

**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・見通しは、  
どうなっているのか**

**—「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—**

The Japan Institute  
for  
Labour Policy and Training



**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・見通しは、  
どうなっているのか**

— 「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 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

2013年4月より改正労働契約法が全面的に施行され、有期契約労働者が安心して働き続けられるよう、「雇止め法理」が法定化される（第19条）とともに、新たに、反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換（第18条）や、有期・無期契約労働者間における、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の相違の禁止（第20条）等が規定された。

また、その後、高度な専門的知識等を有する有期契約労働者や、定年後、有期契約で継続して雇用される高齢者については、その特性に応じた適切な雇用管理がなされる場合に、無期契約への転換の申込権を一定期間、発生しないこととする特例が設けられ（有期雇用特別措置法）、2015年4月より施行された。

本調査は、そうした労働法制の見直しに対する企業の対応状況等を明らかにするため、厚生労働省からの研究要請に基づき実施したものである。

また、今後、通算5年を超えた有期契約労働者が無期契約へ転換すること等を通じ、職務や勤務地、労働時間等を限定した無期契約労働者も増加して、結果として正規－非正規の二極化の緩和や優秀な人材の定着、ワーク・ライフ・バランスの確保等に資することが期待されている。そこで、本調査では併せて、「多様な正社員」の活用状況や今後の導入ニーズ、また、雇用管理上の課題等についても把握することとした。

今回の調査は、改正労働契約法の全面施行（及び前回の調査）から3年目、特例の施行から3ヶ月を経過した時点の状況を把握したものである。無期転換ルールの効力が本格的に発揮されてくるであろう2018年4月以降に向けて、引き続きその動向を注視していくことが重要となるが、本報告書が政策論議の活性化に資すれば幸いである。

調査の実施に当たり、ご協力いただいた多くの企業の方々に厚く御礼申し上げたい。

2016年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 担 当 者

荻野 登 労働政策研究・研修機構 調査・解析部部長

渡辺 木綿子 労働政策研究・研修機構 調査・解析部主任調査員補佐（執筆）

※なお、調査票の設計等に当たっては、浅尾裕／特任研究員、  
高橋康二／副主任研究員の両氏に貴重なアドバイスをいただいた。  
この場を借りて、心より感謝申し上げたい。

# 目 次

## 第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨	1
第2節 調査の方法	2

## 第2章 調査結果の概要

第1節 改正労働契約法に、企業はどう対応しようとしているのか	4
1. 有効回答企業の主な属性	4
2. 改正労働契約法の認知度	5
3. 労働契約法の改正以降における有期契約労働者の雇止め・無期転換状況	5
4. 有期契約労働者の活用状況	6
5. フルタイム・パートタイム契約労働者を活用している職種	6
6. 改正労働契約法についての対応状況・意向	7
(1) 無期契約転換ルールへの対応方針・状況	7
(2) 無期契約に転換するメリットと課題	8
(3) 無期契約への転換方法	10
(4) 転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件の設定方法	10
(5) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法、代償措置の実施・検討状況	15
(6) 対応方針を決める上でのネックと必要な支援	16
(7) 有期・無期契約間の労働条件の不合理的な相違を禁止するルールについての対応状況・意向	17
7. 改正労働契約法が有期契約労働者の雇用管理に及ぼす影響	18
(1) 検証① 契約更新の上限設定に対する影響	18
(2) 検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響	20
(3) 検証③ 有期契約労働者の今後の新規採用に対する影響	22
第2節 改正労働契約法の特例に、企業はどう対応しようとしているのか	22
1. 有期雇用特別措置法の認知度	22
2. 特例の活用意向	23
3. 高度専門職の有期契約労働者の活用状況	24
4. 定年再雇用の有期契約労働者の活用状況	24
5. 特例を活用する上での課題	26
第3節 多様な正社員の活用状況・見通しはどうか	26
1. 多様な正社員の活用状況	26
2. 多様な正社員の就業規則での規定や本人明示の状況、事業所閉鎖等に伴う雇用上の取扱方針	27

3. 無限定正社員と多様な正社員間の区分転換の制度や慣行……………	28
4. 無限定正社員と多様な正社員をともに雇用している企業における、 無限定正社員と多様な正社員間の雇用状況、処遇・労働条件の違い……………	29
(1) 雇用状況（限定性、人数、女性割合、採用・補充方法）の違い……………	29
(2) 労働条件（職種、労働時間・時間外労働、勤務時間制度、勤務地・ 配置転換、役職上限）の違い……………	30
(3) 処遇（基本賃金とそれ以外の処遇、年収水準、教育訓練、定年）の違い……………	31
5. 全企業における、無限定正社員と多様な正社員間の雇用状況、処遇・ 労働条件の違い……………	33
(1) 雇用状況（限定性、人数、女性割合、採用・補充方法）の違い……………	33
(2) 労働条件（職種、労働時間・時間外労働、勤務時間制度、勤務地・ 配置転換、役職上限）の違い……………	34
(3) 処遇（基本賃金とそれ以外の処遇、年収水準、教育訓練、定年）の違い……………	36
6. 多様な正社員の今後の活用ニーズ……………	38

### 第3章 考察

1. なぜ、無期転換に前向きな企業が増大したのか……………	40
2. どのような形態で、無期化しようとしているのか……………	51
3. 無期転換層の形成に伴い、企業の雇用ポートフォリオはどう変わるのか……………	59
4. 無期転換は、正規・非正規の二極化の緩和にどう寄与するのか……………	61
5. 総括（政策的インプリケーション）……………	71

### 付属資料

調査票……………	75
付属統計表……………	85