

# 改正労働契約法とその特例等に 企業はどう対応しようとしているのか

—JILPT「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」結果より

2013年4月より改正労働契約法が全面施行され、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・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止（第20条）等が規定された。なお、「高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者」や「定年後、継続して雇用される有期契約の高齢者」に限っては、その特性に応じた適切な雇用管理がなされる場合、無期契約への転換申込権を一定期間、発生しないこととする「特例」も設けられ（有期雇用特別措置法）、2015年4月より施行された。

そうした労働法制の見直しに伴い、今後は通算5年を超えた有期契約労働者から、職務や勤務地、労働時間等が限定された無期契約労働者（「多様な正社員」）に転換する者も増加し、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。そこで当機構では、改正労働契約法の全面施行（及び前回調査<sup>注1</sup>）から2年目（特例の施行からは3カ月経過）のタイミングで、企業調査を実施した。本稿では、同調査結果<sup>注2</sup>のハイライトとして、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、また、「多様な正社員」の活用の現状と今後の見通しはどうなっているのか等について紹介したい。なお、分析を含めた全容は、2016年5月を目途に調査シリーズとして刊行予定である。

## 1 改正労働契約法への対応について

### （1）無期契約転換ルール（第18条）への対応方針

6割超が何らかの形で「無期契約にしていく」と回答調査は、常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業2万社（民間信用調査機関が保有する企業データベースを母集団として、産業・規模別に層化無作為抽出）を対象に、2015年7月27日～9月11日にかけて実施（原則7月1日現在の状況に係る記入を依頼）。4,854社から得た有効回答（有効回収率24.3%）を集計<sup>注3</sup>した。同企業の属性は、P11の概要（表）の通りである。

それによると、全有効回答企業（ $n=4,854$ ）のうち、有期契約労働者（「呼称を問わず労働契約期間に定めがあり、直接雇用されている労働者」と定義）を現在、「雇用している」割合は78.3%（ $n=3,800$ ）で、そこから「定年再雇用者（自社の正社員を定年後、再雇用している者）」や「臨時労働者（契約期間が1カ月

未満）」のみの企業を除いたうえで、「フルタイム契約労働者」を雇用している割合は、（全有効回答企業の）55.0%、「パートタイム契約労働者」は同54.7%（いずれか雇用は67.1%）となった。

同企業群を対象に、有期契約を反復更新して通算5年を超えた場合、労働者の申込みに基づき期間の定めのない労働契約（無期契約）に転換できるルール（第18条）に、どのような対応を検討しているか尋ねると<sup>注4</sup>、フルタイム・パートタイム契約労働者とも、「通算5年を超える有期契約労働者から、申込みがなされた段階で無期契約に切り換えていく」が最も多く（それぞれ45.4%、50.8%）、これに「対応方針は未定・分からない」（23.9%、26.9%）、「有期契約労働者の適性を見ながら、5年を超える前に無期契約にしていく」（19.6%、11.1%）などが続いた（図1）。

前回の調査結果と比較すると、「対応方針は未定・分からない」や無回答の割合が減少するとともに、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく」企業（6.0%、5.8%）が半減。その分、何

らかの形（通算5年超から+5年を超える前に+雇入れの段階から）で無期契約にしていくと回答した企業が、フルタイム契約労働者で23.9%増の計66.1%、パートタイム契約労働者では27.6%増の計63.1%と、大幅に増大している。

(2) 無期契約に転換するメリットと課題

「長期勤続・定着期待」や「要員確保」等が上昇

無期契約への転換に前向きな企業が、大幅に増大したのはなぜだろうか。(1)でフルタイムあるいはパー

トタイムの契約労働者を、何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業（n計=2,163）を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換するメリットをどう考えるか尋ねると（複数回答）、最も多かったのは「長期勤続・定着が期待できる」（72.0%）で、これに「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」（57.8%）、「要員を安定的に確保できるようになる」（48.1%）などが続いた（図2）。前回調査と比較して、「長期勤続・定着が期待できる」や「要員を安定的に確保できるようになる」の上昇が

図1 無期契約転換ルールへの対応方針

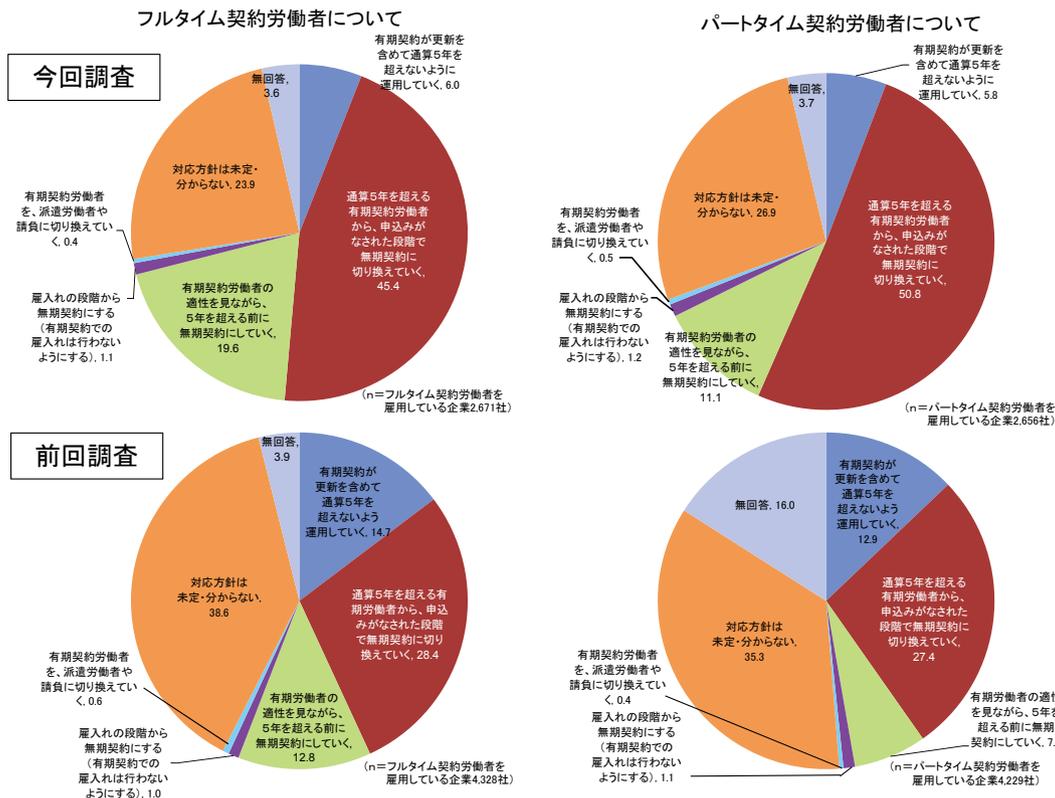
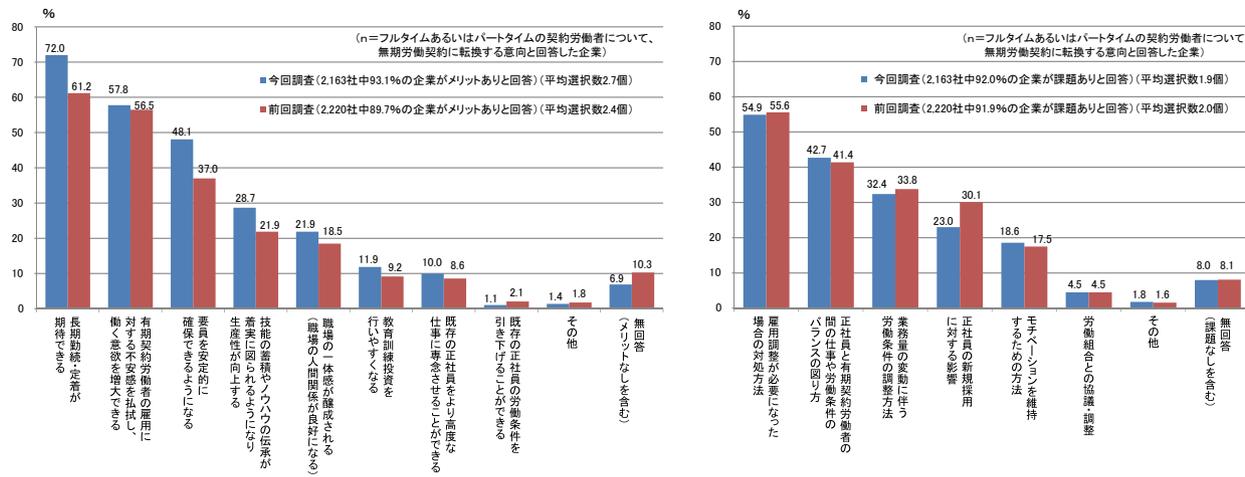


図2 無期契約に転換するメリットと課題



目立ち、企業が無期契約への転換を通じ、人材の囲い込みを進めようとしている様子が窺える。

一方、同企業群を対象に、有期契約労働者を無期契約に転換すると、雇用管理上、どのようなことが課題になると思うか尋ねると(複数回答)、多かった順に「雇用調整が必要になった場合の対処方法」(54.9%)、「正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの図り方」(42.7%)、「業務量の変動に伴う労働条件の調整方法」(32.4%)などが挙げられた。概ね前回調査と同様の結果だが、「正社員の新規採用に対する影響」については、前回調査から約7割低下している。すなわち、無期契約への転換に前向きな企業が大幅に増大した背景には、昨今の人手不足に対する危機感の高まり等とともに、それが要員問題に与える影響への懸念の後退等があると言えよう。

### (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

#### 1/4社超が「無期契約労働者への転換」を実施

それでは、労働契約法の改正以降、無期契約への転換はどの程度、行われているのだろうか(注5)。有期契約労働者を現在、雇用している企業(n=3,800)を対象に、労働契約法の改正(2012年8月)以降における、無期契約労働者(正社員を含む)への転換状況を尋ねると、転換を「行った」割合は34.0%(n=1,291)となった。これに対し、有期契約労働者を現在、「雇用していない」企業は21.7%(n=1,052)で、その内訳は「労働契約法の改正前から雇用していない」が20.2%、「労働契約法の改正以降、雇止めを行った」が0.4%、「労働契約法の改正(同)以降、無期契約労働者(同)に転換した」が0.5%(n=26)などとなっている。すなわち、全有効回答企業のうち1/4社超(27.1%)が、労働契約法の改正以降、有期契約労働者から無期契約労働者(同)への転換を行っていることが分かる。

そのうえで、無期契約労働者(同)のうち、正社員への登用者と無期契約労働者への転換者の内訳は、どうなっているのだろうか。両欄に有効回答があった1,121社で集計すると、正社員への転換のみを行った企業が62.6%に対し、無期契約への転換のみを行った企業は27.9%で、両方実施した企業が9.5%となった。また、同企業の集計で、労働契約法の改正以降に

おける無期契約労働者(同)への転換者数が計1万9,369人(100%)なのに対し、正社員登用者数は計1万2,175人(62.9%)で、結果として無期契約への転換者数は計7,194人(37.1%)と算出される。

### (4) 転換先の無期契約区分の処遇・労働条件の 設定方法

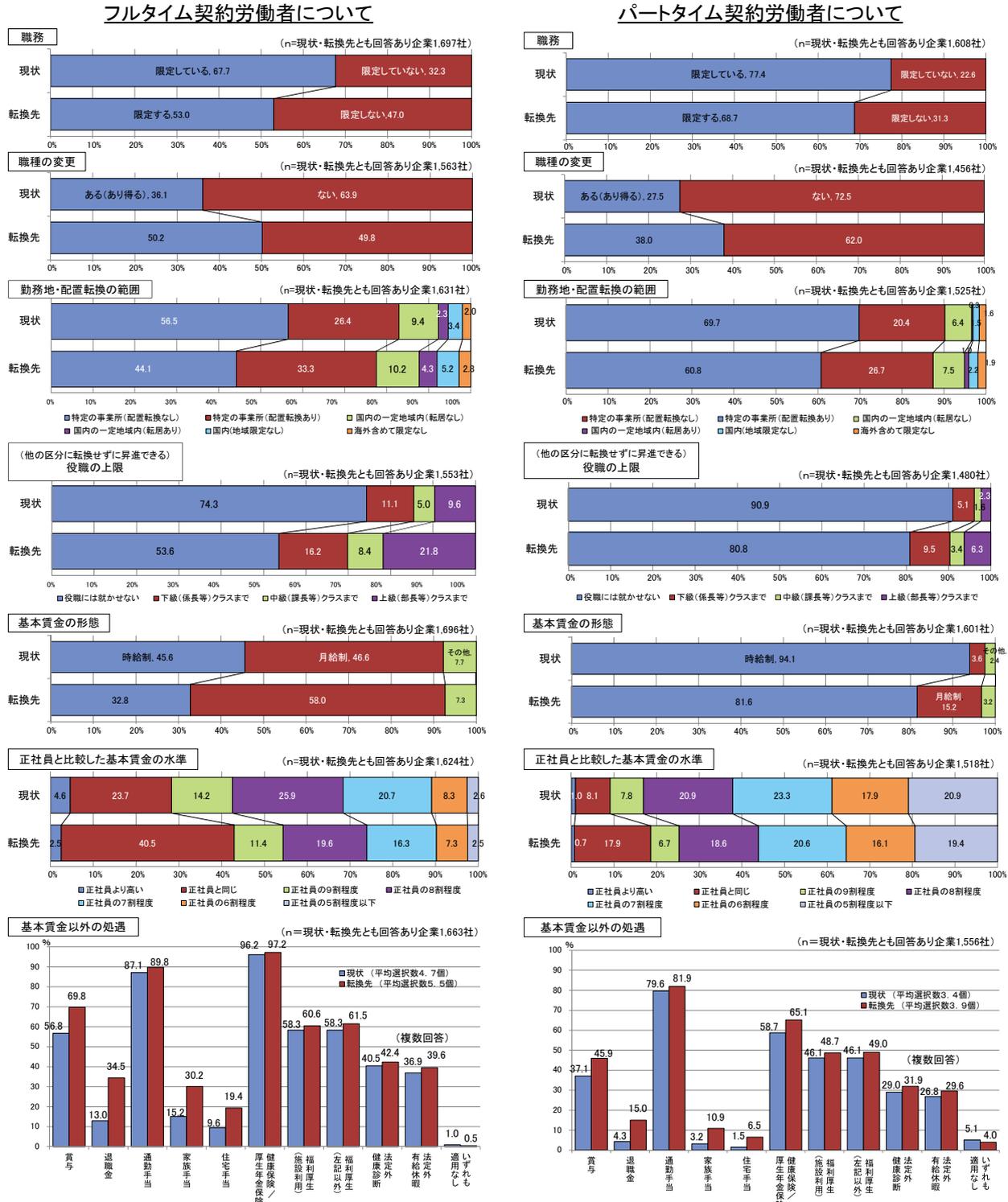
職務、勤務地等の範囲拡大とともに、役職登用や基本賃金その他、教育訓練の可能性等が増大へ

それでは、フルタイム・パートタイムの契約労働者は転換後、どのような処遇・労働条件に位置づけられようとしているのだろうか。(1)で何らかの形で無期契約にしていくと回答した企業(フルタイム契約労働者で計66.1%、パートタイム契約労働者で計63.1%)を対象に、どのような形態で無期契約にしていくか尋ねると、いずれも「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合が最も多かった(それぞれ32.6%、43.3%)。これに、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」(26.4%)、また、パートタイム契約労働者では「分からない(具体的には未だ考えていない)」(16.2%)などが続く。なお、既存の正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、フルタイム契約労働者で既存・新設計15.7%、パートタイム契約労働者では計19.1%となっている。

こうしたなか、同企業を対象に、有期契約労働者の転換先となる「無期契約区分」の処遇・労働条件を、どう設定するか(現時点の考えで構わない)についても尋ねた。転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件は、実際には「既存の正社員区分に転換する」から「(新たな区分は設けず)各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」まで幅があるが、本調査の集計は、フルタイム・パートタイム契約労働者の処遇・労働条件の全体的なありようが、無期転換前・後でどう変わろうとしているかの傾向を把握する意味合いがある。

それによると、職務については「限定しない」割合、職種の変更でも「ある(あり得る)」割合が増大する見通しとなっている(図3)。勤務地・配置転換の範囲についても、ともに「特定の事業所で配置転換なし」が縮小。その分、「特定の事業所で配置転換あり」などの割合が増加する。こうした働き方の変化を踏まえ、

図3 有期契約労働者の現状と転換先となる無期契約区分の処遇・労働条件



処遇についても上昇余地が拡大する見通しとなっている。例えば、(他の区分に転換せずに昇進できる)役職の上限が引き上げられるほか、正社員と比較した基本資金の水準も、総じて正社員を下回る割合が減少。「正社員と同じかそれ以上」とする割合が増大している。また、基本資金以外の処遇要素についても(複数

回答)、「賞与」や「退職金」のほか、家族、住宅など手当関係で支給・適用する企業が増加。教育訓練をめぐっても、フルタイムかパートタイムかを問わず「行う」企業が拡大し、「目標管理による動機づけ」や「職場外での教育訓練 (Off-JT)」等を含めて実施される見通しとなっている。

(5) 通算5年未満に抑制する理由とその方法、代償措置の実施・検討状況

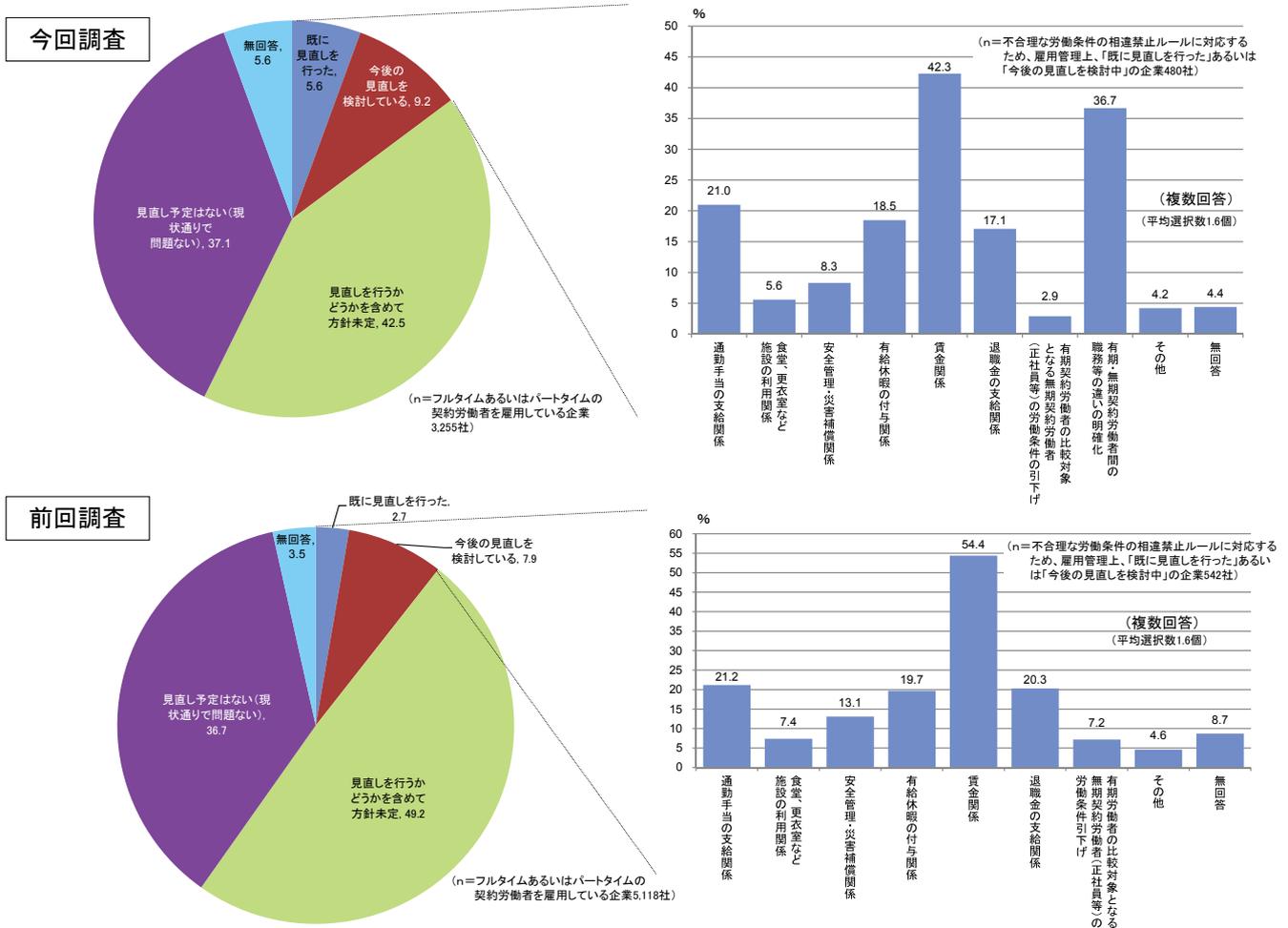
5年未満に抑制の1/4社超が代償措置を実施・検討中  
 一方、(1)で「通算5年を超えないよう運用していく」と回答した企業(フルタイム契約労働者で6.0%、パートタイム契約労働者で5.8%、n計=222)を対象に、そうした運用を行う理由を尋ねると(複数回答)、多かった順に「従来からそうした契約管理を行ってきたから」(36.5%)、「人件費を増加・固定化させたくないから」(32.0%)、「定期的に人材の新陳代謝を図りたいから」(30.6%)、「景気変動等に伴う雇用の調整余地を残しておきたいから」(28.8%)などとなった(平均選択数1.7個)。

同企業群を対象に、どのような方法で通算5年未満に抑制するか尋ねると(複数回答)、前回調査と同様、「更新回数上限や通算勤続年数等で制限する」

(66.7%)が最も多い。これに「契約更新時の判断(人物や働きぶり等の選別)を厳格化する」(32.0%)、「契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする」及び「途中で随時、クーリング(空白)期間を挟み、通算期間をリセットする」(ともに10.8%)などが続く(平均選択数1.4個)。

また、同企業群を対象に、通算5年未満に抑制する(無期転換権を発生させない)代償措置として、実施・検討しているものがあるか尋ねると、「実施予定はない」企業が約2/3(66.7%)を占める一方、「既の実施しているものがある」あるいは「今後の実施を検討中」とする企業も約1/4社みられた(25.7%)。その具体的な内容としては(複数回答)、「(通算5年未満での)正社員等への登用機会の付与」(63.2%)が多い。これに「正社員との均等・均衡処遇」(17.5%)や「教育訓練機会の充実」(15.8%)、「契約満了金や退職金の支給」(14.0%)などが続いた。

図4 有期・無期契約間の不合理な労働条件の相違禁止ルールへの対応方針



(6) 有期・無期契約間における労働条件の不合理な相違禁止ルール(第20条)への対応方針

約1/7社が「既に見直した」「見直しを検討中」

一方、改正労働契約法の第20条・有期・無期契約労働者間における労働条件の不合理な相違禁止ルールについては、どのような対応が検討されているのだろうか。これに対応するため、雇用管理上で何らかの見直しを行ったか尋ねると、フルタイムあるいはパートタイムの契約労働者を雇用している企業 (n=3,255) のうち、最多は「見直しを行うかどうかを含めて方針未定」(42.5%)で、これに「見直し予定はない(現状通りで問題ない)」(37.1%)が続いた(図4)。これに対し、「既に見直しを行った」企業は5.6%で、「今後の見直しを検討している」(9.2%)を含めても約1/7社(14.7%)にとどまっている。

同企業 (n計=480) を対象に、具体的な見直し内容を探ると(複数回答)、「賃金関係」(42.3%)が最も多く、次いで「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」(36.7%) (注6)、「通勤手当の支給関係」(21.0%)、「有給休暇の付与関係」(18.5%)、「退職金の支給関係」(17.1%)などが挙げられた。

2 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 (検証)

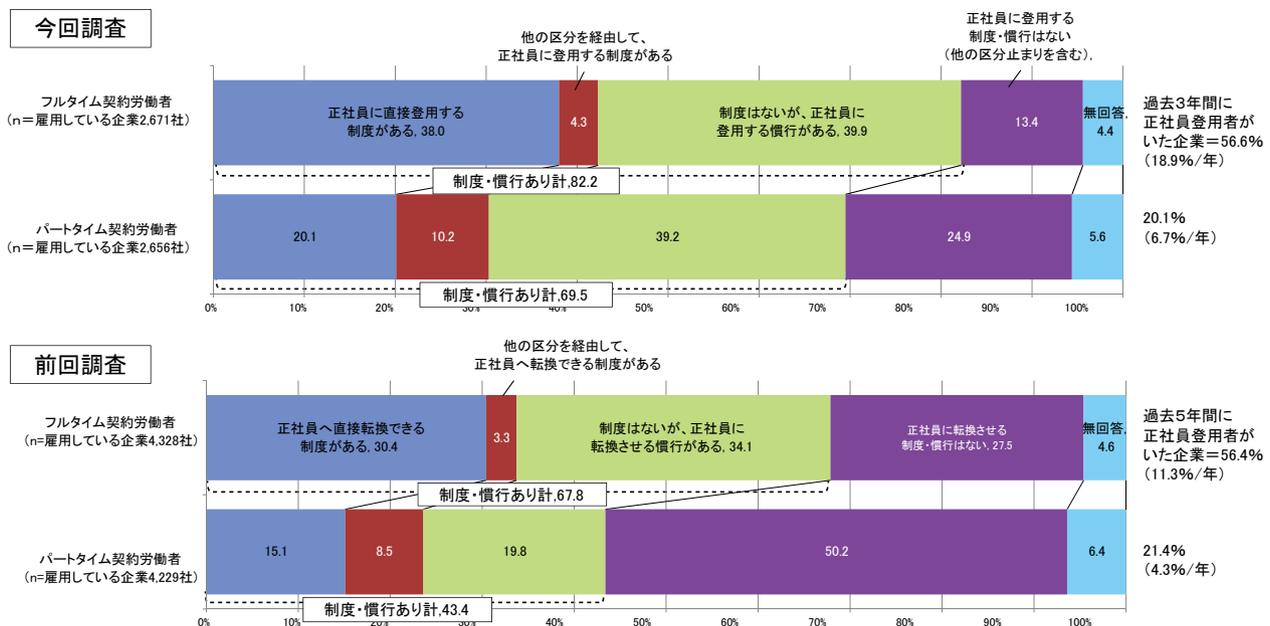
(1) 契約更新の上限設定に対する影響

更新上限を「新設した」割合は引き続き僅少

フルタイムあるいはパートタイムの契約労働者を雇用している企業に、それぞれ1回当たりの契約期間の長さを尋ねると、いずれも最多は「1年」(同順に59.2%、48.9%)で、これに「6カ月」(15.0%、21.0%)、「3カ月」(5.7%、7.4%)などが続いた。そのうえで、契約の反復更新に係る上限の設定状況を尋ねると、何らかの上限を「設けている」割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業で12.9%(内訳は、更新回数上限ありが4.9%、通算勤続年数上限ありが7.4%など)、同・パートタイム契約労働者で8.8%(同順に2.6%、5.6%など)となった。

上限を「設けている」企業を対象に、そうした上限がいつからあるかを尋ねると、「改正労働契約法に関係なく以前からある」割合が、フルタイム契約労働者で8.9%、パートタイム契約労働者で5.2%となる一方、「改正労働契約法の全面施行に伴い、新設した」割合は同順に3.7%、3.4%だった。さらに、「改正労働契約法に関係なく以前からある」企業で、改正労働契約法の施行に伴い上限設定の内容を「変更した」割合は、フルタイム契約労働者で1.4%、同・パートタイム契

図5 正社員登用をめぐる制度・慣行と登用実績



約労働者で0.3%と僅少にとどまった。総じて、改正労働契約法が有期契約労働者の契約更新の上限設定に及ぼしている影響は、引き続き限定的となっている。

## (2) 正社員への登用制度・慣行に対する影響

### 正社員登用制度・慣行を持つ企業が大幅に増大

一方で現状、有期契約労働者をいわゆる正社員（「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）へ登用する制度や慣行が「ある」企業割合は、フルタイム契約労働者を雇用している企業で82.2%（うち直接登用38.0%）、同・パートタイム契約労働者で69.5%（同20.1%）となった（図5）。同企業を対象にその実績も尋ねると、過去3年間に「登用者がいた」割合は、フルタイム契約労働で56.6%、パートタイム契約労働者で20.1%となっている。前回の調査と比較して、いずれも正社員へ登用する制度や慣行を持つ企業が増大するとともに、年間換算の登用実績も上昇している様子が見取れる。

こうしたなか、フルタイムあるいはパートタイムの契約労働者を雇用している企業（n=3,255）を対象に、改正労働契約法の施行に伴い、正社員へ登用する制度や慣行について何らかの見直しを行う予定があるか尋ねると、「見直し方針は未定」が約半数（48.2%）を占め、「見直し予定はない」が2割を超えた（22.6%）ものの、「既に見直しを行った」（7.3%）あるいは「今後の見直しを検討中」（15.9%）の企業も計1/4社弱みられた。

同企業に見直し内容を尋ねると（複数回答）、「正社

員への登用制度・慣行の新設」（57.4%）が最も多い。次いで「正社員への直接登用は行わず、必ず無期契約区分を経由するよう制度・慣行を変更」（24.0%）、「正社員への登用要件を厳格化」（23.5%）などとなっている（平均選択数1.2個）。

## 3 改正労働契約法の特例への対応について

### (1) 有期雇用特別措置法の認知度

内容までは1/6社超、規定のみ合わせると約6割に

2015年4月に施行された「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」では、①高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者や、②定年後引き続いて雇用される高齢の有期契約労働者に限り、その能力が有効に発揮されるような雇用管理上の措置に係る計画を申請し、都道府県労働局長の認定を受ければ、無期転換申込権が一定期間、発生しないこととする特例が規定された。そこで、こうした特例がどの程度、認知されているか尋ねると、「内容まで知っている」企業が18.3%となる一方、「規定されたことは知っているが、内容まではよく分からない」が40.7%、「知らない・分からない」が33.7%などとなった。

### (2) 特例の活用意向

定年再雇用有期に係る特例の活用意向は1/3社超

そのうえで現在、高度な専門的知識等を持つ有期契約労働者を雇用している企業（9.7%、n=469）を

図6 有期雇用特別措置法の認知度と特例の活用意向

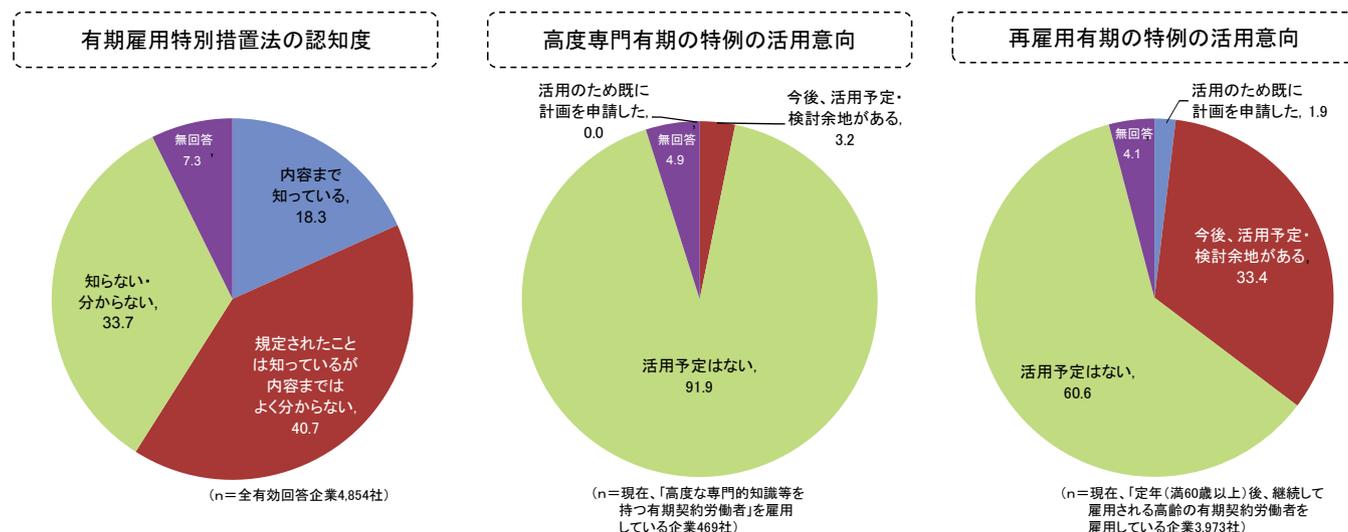
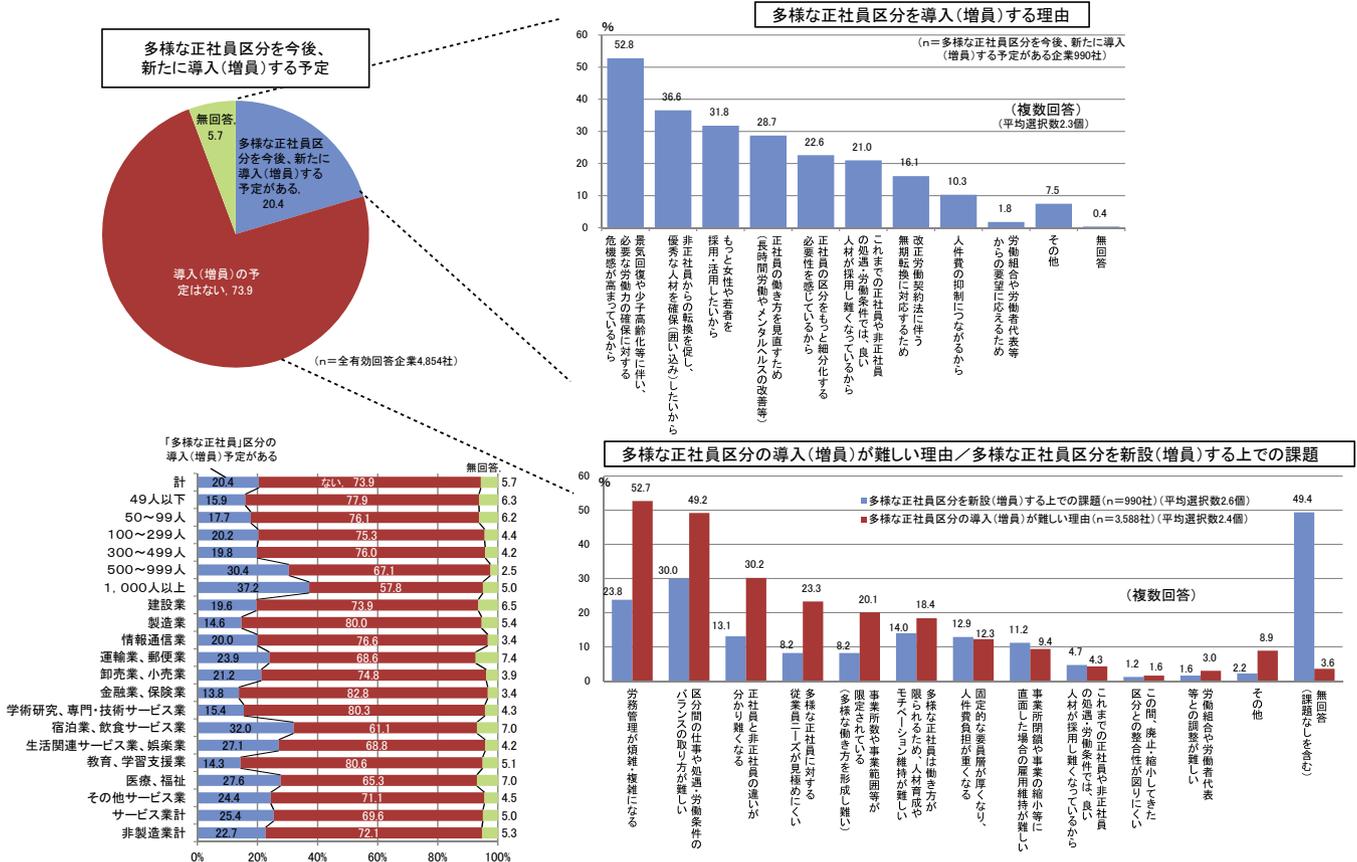


図7 多様な正社員の今後の活用ニーズ



対象に、年収が1,075万円以上で5年を超える一定期間内に完了する業務(プロジェクト)に従事させる場合、10年を上限とする完了までの期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例を活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」が91.9%を占める一方、「今後、活用予定・検討余地がある」とする企業も3.2%みられた(図6)。

同様に定年後引き続いて高齢の有期契約労働者を雇用している企業(81.9%、n=3,973)を対象に、同一事業主に継続雇用される期間、無期転換申込権が発生しないこととする特例を活用する予定があるか尋ねると、「活用予定はない」が60.6%となる一方、「既に計画を申請した」企業が1.9%で、「今後、活用予定・検討余地がある」企業も1/3社を超えた(33.4%)。なお、これを現在、満65歳以上の定年再雇用者を雇用している企業(45.1%、n=2,191)だけで見ると、「活用予定はない」が56.8%に対し、「既に計画を申請した」が2.3%、「今後、活用予定・検討余地がある」が38.3%となっている。

さらに、「活用予定はない」とした企業(n

=2,407)を対象に、定年再雇用有期の無期転換権にどう対応する意向か尋ねると「特段、何もしない(希望者は恐らくいない)」が半数弱(45.9%)を占める一方、「通算5年を超えないよう契約管理する」企業が37.2%、「就業規則や労働契約書で第二定年を規定する」が11.1%、「通算5年を超える前にグループ会社で再雇用する」が1.1%などとなった。

## 4 多様な正社員の活用について

### (1) 多様な正社員の活用状況

#### 1/3社超に働き方に係る何らかの限定区分あり

ところで、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、いわゆる「多様な正社員」の増加等が見込まれているが、「多様な正社員」は現状、どの程度活用され、今後どのような拡がりを見せていくのだろうか。

「多様な正社員」については様々な定義があり得るが、本調査では、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、その中に働き方が限定されている区分があるか尋ねたところ、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35.5%となった。具体的に見ると（複数選択）、「職種や職務、職域が限定されている区分」がある割合が約1/4社（24.6%）で、「勤務地（配転・異動の範囲）が限定されている区分」が2割弱（19.4%）、「労働時間の長さが限定されている区分」が1/6社超（17.1%）などとなっている。

規模別に見ると、何らかの限定区分を持つ企業は大規模ほど多く、1,000人以上で62.2%にのぼっている。また、業種別に見ると、何らかの限定区分を持つ企業は、「医療、福祉」や「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」等に多い。具体的に見ると、「職種や職務、職域限定」は「医療、福祉」や「教育、学習支援業」「運輸業、郵便業」など、「勤務地（同）限定」は「生活関連サービス業、娯楽業」や「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」など、さらに「就ける役職・役割の範囲限定」は「金融業、保険業」や「医療、福祉」などに多くなっている。



## （2）多様な正社員の今後の活用ニーズ

約2割が「今後、新たに導入（増員）予定」と回答

こうしたなか、「多様な正社員」区分を今後、新たに導入（既にある場合は増員）する予定があるか尋ねると、73.9%の企業が「導入（増員）の予定はない」とする一方、「多様な正社員区分を今後、新たに導入（増員）する予定がある」も2割程度（20.4%）見られた（図7）。規模別に見ると、導入（増員）予定がある企業は大規模ほど多く、1,000人以上で4割弱（37.2%）となっている。また、業種別では「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」等に多い。

### <回答企業の概要>

（内訳）		（%）	
建設業	7.3	輸送用機械関連	2.5
製造業	26.2	電機・電子関連	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	その他機械関連	2.7
情報通信業	3.6	金属関連	3.6
運輸業、郵便業	9.7	化学関連	1.6
卸売業、小売業	19.3	素材関連	0.9
金融業、保険業	1.2	食料品関連	3.5
不動産業、物品賃貸業	0.9	その他製造	7.7
学術研究、専門・技術サービス業	2.4	無回答	0.1
宿泊業、飲食サービス業	5.0	総合卸（総合商社）	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	3.0	専門卸（専門商社）	5.2
教育、学習支援業	2.0	その他卸売	2.0
医療、福祉	4.1	総合小売（百貨店、スーパー、コンビニ等）	4.3
複合サービス業（郵便局、協同組合等）	0.2	専門小売（ドラッグストア、ホームセンター等）	3.6
その他サービス業（他に分類されないもの）	12.0	その他小売（無店舗小売等）	0.9
その他	0.5	無回答	0.1
無回答	2.0	うち「労働者派遣会社」あるいは「業務請負会社」に該当	4.4
サービス業計	22.6	（組合員範囲）	
労働者等の有無		うち「定年再雇用者」が組合員に含まれている	7.2
過半数代表の労働組合がある	18.1	うち「定年再雇用者以外の有期契約労働者」が組合員に含まれている	7.4
過半数代表ではないが、労働組合がある	5.2	（展開範囲）	
労働組合はないが、労使協議機関がある	26.4	一定の地域内で展開	73.9
労働組合も労使協議機関もない	48.9	全国的に展開	19.8
無回答	1.3	海外を含めて展開	5.8
事業所		無回答	0.5
1ヶ所のみ	21.6	（雇用者規模）	
2ヶ所以上	77.0	49人以下	7.9
無回答	1.4	50～99人	37.9
		100～299人	35.2
		300～499人	6.4
		500～999人	4.9
		1,000人以上	6.6
		無回答	1.1
		（企業設立年）	
		1979年以前	61.7
		1980年代	13.1
		1990年代	9.6
		2000年代	9.3
		2010年以降	2.1
		無回答	4.1
		（過去3年間の経営状況）	
		業界平均よりかなり良い	2.4
		業界平均より良い	19.4
		業界平均並み	59.9
		業界平均より悪い	12.4
		業界平均よりかなり悪い	2.2
		無回答	3.8

多様な正社員区分を導入（増員）する理由としては（複数回答）、「景気回復や少子高齢化等に伴い、必要な労働力の確保に対する危機感が高まっているから」（52.8%）が最も多い。これに「非正社員からの転換を促し、優秀な人材を確保（囲い込み）したいから」（36.6%）、「もっと女性や若者を採用・活用したいから」（31.8%）、「正社員の働き方を見直すため（長時間労働やメンタルヘルスの改善等）」（28.7%）などが続く。一方、多様な正社員区分を導入（増員）するうえでの課題については（複数回答）、上位から、「労務管理が煩雑・複雑になる」（52.7%）ことや、「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」（49.2%）こと、「正社員と非正社員の違いが分かり難くなる」（30.2%）ことなどが挙げられている。

また、紙幅の都合上、詳細は記者発表資料(注2)に委ねるが、①「多様な正社員」区分の限定性や処遇・労働条件等に係る就業規則での規定（規定率51.9%）や、②限定性に係る本人明示（明示率52.8%）、③事業所閉鎖等に伴う雇用上の取扱い（就業規則や内規等での規定率71.1%）のほか、無限定正社員・多様な正社員間における、④転換制度・慣行（導入率60.1%）や、⑤処遇・労働条件の違いの働き方の違いを踏まえた妥当性など、無期化形態（多様な正社員）が「正規-非正規の二極化の緩和」等に資するような形で拡大していくには、未だ課題を残している様子も浮き彫りとなっている。

1 前回（2013年実施）の調査結果については、調査シリーズNo.122「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—『高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査』結果」を参照されたい（<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/122.html>）。

- 2 概要は、12月18日に当機構ホームページ（<http://www.jil.go.jp/press/documetns/20151218.pdf>）で公表済みである。
- 3 本資料で示す%は、すべて少数点以下第2位を四捨五入した結果である。また、合算%は合算n数から算出している。そのため、内訳の合算が必ずしも100%にならない場合や、合算%が内訳%の合計とは必ずしも一致しない場合がある。
- 4 「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」（2014年4月より施行）に基づき、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーター等については、無期契約に転換するまでの期間が10年に延長されている。そのため、これらの対応状況を記入する場合は、設問文の「5年」を「10年」に読み替えて回答してもらうよう注釈した。
- 5 前回調査で、何らかの形で無期契約に転換していくと回答した企業を対象に、改正労働契約法の施行前から雇用している有期契約労働者について、法定を上回る形で無期契約や正社員に転換する意向があるか尋ねると、「本人の希望があれば、そうした対応を検討したい」と、「既にそうした対応を行っている」を合わせて半数を超えた。また、例えば平成25年4月から始まる1年契約を締結し、その後、平成26年4月の更新時に5年間の一括契約を結ぶようなケースが仮にあれば、反復更新を経て5年一括契約に入った時点で、既に無期転換申込権が発生していることになる。労働契約法の改正以降における有期契約労働者の無期転換状況は、こうした状況を把握しようとしたものである。
- 6 なお、今回の調査から新設した「有期・無期契約労働者間の職務等の違いの明確化」については、これを選択した企業の約1/3社が、処遇改善項目と同時に回答していた。また、約2/3社は単独回答だったものの、先述の「新たな無期契約区分を設置」や、後述する「正社員への登用制度・慣行の新設」を併せて選択していた。すなわち、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違を排除するため、処遇の見直しや雇用区分の適正化を図るプロセスで、「職務等の違いの明確化」も行った（行う）ものと解釈できる。

（調査・解析部 主任調査員補佐・渡辺木綿子、部長・荻野登）

調査シリーズ No.122

## 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

—「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果—

無期転換ルールを回避しようとする企業は6~7社に1社程度と多くなく、また、改正労働契約法に伴い、契約の更新回数上限や勤続年数上限等を新設した企業も限定的であることが判明しました。



A4判 118頁 2014年5月30日発行 ISBN978-4-538-86124-1

定価: 1,600円+税

（ご注文・お問合せ先）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: [book@jil.go.jp](mailto:book@jil.go.jp) Web: <http://www.jil.go.jp/>