の対応方針について、「無限定正社員の取扱いと全く同じく、できる限りの雇用維持努力を行う」と回答した企業の割合が最も高い。

○企業における多様な正社員の事業所閉鎖等に直面した際の対応方針

(多様化/企業・2021年1月時点)

<多様な正社員の雇用維持方針>

【n=多様な正社員がいる企業、単位：%】



※ 事業所閉鎖等に直面した場合とは、例えば、勤務地限定正社員で通勤圏内の事業所が閉鎖したり、職務限定正社員で事業縮小等に伴い担当職務がなくなった場合を指す。

4 労使コミュニケーション等

労使コミュニケーション等 – 労働組合への加入状況等 –

- 労働組合への加入資格を就業形態別に見ると、「加入資格がある」割合は「いわゆる正社員」と「多様な正社員」が7割超、「無期転換社員」が5割超、「有期契約労働者」が4割超となっている。
- 加入資格がある労働者について労働組合への加入状況を就業形態別に見ると、「加入している」割合はどの就業形態でも8割超となっている。

○就業形態別・労働組合への加入資格の有無等（多様化／個人・2021年1月時点）

＜労働組合への加入資格の有無＞

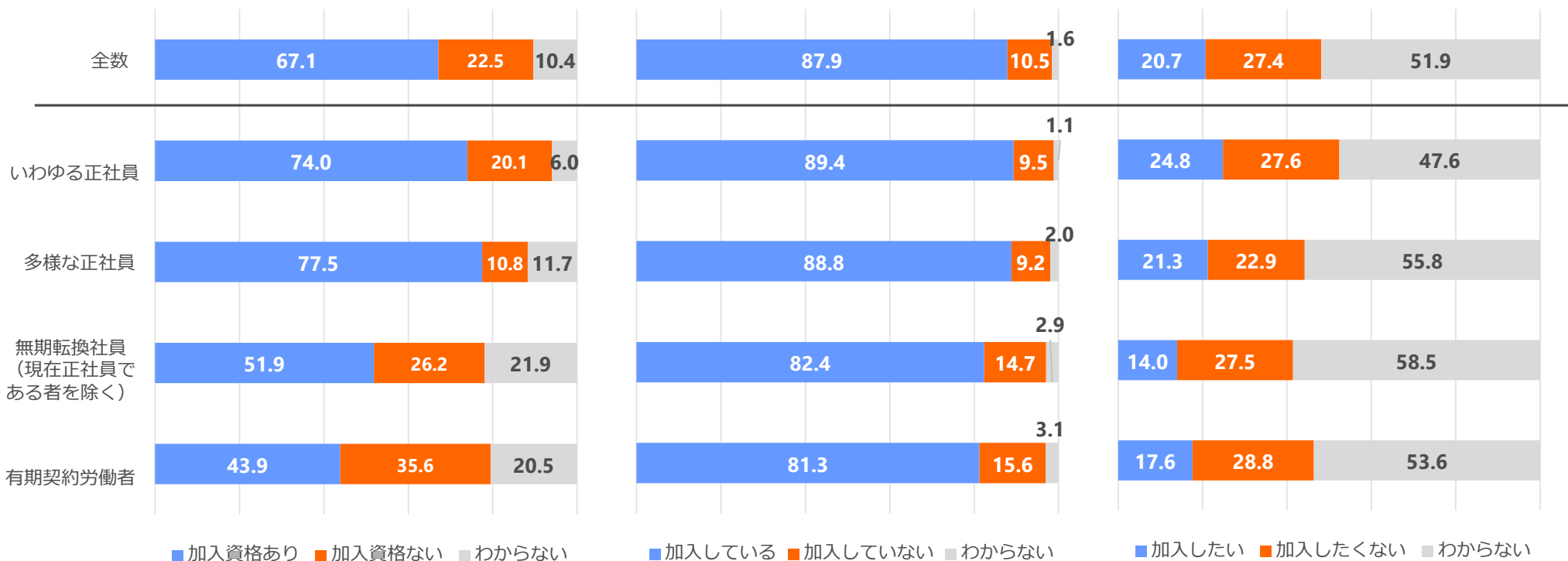
【n=労働組合がある企業に勤める労働者、単位：%】

＜労働組合への加入状況＞

【n=労働組合に加入する資格がある労働者、単位：%】

＜労働組合への加入希望の有無＞

【n=労働組合がない企業に勤める若しくは組合があるかわからない労働者又は労働組合がある企業に勤めているが労働組合への加入資格がない若しくはわからない労働者、単位：%】



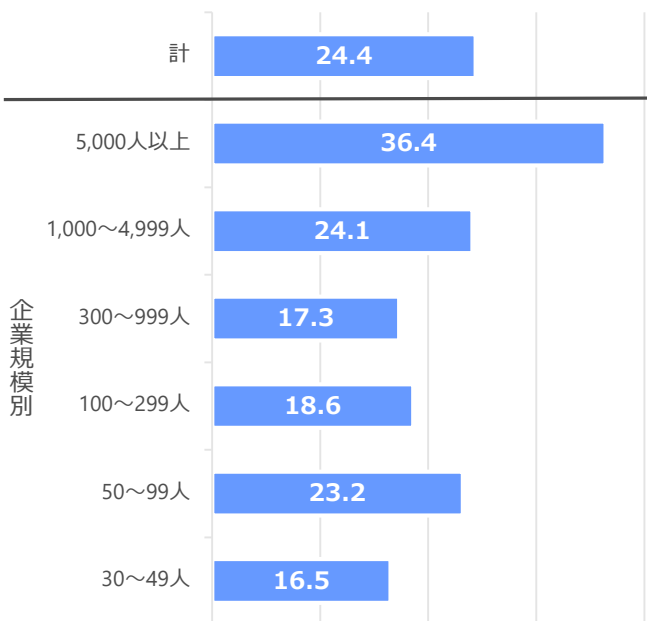
労使コミュニケーション等 – 労使協議機関への加入状況等 –

- 従業員代表に正社員以外の労働者が入っている割合は約25%である。
- 労使協議機関がある事業所について、労使協議機関に付議する事項（複数回答）をみると、「同一労働同一賃金に関する事項」が51.7%となっている。

○労使協議機関の参加・加入状況

＜従業員代表に正社員以外の労働者が入っている事業所の割合＞

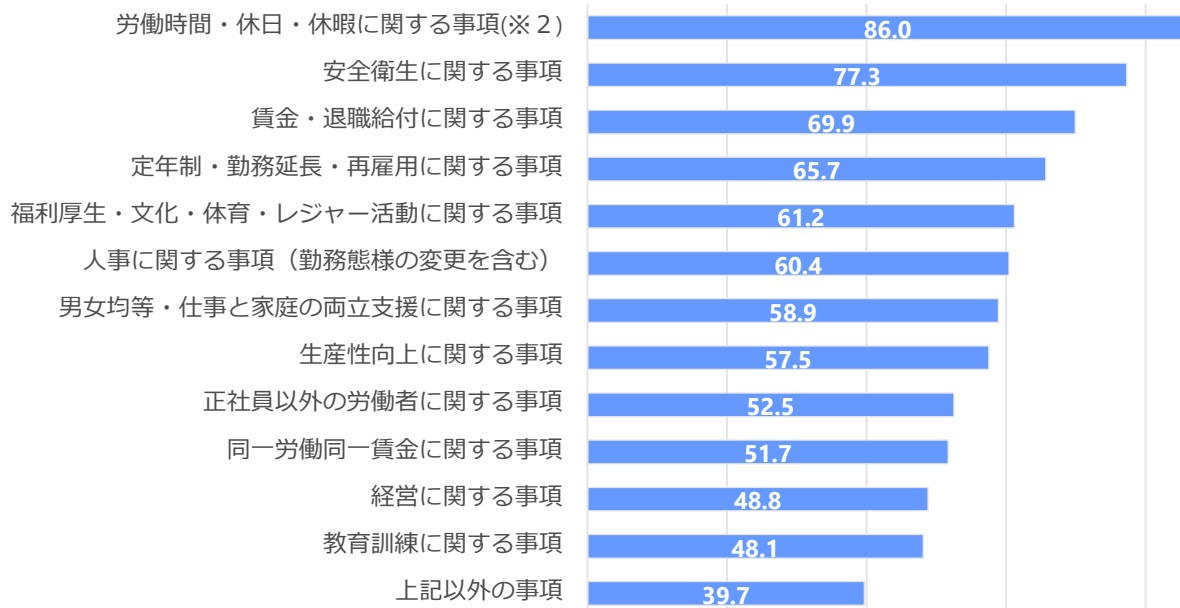
【n=労使協議機関（※1）がある事業所、単位：%】



○労使協議機関への付議状況

＜労使協議機関に付議する事項別事業所割合（複数回答）＞

【n=労使協議機関（※1）がある事業所、単位：%】



※1 労使協議機関

事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき、労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。通常、労使協議会、経営協議会等の名前で呼ばれているものがこれにあたる。

※2 育児休業制度、介護休業制度及び看護休暇制度を含む。

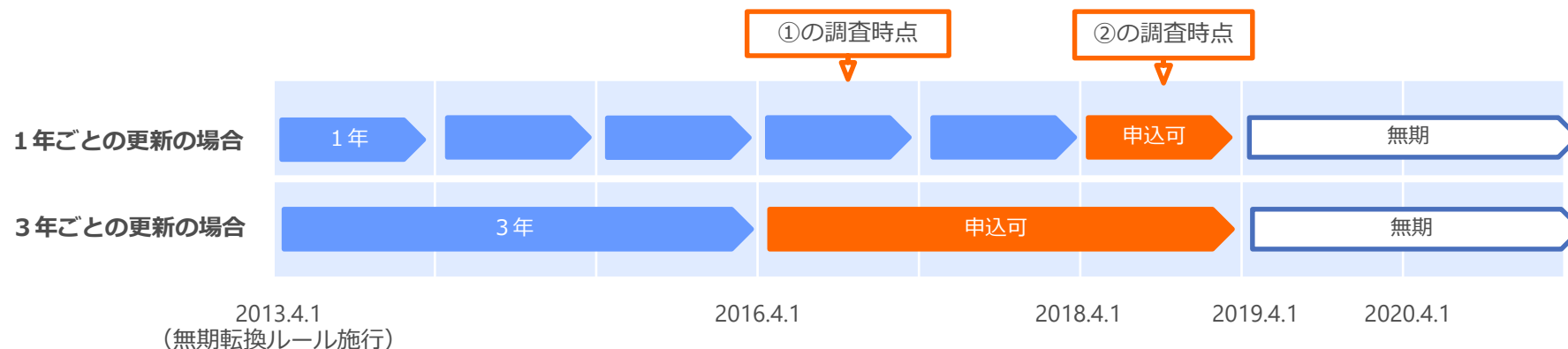
5 調査の概要

○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



○厚生労働省による有期労働契約に関する実態調査の概要

	①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）※1	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）※1
調査期間	2020年7月1日～7月29日	2021年1月15日～2月16日
調査時点	2020年4月1日時点	2021年1月1日時点
調査対象※2	常用労働者を5人以上雇用している全国の民営事業所 11,473事業所	事業所調査に回答のあった 常用労働者を5人以上雇用している事業所で働く 有期契約労働者、無期転換者10,016人
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	49.4%（有効回収数 5,662事業所）	66.6%（有効回答数 6,668人）

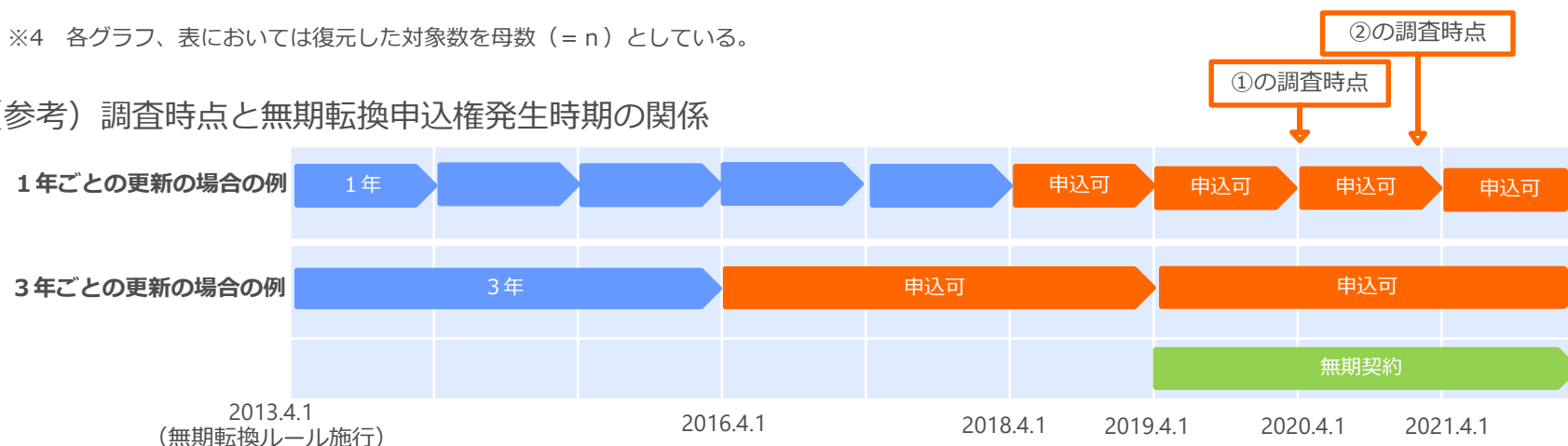
※1 統計法第19条第1項に基づく総務大臣の承認を受けた一般統計調査

※2 ①の調査の対象は、事業所母集団データベース（平成30年次フレーム）を母集団として日本標準産業分類に基づく16大産業に属する事業所のみ抽出。
②の調査の対象は、事業所調査の対象事業所のうち、回答のあった事業所に就業している有期契約労働者、無期転換ルール及び独自制度による無期転換者を母集団として抽出。

※3 ①、②いずれの調査も標本調査のため、母集団に復元したものを調査結果として表章している。

※4 各グラフ、表においては復元した対象数を母数（= n）としている。

(参考) 調査時点と無期転換申込権発生時期の関係



有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説①

	①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）	②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
常用労働者	① 期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者 ② 取締役、理事などの役員であっても常時勤務して一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であってもその事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者又はパートタイム労働者であっても、①に該当すれば常用労働者とする。	
有期契約労働者	事業所から直接雇用されている常用労働者（正社員以外）であって、例えば3か月や1年など、事業所との労働契約期間に定めのある者を指す。（「パート」、「アルバイト」、「契約社員」、「期間工」等の名称を問わない。）	
無期契約労働者	-	事業所から直接雇用されている常用労働者であって、事業所との労働契約で契約期間の定めがない者を指す。（「正社員」、「パート」、「契約社員」等の名称を問わない。）
無期転換者	-	「契約期間の定めがある働き方から定めがない働き方に転換した」と回答した者を指す。（問1（6））
正社員	事業所において正社員・正職員として働いている者を指し、育児・介護休業中の正社員も該当する。	次頁の社員区分参照。
労働契約法における無期転換ルール	労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に規定されたルール。	
無期転換制度	労働契約法における無期転換ルールのみならず、事業所独自の制度等の無期転換ルール以外の方法による無期転換制度を含む。	
クーリング期間	「クーリング期間」を置くとは、一定の更新回数又は勤続年数に達した時に、いったん雇止めをし、一定期間をおいてから再び労働契約を締結することをいう。	「クーリング期間」とは、有期労働契約の契約期間が満了した後、次回の有期労働契約の締結（契約更新）まで使用者（企業）との間で労働契約が締結されない期間を指す。（契約期間満了の直後に契約更新がなされた場合、クーリング期間はない。）
解雇・雇止め	「解雇」とは、労働者の同意を前提としない使用者による一方的な労働契約の打ち切りをいう。 「雇止め」とは、有期労働契約の期間満了後、その有期労働契約を更新せずに、労働契約を打ち切ることをいう。（事業所調査においては、「使用者が、期間満了後、有期労働契約を更新しないこと。」と定義）	

有期労働契約に関する実態調査の概要

○調査の用語解説②

①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）		②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）
社員区分	—	<ul style="list-style-type: none">①「正社員」雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いた、正社員をいう（多様な正社員を含む）。②「出向社員」他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかは問わない）③「契約社員」特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者（※1）④「嘱託社員」定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用される者（※1）⑤「パートタイム労働者」常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者⑥「派遣労働者」労働者派遣法（※2）に基づく派遣元事業所から派遣された者⑦「その他」上記以外の労働者

※1 定年退職者等の再雇用者であっても、「契約社員」の定義に当てはまる場合は「契約社員」とする。「パートタイム労働者」、「その他」の労働者であっても、「契約社員」の定義に当てはまる場合は、「契約社員」とし、「嘱託社員」の定義に当てはまる場合は「嘱託社員」とする。

※2 労働者派遣法とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）」をいい、「派遣元事業所」とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受けている事業所をいう。

○調査の用語解説③

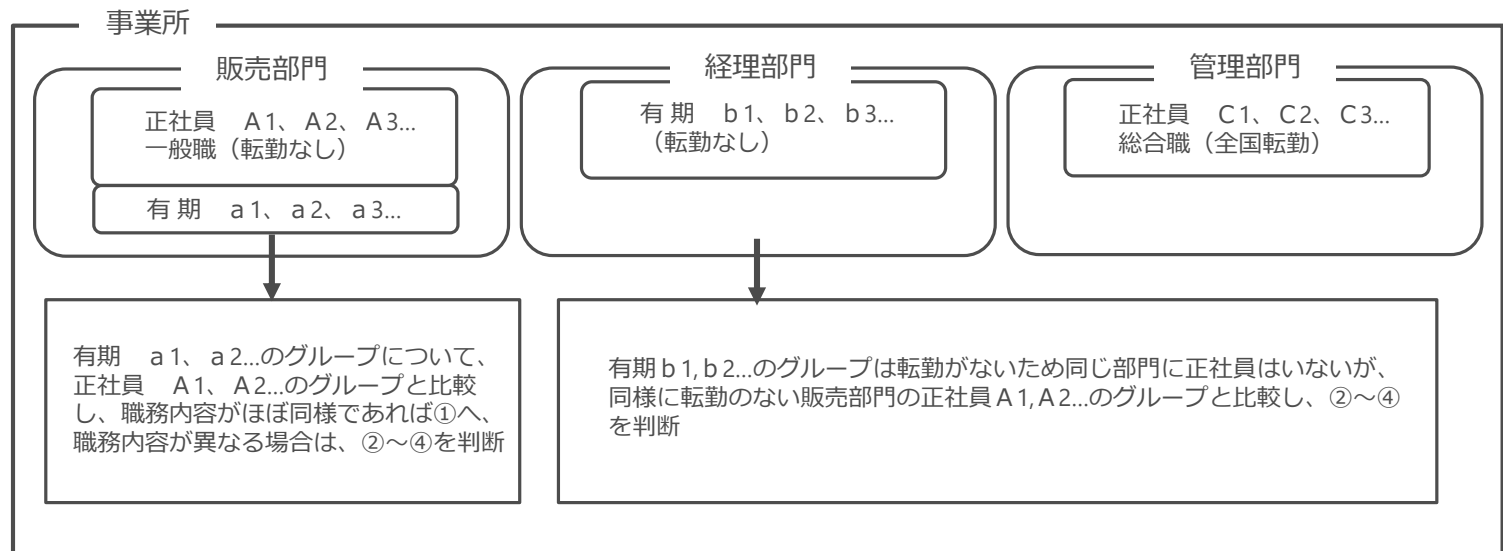
①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）

②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）

有期契約労働者および無期契約労働者に転換した者（事業所調査については有期契約労働者のみ）が従事する職務について、勤務先の事業所における正社員との対比によって、以下の5つに分類した。

- ①正社員同様職務型（正社員と同様の職務に従事）
- ②高度技能活用型（正社員よりも高度な内容の職務に従事）
- ③別職務・同水準型（正社員とは別の職務であるが、高度でも軽易でもない職務に従事）
 - ※ 正社員が管理業務で、有期契約労働者は販売業務である場合に、後者の業務内容が明らかに軽易とは言えないときなどがこれに該当する。
- ④軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事）
 - ※ 正社員と業務は同じだが責任が軽い場合や、業務内容が単純である場合などがこれに該当する。
- ⑤事業所に正社員がいない
 - ※ 比較対象となる正社員が不明な場合は、有期契約労働者の人事管理方針（転勤の範囲や昇進の方針など）や職務内容（とりわけ責任の程度）に近い社員（「総合職」と「一般職」がある場合の一般職の正社員等）のグループを比較対象とした。派遣会社の場合は、派遣元事業所と有期労働契約を締結している派遣労働者の職務について、派遣元事業所の正社員の職務を比較対象とした。

職務タイプ



○独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）による多様化する労働契約の在り方に関する調査の概要

	③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）	④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）
調査期間	2021年1月15日～3月1日	2021年1月14日～1月28日
調査時点	2021年1月1日時点	2021年1月時点
調査対象	従業員規模30人以上の全国20,000の民間企業等（※1）	20歳以上の正社員、契約社員・嘱託、パート・アルバイト、派遣社員20,000人
調査方法	郵送配布・郵送回収	WEB調査
有効回収数	5,729件（有効回収率：28.6%）	20,000件（※2）

※1 調査対象は事業所ではなく、企業（会社企業（株式会社、有限会社等）とそれ以外の法人（学校法人や独立行政法人等））である。
「平成28年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布した。

※2 個人調査については、回収目標を20,000件として「就業構造基本調査（2017年）」の「性」「年齢」「就業形態」の分布に合わせた層化割付回収とした。

※3 本調査結果は単純集計した結果である（業種と規模の分布の偏りを、母集団分布どおりに復元（補正）した集計結果ではない）。

○ 本資料において、①令和2年有期労働契約に関する実態調査（事業所）は「有期／事業所」、②令和3年有期契約労働に関する実態調査（個人）は「有期／個人」、また、③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）は「多様化／企業」、④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）は「多様化／個人」と表記している。

多様化する労働契約の在り方に関する調査の概要

○調査の用語解説

	③多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業）	④多様化する労働契約の在り方に関する調査（個人）
正社員	直接雇用されている無期労働契約の、いわゆる正規従業員。	雇用されている労働者で雇用期間の定めのない正社員。多様な正社員や他企業より出向契約に基づき出向している方も含む。
有期契約労働者	フルタイム契約労働者やパートタイム契約労働者など、企業が直接雇用している労働者であって、企業との労働契約期間に定めがある者を指す。	—
フルタイム契約労働者／パートタイム契約労働者	企業に有期契約で直接雇用されている労働者（臨時労働者・定年後再雇用者を除く）で、所定労働時間が正社員とほぼ同じ者／正社員より所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者	—
無期転換社員	改正労働契約法の無期転換ルール又は会社独自の無期転換ルールにより、有期契約労働者から転換し、無期化した社員	
いわゆる正社員／無限定正社員	勤務地、職務（職種）、労働時間等が限定されていない正社員	
多様な正社員	正社員ではあるが、無限定正社員と比較すると、勤務地、職務、労働時間等が限定されている社員。	
多様な正社員等	多様な正社員及び無期転換社員のことをいう。	—
勤務地限定正社員	就業する地域が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員	
職務限定正社員	従事する職務（職種）が特定されているか、一定の範囲内にあらかじめ決められている働き方の正社員	
勤務時間限定正社員	所定の勤務時間を超えた勤務はないか、あっても一定の場合の限られた時間にあらかじめ決められている働き方の正社員	

6 その他

参考：無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較

	無期転換（諸外国は無期みなし等）	勤続年数・更新回数の上 限、 通算契約期間	クーリング期間	無期転換後の労働条件	有期雇用と無期雇用の 均等・均衡待遇等
日本	有期雇用契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者からの申込みによって有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（労契法18条1項1文）。 ※有期特措法等による例外有り。	勤続年数や更新回数に上限なし。 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が5年を超える場合、すなわち更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合に生じる（労契法施行通達第5の4(2)ウ1文）。	空白期間が6ヶ月以上であるときは、前の契約期間は通算されない（労契法18条2項）。	「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能、「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約をいう（労契法施行通達第5の4(2)カ1段）。	短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、差別的取扱いを禁止（均等待遇、パ有法9条）、不合理な待遇差を禁止（均衡待遇、パ有法8条）。
EU	EU有期労働指令（1999/70/EC）加盟国は有期雇用契約又は関係の反復継続的な利用から生ずる濫用を防止するための措置をとることとされている（5条1項）。				
イギリス	有期雇用契約が4年以上継続した場合、有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（英・有期雇用規則8条(2)項(a)号）。ただし、有期雇用契約に基づく雇用に客観的に正当化される場合は、転換は生じない（8条(2)項(b)号）。なお、転換により無期雇用契約に変わったと考える従業員は無期雇用契約への変更を確認する書面の交付請求が可能（9条(1)項）。	最長4年まで。 その間更新回数に上限なし。 なお、有期雇用契約の期間の上限、更新の回数の上限等について、労働協約等による例外設定が可能（8条(5)項）。	新たな有期雇用契約に基づく再雇用の場合の中断期間について、継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱う。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用従業員は、契約条件等に関して、無期雇用従業員と比べて不利益な取扱いを禁止（英・有期雇用（不利益取扱い禁止）規則3条）
ドイツ	①客観的事由がある場合（独・パート有期労働契約法14条1項で例示列挙（※当該事由については次頁））か②客観的事由がない場合は新規雇用に限り（14条2項）有期雇用契約を締結可能。 労働関係が、約定された期間が経過した後、又は、目的達成後使用者がこれを知りながら継続したときは、使用者が遅滞なく異議を述べず、又は、労働者に目的達成を遅滞なく通知しなかった場合には、当該労働関係は期間の定めなく延長されたものとみなす（15条5項）。	①客観的事由がある場合…期間上限・更新回数上限無し（14条1項） ②客観的事由がない+新規雇用の場合…2年の期間上限・3回の更新回数上限（なお、当該上限について労働協約による例外設定が可能）（14条2項）	客観的事由のある有期契約と客観的事由のない有期契約の相互連鎖、また、空白期間を挟む客観的事由のない有期契約の連鎖は、共に不可能。	（確認した限りでは規定無し。）	有期雇用労働者について、正当化理由がない限り、無期雇用労働者と比べて不利益な取扱いを禁止（4条2項）。
フランス	明確かつ一時的な業務の遂行を目的とする場合で、法律に（限定）列挙された事由（※当該事由については次頁）がある場合に限り、有期雇用契約を締結可能（仏・労働法典L1242-2条）。 有期雇用契約の期間満了後も契約関係が継続している場合、期間の定めのない契約になる（L1243-11条）。	原則として最長18ヶ月まで（一定の場合には例外的に9ヶ月に短縮又は24ヶ月に延長）。なお、産業別労働協約による例外設定が可能（L1242-8条） 更新は2回まで可能（L1243-13-1）。	同一職務に対して有期雇用契約が連続する場合のクーリング期間： 合計契約期間が14日以上：契約期間の1/3、14日未満：契約期間の1/2 なお、産業別労働協約による例外設定が可能。 （L1244-3条・L1244-3-1条）	（確認した限りでは規定無し。）	無期雇用労働者に適用される法律・協約上の規定等は、雇用の終了に関するものを除き、有期雇用労働者にも適用（L1242-14条）。 有期雇用労働者の報酬は、同じ格付で同じ職務に就く無期雇用労働者の報酬を下回ってはならない（L1242-15条）
韓国	2年を超えない範囲で期間制労働者を使用することができる（韓・期間制・短時間労働者保護法4条(1)項本文）。 4条(1)項各号の事由（※当該事由については次頁）に当たる場合は2年を超えて期間制労働者を使用することができ（4条(1)項但書・各号）、各号の事由がない等にもかかわらず2年を超えて期間制労働者を使用する場合、期間の定めのない雇用契約を締結したとみなす（4条(2)項）。	最長2年まで。 その間更新回数に上限なし。	使用者は雇用契約期間の間、不合理な空白（クーリング）期間を設定することを禁止されている（2020年11月19日付改定「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」）。	使用者と労働者が、労働協約、就業規則等の規定を考慮して決め、また、使用者は、同種または類似業務を行う別の期間の定めのない労働者と比べて、差別的取扱いをしないように努めることとされている（同ガイドライン）。	期間制労働者と、同種又は類似の業務に従事する期間の定めのない労働者や通常労働者との間で、差別的処遇を禁止（韓・期間制・短時間労働者保護法8条）。

※出典）厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ。フランスについては青山学院大学 細川良教授監修。フランス以外の国についてはJILPT監修。

○ 前頁記載の各事由の詳細

ドイツ：独・パート・有期労働契約法14条1項に列挙されている事由

- ①労働に対する経営上の需要が一時的に存在する場合
- ②職業訓練もしくは大学課程から引き続き雇用に移行することを容易にするため期間を設定する場合
- ③ある労働者が他の労働者の代理で就労する場合
- ④労働給付に固有の性質が期間設定を正当化する場合
- ⑤試用のため期間を設定する場合
- ⑥労働者の個人的事由から期間設定が正当化される場合
- ⑦公的な財政法で有期雇用のため定められた予算措置により労働者に報酬が支払われている場合
- ⑧期間設定が裁判上の和解に基づく場合

フランス：仏・労働法典L1242-2条に列挙されている事由

- ①以下の労働者の代替である場合
 - ・欠勤労働者
 - ・一時的にパートタイム労働に移行している労働者
 - ・労働契約停止中の労働者
 - ・廃止予定の職に就いていた労働者が廃止前に離職した場合の残期間
 - ・期間の定めのない契約で採用された労働者が実際に就労を開始するまでの期間
- ②事業活動が一時的に増加する場合
- ③季節的な雇用の場合
- ④その他、職業訓練目的の雇用の場合、エンジニアや高度の技術を有する者を雇用する場合、長期間失業している者や障害者を雇用する場合等

韓国：韓・期間制・短時間勤労者保護法4条(1)項に列挙されている事由

- ①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合
- ②休職・応援等により欠員が発生し、当該労働者が復帰するまで当該業務を代わって行う必要がある場合
- ③労働者が学業、職業訓練等の履修に伴い、それに必要な期間を定めた場合
- ④「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者〔注：55才以上の者〕と労働契約を締結する場合
- ⑤専門的知識・技術の活用が必要な場合〔注：建築士、公認会計士、弁護士等〕と政府の福祉政策・失業対策等に伴い提供される雇用として大統領令で定める場合〔注：国民の職業能力開発、就業の促進及び社会的に必要なサービス提供等のために雇用を提供する場合等〕
- ⑥そのほか、第1号から第5号までに準ずる合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合〔注：他法で期間制労働者の使用期間を「2年を超過して」とは異なる期間とするか、別途の期間を定めて労働契約を締結できるようにした場合、大学で講義する者、研究機関で研究業務に従事する者、所定労働時間が極めて短い労働者、高所得の者等〕

○ 韓国に関する参考資料

「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」（韓国雇用労働部、2020年11月19日改定発表、同日より施行）

3. 期間の定めのない労働者への転換

ダ. 期間の定めのない労働者に転換される労働者の労働条件および福利厚生等に対しては、使用者と当該労働者が期間の定めのない労働者に適用される労働協約、就業規則等を考慮して決める。

ラ. 上記のダ項にもかかわらず、使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、定期的に支給される賞与（定期賞与、お正月・お盆の賞与など）、経営成果に応じて支給される成果給、そのほか労働条件および福利厚生等に関する事項において、他の特別の事情がない限り、同種または類似業務を行う既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。

マ. 上記のラ項にもかかわらず、業務の内容と関係のない労働条件および福利厚生等に関する事項に対しては、他の特別な事情がない限り、同種または類似業務の遂行をするかどうかと関係なく、期間の定めのない労働者に転換される労働者に、既存の期間の定めのない労働者に比べて差別的取扱いをしないように努める。

バ. 使用者は、期間の定めのない労働者に転換される労働者の賃金、年次有給休暇、昇進・昇給、福利厚生の水準等を決めるに当たり、担当業務の内容、期間制労働者としての勤続年数および業務経験等を考慮するなど合理的に算定するように努める。

和訳：JILPT作成

参考：労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較

	労働契約締結時の労働条件明示		労働条件変更時の労働条件明示	就業規則等への 勤務場所・職務の記載
	労働条件明示義務	勤務場所・職務の明示		
日本	「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。」(労基法15条1項) なお、15条1項違反の場合は三十万円以下の罰金の適用あり(120条1号)	「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。…」→「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」(労基法5条1項1号の3) 「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…」(平成11年1月29日基発45号) 「職務や勤務地を明示…紛争の未然の防止のため、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について明示することが望ましい」(平成26年7月30日基発0730第1号)	「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。」(労契法4条2項) 「『労働契約』法第4条第2項は、労働契約が締結又は変更されて継続している間の各場面が広く含まれるものであること。これは、労働基準法第15条第1項により労働条件の明示が義務付けられている労働契約の締結時より広いものであること。」(平成24年8月10日基発0810第2号)	「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。」(労基法89条柱) →就業の場所や従事すべき業務については就業規則の記載事項とされていない。
EU	「使用者は労働者に雇用関係の本質的な側面を通知するよう求められる」(透明で予見可能な労働条件指令4条1項) 「(多くの)情報は、労働開始から7日以内に書面で個別に提供されるものとする」(5条1項)(一部情報は1箇月以内だが、勤務場所・職務内容は7日以内)	「前項の情報には少なくとも次のものを含む」 ・「就業の場所。固定した又は主な就業の場所がない場合には、労働者が複数の場所で雇用され、又は自由に就業場所を決定できるという原則及び、事前の登録地又は適当なる使用者の住所」(透明で予見可能な労働条件指令4条2項(b)号) ・「労働者が雇用される職務の名称、等級、性質又は範疇、又は職務の簡単な特定若しくは記述」(4条2項(c)号)	「4条2項の雇用関係の諸側面のすべての変更…は、できるだけ早期にかつ遅くとも効力発生の初日までに、使用者によって労働者に書面の形式で提供される」(透明で予見可能な労働条件指令6条1項)	無し。
イギリス	「労働者/worker〔注：2020年4月6日付改正で「被用者/employee」から変更〕が使用者のもとで雇用を開始する場合、使用者は労働者に対して雇用条件記述書を交付するものとする。」(雇用権利法1条(1)項) 「雇用条件記述書は、雇用開始日までに〔注：2020年4月6日付改正前は雇用開始から2ヶ月以内に〕交付するものとする。」(1条(2)項(b)号)	「雇用条件記述書には…以下の条件も記載するものとする。」 ・「労働者が従事する役職の名称又は職務の簡単な説明」(雇用権利法1条(4)項(f)号) ・「勤務場所、又は労働者が複数の場所で勤務することが求められている若しくは許可されている場合はその旨及び使用者の住所」(1条(4)項(h)号)	「基準日〔注：雇用条件記述書交付日等〕以降に、1条ないし3条に基づいて明示が必要な…雇用条件について変更があった場合、使用者は労働者に対して当該変更された雇用条件記述書を交付するものとする。」(雇用権利法4条(1)項) 「4条(1)項に基づく書面は、可能な限り早く、また、いかなる場合も遅くとも当該変更から1ヶ月以内…に交付するものとする。」(4条(3)項)	勤務場所・職務について就業規則を作成又は就業規則に規定する法的義務はない。
ドイツ	「雇用関係が合意された日から1ヶ月以内に、使用者は雇用契約の本質的な条件を書面に記録し、署名した上で、従業員に交付しなければならない。…」(証明書法2条(1)項柱書)	「…当該記録には、少なくとも以下の内容が含まれていなければならない。」 「就業場所、また、従業員が特定の一つの就業場所で働かない場合は複数の場所で雇用される可能性があること。」(証明書法2条(1)項4号) 「従業員が行うべき業務の簡単な特徴または説明。」(2条(1)項5号)	「契約の本質的な条件に変更があった場合、変更後1ヶ月以内に従業員に書面で通知しなければならない。…」(証明書法3条)	就業規則を作成する法的義務はない。
フランス	フランスではEU指令を国内適用するにあたって、特に法改正などは行われていない。			賃金その他の労働条件を就業規則で定めることが禁止されている。
リアカム	労働契約締結時及び労働条件変更時の労働条件明示について特に規制は無し。			Employee Handbookを作成する法的義務はない。
韓国	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法17条1項柱書第1文) なお、17条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の罰金の適用あり(114条1号)。	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法17条1項柱書) →「その他の大統領令で定める勤労条件」(勤労基準法17条1項5号) →「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」(勤労基準法施行令8条1号)	「使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法17条1項柱書) なお、17条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の罰金の適用あり(114条1号)。	「常時十人以上の勤労者を使用する使用者は、次の各号の事項に関する就業規則を作成し、雇用労働部長官に申告しなければならない。これを変更する場合も、また同じ。」(勤労基準法93条柱書) →「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」については就業規則の記載事項とされていない。 なお、93条違反の場合は500万ウォン(約50万円)以下の過怠金の適用あり(116条2項2号)。

※出典) 厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ。フランスについては青山学院大学 細川良教授監修。フランス以外の国についてはJILPT監修(韓国についてはJILPT作成の勤労基準法の和訳を参考)。

参考：労働条件明示等に関する日本の現行法制と諸外国との比較

※JILPT作成の和訳を参考

○韓国：勤労基準法の和訳

(勤労条件の明示)

第17条

(1) 使用者は、勤労契約を締結する際に、勤労者に次の各号の事項を明示しなければならない。勤労契約締結後次の各号の事項を変更する場合も、また同じ。【注：下線部分は2010年5月25日付の勤労基準法改正で導入された。】

1. 賃金
2. 所定勤労時間
3. 第55条による休日
4. 第60条による年次有給休暇
5. その他の大統領令で定める勤労条件【注：「勤労の場所と従事すべき業務に関する事項」は当該「大統領令で定める勤労条件」に含まれる（勤労基準法施行令8条1号）】

(2) 使用者は、前項第1号と関連した賃金の構成項目・計算方法・支給方法及び第2号から第4号までの事項が明示された書面（「電子文書と電子取引基本法」第2条第1号の規定による電子文書を含む。）を勤労者に交付しなければならない。ただし、本文に掲げる事項が団体協約又は就業規則の変更等大統領令で定める理由によって変更される場合は、勤労者の要求があったときにその勤労者に交付しなければならない。

(罰則)

第114条 次の各号のいずれか一つに該当する者は、500万ウォン以下の罰金に処する。

1. …第17条…に違反した者

○ドイツ：労働条件明示や労働協約等に関連する法令

法令	条文	規定内容
証明書法 （労働関係に適用される基本的な諸条件についての証明書に関する法律） ※JILPT資料シリーズ No.225 から抜粋	(条件の変更) 第3条	基本的な契約上の諸条件の変更は、 <u>当該変更後1箇月以内に、書面により労働者に通知されなければならない。</u> 法律規定、労働協約、事業所協定若しくは公勤務協定又は類似の規律で、 <u>当該労働関係に適用されるものの変更である場合には、第1文は適用しない。</u>
	(経過規定) 第4条	この法律の発効の際に既に存在した労働関係については、労働者からの要求があった場合に、2箇月以内に、第2条に規定するところの書面が当該労働者に手交されるべきものとする。発行済みの書面又は書面での労働契約によりこの法律で定められている事項の明示がなされている場合には、前記の義務は、これを免除する。
労働協約法 ※厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ	第8条	<u>使用者は、職場で適用される労働協約…を、職場で公表する義務を負う。</u>
事業所組織法 ※厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ	第77条第(2)項	… <u>使用者は、事業所協定を企業内の適切な場所に掲示するものとする。</u>