

JILPT 調査シリーズ

No.171

2017年6月

# 「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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



# 「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於ける、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。

その後、研究開発能力の強化や教育研究の活性化等の観点から、「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、大学等及び研究開発法人の研究者や教員等については、無期転換申込権の発生までの期間（5年）を10年とする、特例が設けられた（2014年4月より施行）。

また、活力ある社会の実現等を目指す観点から、「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」が公布され、①高度専門職で年収が1,075万円以上の有期契約労働者や、②定年後、同一の使用者に継続して雇用される高齢者については、その特性に応じた雇用管理に係る特別の措置が講じられる場合、①5年を超える一定の期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事する期間（10年上限）、あるいは、②定年後、引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないこととする特例も、設けられた（2015年4月より施行）。

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、改正労働契約法の全面施行から3年半、また、特例の施行から1年半を経過した時点の状況を把握したものである。

なお、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て、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、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した。

本報告書が、政策論議の活性化に資すれば幸いである。調査にご協力いただいた、1万社近い企業の方々に厚く御礼申し上げたい。

2017年6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	労働政策研究所副所長
新井 栄三	調査部主任調査員（政策課題担当）
渡辺 木綿子	調査部主任調査員補佐（政策課題担当）（執筆）

# 目 次

第1章 調査の概要	1
第1節 調査の趣旨	1
第2節 調査の方法	1
第2章 調査結果の概要	3
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	3
1. 有効回答企業の主な属性	3
2. 改正労働契約法の認知度	4
3. 労働契約法の改正以降に於ける有期契約労働者の雇止め・無期転換状況	5
4. 有期契約労働者の雇用理由	6
5. 有期契約労働者の活用状況	7
6. 有期契約労働者を活用している職種	8
7. 契約期間の長さと同算勤続年数が5年を超える割合	9
8. 改正労働契約法についての対応状況・方針	11
(1) 無期転換ルールへの対応状況・方針	11
(2) 無期契約に転換するメリットと課題	15
(3) 無期契約への転換方法	17
(4) 今後3年間に無期契約に転換している割合	21
(5) 「別段の定め」の活用意向	22
(6) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向	24
(7) 有期契約で採用してから無期転換するまでの期間	24
(8) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法	25
(9) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	27
(10) 有期・無期契約労働者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・方針	29
(11) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	31
9. 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	32
(1) 検証① 契約更新の上限設定に対する影響	32
(2) 検証② 正社員への登用制度・慣行に対する影響	34
(3) 検証③ 有期契約労働者の新規採用時や契約更新時の判断のあり方 に対する影響	36

<b>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</b>	<b>37</b>
1. 有期雇用特別措置法の認知度	37
2. 高度専門職有期に係る特例の活用状況・方針	38
3. 定年再雇用有期に係る特例の活用状況・方針	39
<b>第3節 多様な正社員の活用状況・見通しはどうなっているのか</b>	<b>40</b>
1. 多様な正社員の活用状況	40
2. 就業規則に於ける規定状況と書面による本人への明示状況	42
3. 無限定正社員と多様な正社員の間の区分転換の制度や慣行	43
4. 事業所閉鎖等に直面した場合の対応方針	44
5. 多様な正社員の今後の活用ニーズ	45
6. 就業規則や賃金表の策定状況	49
<b>第3章 考察</b>	<b>51</b>
<b>第1節 ウェイトバック集計による一連の調査結果</b>	<b>51</b>
1. ウェイトバック集計の基礎情報	51
2. ウェイトバック集計による主要な調査結果	52
(1) 有効回答企業の主な属性	52
(2) 改正労働契約法の認知度	53
(3) 有期契約労働者の雇用状況と労働契約法の改正以降に於ける 雇止め等状況	54
(4) 有期契約労働者の活用状況	56
(5) 無期転換ルールへの対応状況・方針	56
(6) 無期契約に転換するメリットと課題	58
(7) 無期契約への転換方法	59
(8) 「別段の定め」の活用意向	61
(9) 無期転換申込権の発生に係る周知の意向	63
(10) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法	64
(11) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	65
(12) 有期・無期契約労働者間の労働条件の不合理な相違を禁止する ルールについての対応状況・方針	69
(13) 対応方針を決める上でのネックと必要な行政支援	70
(14) 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	72
(15) 有期雇用特別措置法の認知度	76
(16) 特例の活用状況・方針	76

3. 今回の調査結果から示唆されること（小活）	77
<b>第2節 ウェイトバック集計による過去2度の調査結果との比較</b>	<b>79</b>
1. ウェイトバック集計の基礎情報	79
2. ウェイトバック集計による主要な調査結果	81
(1) 改正労働契約法の認知度	81
(2) 有期契約労働者の雇用状況・理由と労働契約法の改正以降に於ける 雇止め等状況	81
(3) 無期転換ルールへの対応状況・方針	83
(4) 無期契約に転換するメリットと課題	87
(5) 無期契約への転換方法	88
(6) 通算5年未満に抑制する理由と抑制方法	90
(7) 有期・無期契約労働者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・方針	91
(8) 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	92
3. 過去2度の調査結果との比較から示唆されること（小活）	95
<b>第4章 総括（政策的インプリケーション）</b>	<b>97</b>
<b>付属資料</b>	<b>101</b>
調査票	103
附属統計表	111