

# 無期転換ルールへの対応

2013年に改正労働契約法が施行され、いわゆる無期転換ルールが導入された。改正法の第18条では、同じ事業主で契約更新が反復・更新されて通算5年を超えた有期契約労働者は、本人が申し出ることによって無期雇用として働けるとされており、具体的には2018年4月1日以降、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる権利を有する労働者が本格的に生じている。働く人はこのルールをどのように捉え、会社はどのように対応しているのだろうか。当機構が実施したアンケート調査と先駆的な取り組みを行う企業事例から、労使の認識や実態を見る。

## JILPT調査

# 無期転換ルールに企業等とそこで働く労働者はどう対応しているのか

——「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」結果

2013年4月1日以降に締結された有期労働契約を対象に、更新を含めて通算5年を超えた場合に、本人の申込みにより期間の定めのない無期労働契約へ移行できるとする、いわゆる「無期転換ルール」を盛り込んだ改正労働契約法が、全面的に施行されて6年半が経過した。この間、2018年4月1日からは、有期契約労働者の無期転換申込権が本格的に発生していると考えられ、総務省「労働力調査」によれば、少なくとも2018年3月時点で1,695万人にのぼった「有期の契約」は、10月には1,444万人に減少。一方で、「無期の契約」は3,512万人から3,798万人に増加している。こうしたなか、企業等とそこで働く労働者は、無期転換ルールにどのように対応しているのか——。喫緊の動向を把握するため、当機構では2018年11～12月にアンケート調査を実施した。本稿では、その結果の概要を紹介する。

## 調査の概要

### 労働者に対して初めて調査

調査は、企業等2万社とそこで働く有期契約労働者及び無期労働契約への転換者約5.5万人を対象に、

2018年11月1日～12月末日に掛けて郵送法で行ったもの。企業等については、「平成28年経済センサス活動調査」の企業等情報（「会社企業」と「それ以外の法人」。農林漁業と公務を除く。常用雇用者10人以上）を母集団に、産業・規模別に層化無作為抽出した。また、労働者に対する調査票は、企業等宛の郵送と同梱

して配布をお願い(注1)、それぞれから直接、返送を受けた。有効回答数(有効回答率)は、企業等が4,685社(23.4%)、有期契約労働者及び無期労働契約への転換者が4,215人(7.7%)(注2)である。なお、回収属性については、記者発表資料(<https://www.jil.go.jp/press/documents/20190910.pdf>)を参照されたい。

## 企業等に対する調査結果

### 無期転換ルールの内容まで知っている割合は2/3を下回る

全有効回答企業等(n=4,685)を対象に、無期転換ルールの具体的な内容を五つ挙げて認知度を尋ねると、「契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない(使用者は承諾したとみなされる)」こと(56.0%)など、いずれかを知って

いる割合は63.8%となった(図表1)。有期契約労働者の雇用状況別に見ると、具体的な内容を知っている割合は現在、有期契約労働者を「雇用している」企業等(n=2,496)で3/4を超えた(77.9%)のに対し、「雇用していない」企業等(n=2,189)では半数を下回った(47.7%)。

また、有期契約労働者を「雇用している」企業等で規模別に見ると、無期転換ルールの具体的な内容を知っている割合は大規模ほど高く、100人以上で9割を超えている。一方で、小規模企業等ほど、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」割合や、「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」割合が高く、小規模企業等を中心に、無期転換ルールの認知度を高める取り組みの梃子入れが求められることが分かる。

そのうえで、無期転換ルールの具体的な内容を知っている企業等(n=2,990)を対象に、どのようなルートで情報を入手したか尋ねると(複数回答)、①「新聞報道やテレビ」の割合(42.4%)が最も高く、次

図表1 無期転換ルールの認知度と情報の入手ルート

	右記の中で知っていることがある計	(複数回答)							左記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある	無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない	無回答
		契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働契約に適用される	契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない(使用者は承諾したとみなされる)	同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一年以上ある場合、それ以前の契約期間を通算対象から除外される(クーリングされる)	無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる(法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない)	就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる					
全有効回答企業等計(n=4,685)	63.8	43.5	56.0	18.0	26.4	16.6	12.9	14.1	9.1		
現在、有期契約労働者を雇用している企業等(n=2,496)	77.9	55.8	70.2	27.7	39.6	24.8	8.5	7.4	6.1		
現在、有期契約労働者を雇用していない企業等(n=2,189)	47.7	29.5	39.9	6.9	11.2	7.3	17.9	21.8	12.6		
現在、有期契約労働者を雇用している企業等	29人以下(n=1,030)	64.6	41.7	53.7	11.7	21.8	13.8	11.6	13.9	10.0	
	30~99人(n=894)	82.8	58.1	76.2	27.1	41.4	23.5	8.5	4.0	4.7	
	100~299人(n=344)	93.0	73.5	89.5	50.6	62.5	39.5	3.8	1.5	1.7	
	300~999人(n=170)	95.9	80.6	90.0	62.9	73.5	50.0	2.9	0.6	0.6	
	1,000人以上(n=58)	98.3	93.1	96.6	82.8	93.1	77.6	-	-	1.7	

		(複数回答)									
		ホームページ	SNS(ツイッターやフェイスブック等)	新聞報道やテレビ	人事労務関係の雑誌や本	行政や業界団体等のパンフレット・冊子	社会保険労務士や弁護士等	セミナーやシンポジウム	労働組合や労働者等からの提案	その他	無回答
全有効回答企業等計(n=2,990)	16.8	1.1	42.4	19.5	31.6	34.5	23.8	0.6	2.7	2.3	
現在、有期契約労働者を雇用している企業等(n=1,945)	20.8	0.9	37.0	23.8	37.5	37.2	30.1	0.8	2.9	2.0	
現在、有期契約労働者を雇用していない企業等(n=1,045)	9.4	1.4	52.5	11.5	20.6	29.6	12.2	0.2	2.3	2.8	
現在、有期契約労働者を雇用している企業等	29人以下(n=665)	14.1	1.2	42.0	15.2	24.1	34.0	15.3	1.1	3.2	2.9
	30~99人(n=740)	18.4	0.4	35.3	21.8	37.2	38.0	30.0	0.4	3.5	1.9
	100~299人(n=320)	30.3	0.6	29.1	28.8	51.9	39.1	44.1	0.6	2.2	1.3
	300~999人(n=163)	31.3	1.8	39.9	43.6	57.7	44.2	50.3	1.2	1.2	1.2
	1,000人以上(n=57)	47.4	1.8	36.8	64.9	61.4	35.1	68.4	3.5	1.8	-

いで、②「社会保険労務士や弁護士等」(34.5%)、③「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」(31.6%)等が挙げた。現在、有期契約労働者を「雇用している」企業等(n=1,945)では、③「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」(37.5%)や、②「社会保険労務士や弁護士等」(37.2%)の割合が、①「新聞報道やテレビ」(37.0%)を上回っているのに対し、有期契約労働者を「雇用していない」企業等(n=1,045)では、①「新聞報道やテレビ」の割合が半数を超え(52.5%)、②「社会保険労務士や弁護士等」(29.6%)と、③「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」(20.6%)以外のルートは2割を下回っている。また、有期契約労働者を「雇用している」企業等のなかでも、大規模になるほどより多様なルートで情報を入手しているのに対し、小規模ほど「新聞報道やテレビ」等のルートに偏重しやすい様子がうかがえる。

## 6割超の企業等が、通算勤続年数のみを要件に無期転換できる機会を設けていると回答

こうしたなか、有期契約労働者を雇用している企業等(定年後の再雇用者のみを除く)を対象に、無期転換できる機会の設定状況・方針を尋ねると、「契約期間を通算して5年(あるいは、それより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている(※)」とする割合が最も高く、「フルタイムの有期契約労働

者」を雇用している企業等(n=1,529)で43.8%、「パートタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等(n=1,586)で48.6%となった(図表2)。

次いで挙げたのは「上記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(上記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)」割合で、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で20.1%、同「パートタイムの有期契約労働者」で13.2%となっている。総じて、通算勤続年数のみを要件に無期転換できる機会を設けている割合は、同順に63.9%、61.8%と算出された。

このほか、「上記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(上記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)」割合が、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で13.1%、同「パートタイムの有期契約労働者」で11.8%となった。結果として、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等の割合は、同順に77.0%、73.6%と算出される。

一方で現在、「無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある」とする割合は、「フルタイムの有期契約労働者」を雇用している企業等で6.7%、同「パートタイムの有期契約労働者」で7.4%となった。また、「無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない」とする割合は、同順に2.7%、3.1%などとなった。

図表2 無期転換できる機会の設定状況・方針

		契約期間を通算して5年(あるいはそれより短い期間)を超えることのみを要件として、有期労働契約時と同じ働き方のまま、無期転換できる機会を設けている(※)	左記(※)に加えて、他の内容でも無期転換できる機会を設けている(左記もあるが、従前からの正社員転換など他の機会もある)	左記(※)は無いが、他の内容で無期転換できる機会を設けている(左記は無いが、従前からの正社員転換など他の機会ならある)	無期転換できる機会は一切、設けていないが、今後、何らかの形で設ける予定がある	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後、設ける予定もない	無期転換できる機会は一切、設けておらず、今後の対応方針は未定	無回答	通算勤続年数のみを要件に、無期転換できる機会を設けている企業等計	何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等計
フルタイムの有期契約労働者を雇用している企業等計(n=1,529)		43.8	20.1	13.1	6.7	2.7	11.1	2.6	63.9	77.0
雇用者の規模	29人以下(n=482)	42.1	15.8	11.8	7.5	2.5	16.8	3.5	57.9	69.7
	30~99人(n=554)	40.1	20.0	15.7	7.8	2.2	11.9	2.3	60.1	75.8
	100~299人(n=289)	49.1	20.4	13.1	6.6	4.2	5.2	1.4	69.6	82.7
	300~999人(n=149)	49.7	31.5	8.7	2.7	2.0	4.0	1.3	81.2	89.9
	1,000人以上計(n=55)	50.9	27.3	9.1	-	3.6	3.6	5.5	78.2	87.3
パートタイムの有期契約労働者を雇用している企業等計(n=1,586)		48.6	13.2	11.8	7.4	3.1	13.4	2.5	61.8	73.6
雇用者の規模	29人以下(n=528)	43.2	9.5	11.2	9.3	3.4	20.1	3.4	52.7	63.8
	30~99人(n=567)	46.6	12.2	14.1	7.9	2.8	14.1	2.3	58.7	72.8
	100~299人(n=296)	52.7	16.9	11.5	6.8	3.7	6.4	2.0	69.6	81.1
	300~999人(n=143)	62.2	22.4	7.0	2.8	0.7	4.2	0.7	84.6	91.6
	1,000人以上計(n=52)	65.4	15.4	7.7	-	5.8	3.8	1.9	80.8	88.5



## 無期転換できる機会がある企業等の約6割は、 有期契約労働者に説明も

そのうえで、フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者のいずれかに何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等（n=1,413）のうち、無期転換できる機会について就業規則で「規定している」割合は半数を超えた（52.5%）（図表3）。また、「今後、規定する」割合が24.3%で、「規定していない・今後の予定もない」が19.6%となった。

さらに、無期転換できる機会の内容の有期契約労働者への説明状況を尋ねると、「説明している」企業等が60.8%で、「今後、説明する」が23.4%に対し、「説明していない・今後の予定もない」が13.7%となっている。また、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「案内している」企業等は48.3%で、「今後、案内する」が29.2%に対し、「案内していない・今後の予定もない」が19.9%となった。

こうした結果を規模別に見ると、小規模企業等ほど、規定や説明を「していない・今後の予定もない」割合が高くなっている。

## 何らかの形で無期転換できる機会を設けている 企業等の1/4超が、2018年3月末までに無 期労働契約へ移行した人が「いた」と回答

有期契約労働者から無期労働契約への転換状況・見直しを尋ねると、何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等（n=1,413）のうち、無期転換ルールの施行（2013年4月1日）以降、2018年3月末（2017年度中）までに、有期契約労働者から無期労働

契約へ移行（無期転換先として正社員も含む）した人が「いた」とする割合は1/4超（26.8%）となった。また、2019年3月末まで（2018年度中）に、無期転換を申込み権利が与えられる有期契約労働者が「いる」とする割合は半数近く（48.6%）となっている。

規模別に見ると、2017年度中までに無期転換した人が「いた」割合や、2018年度中に無期転換を申込み権利が与えられる人が「いる」割合は、大規模企業等ほど高まる傾向が見て取れる。具体的に、2017年度中までに無期転換した人が「いた」とする割合は、29人以下の企業等（n=452）で20.4%、30～99人（n=505）で27.3%、100～299人（n=261）で29.9%、300～999人（n=143）で32.9%、1,000人以上（n=52）で46.2%。同様に、2018年度中に無期転換を申込み権利が与えられる人が「いる」とする割合は、29人以下の企業等で33.2%、30～99人で45.1%、100～299人で60.9%、300～999人と1,000人以上でともに76.9%となっている。

## 転換人数が最も多い形態は、フルタイム・パート タイムとも、働き方や賃金・労働条件が 変化しない「無期契約社員」

何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等を対象に、無期転換後の形態は、有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件と比較して、概ねどのようなものか尋ねると（複数回答）、「フルタイムの有期契約労働者」（n=1,177）については、働き方も賃金・労働条件も変化しない「無期契約社員A」を挙げた割合（65.7%）が最も高く、これに「正社員」（27.4%）や「無期契約社員C」（働き方は変化しないが、賃金・

図表3 無期転換できる機会の規定や説明、案内の状況

	無期転換できる機会の就業規則での規定状況 (%)					無期転換できる機会の内容の有期契約労働者に対する説明状況 (%)				要件を満たした個別の対象者に対する無期転換できることの案内状況 (%)				
	規定している	今後、規定する	規定していない・今後の予定もない	就業規則がない	無回答	説明している	今後、説明する	説明していない・今後の予定もない	無回答	案内している	今後、案内する	案内していない・今後の予定もない	無回答	
フルタイムあるいはパートタイムの有期契約労働者について何らかの形で無期転換できる機会を設けている企業等 (n=1,413)	52.5	24.3	19.6	2.1	1.5	60.8	23.4	13.7	2.1	48.3	29.2	19.9	2.6	
上記のうち、通算勤続年数のみを要件として、無期転換できる機会を設けている企業等 (n=1,185)	55.6	23.8	17.0	2.0	1.6	62.3	22.7	12.9	2.1	51.6	27.5	18.5	2.4	
設 換 ら で か い る 形 の 企 業 等 を 期	29人以下 (n=452)	39.6	29.4	23.7	5.3	2.0	50.4	29.9	16.6	3.1	41.4	34.5	20.4	3.8
	30～99人 (n=505)	49.5	27.9	19.6	1.0	2.0	60.4	24.2	13.3	2.2	47.7	31.1	18.2	3.0
	100～299人 (n=261)	62.5	19.2	17.2	0.4	0.8	67.0	19.5	11.9	1.5	51.0	26.8	20.7	1.5
	300～999人 (n=143)	74.1	9.8	16.1	-	-	76.2	12.6	10.5	0.7	63.6	16.1	19.6	0.7
	1,000人以上 (n=52)	84.6	9.6	5.8	-	-	80.8	9.6	9.6	-	57.7	13.5	28.8	-

労働条件が若干改善（14.0%）、「限定正社員」（働き方が変化し、賃金・労働条件が改善）（10.5%）等が続いた。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」（n=1,167）でも（複数回答）、最多は「無期契約社員A」（72.1%）で、次いで「正社員」（18.1%）、「無期契約社員C」（11.2%）、「限定正社員」（9.0%）等の順となっている。

また、上記のうち、転換人数が最も多い（だろう）形態はどれか尋ねると、「フルタイムの有期契約労働者」（n=1,177）では、「無期契約社員A」の割合が半数を超え（57.4%）、「正社員」が約1/5（20.5%）となった。次いで、「無期契約社員C」（9.9%）、「限定正社員」（5.4%）等が挙げられた。同様に、「パートタイムの有期契約労働者」（n=1,167）については、「無期契約社員A」の割合が2/3を超え（66.9%）、これに「正社員」（12.3%）や「無期契約社員」（8.3%）、「限定正社員」（5.2%）等が続いた。

こうした結果を規模別に見ると、転換人数が最も多い（だろう）形態については、フルタイム・パートタイムを問わず、大規模企業等ほど「無期契約社員A」

を挙げる割合が高く、小規模になるほど「正社員」を挙げる割合が高まる傾向が見て取れる。

無期転換ルールに対応するうえでの課題は「仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」が最多

こうしたなか、有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（n=1,858）を対象に、無期転換ルールに対応するうえで課題になっていることがあるか尋ねると（複数回答）、割合の高かった順に、①「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」（26.3%）、②「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」（21.7%）、③「定年のあり方」（19.8%）、④「人件費の増加とそれに見合う生産性の向上」（18.6%）、⑤「契約管理や就業規則の複雑化と社内（当事者や管理者等）への周知・浸透」（17.7%）等が挙げられた（図表4）。総じて、何らかの課題があるとする割合は63.6%と算出され、「特に課題はない」が27.1%となった。

図表4 無期転換ルールに対応するうえでの課題

		(複数回答)										(%)
何らかの課題がある計		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	事業の再編（事業所閉鎖等）に伴う雇用調整のあり方	無期転換後のモチベーションを維持するための方策	正社員の新規採用に対する影響（無期転換者の増加に伴う新規採用枠の縮小等）	無期転換後のあり方（統合・整理を含む）	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	契約管理や就業規則の複雑化と社内（当事者や管理者等）への周知・浸透	（定年後再雇用者以外の）高齢者の取扱い	定年後再雇用者（特例活用）とそれ以外の高齢者の取扱いの違いに係る不公平感（無期転換機会等）		
有期契約労働者を雇用している（定年後の再雇用者のみを除く）企業等計（n=1,858）		63.6	21.7	7.7	10.3	9.9	11.8	26.3	17.7	14.9		9.1
雇用者の規模	29人以下（n=665）	53.7	22.0	5.7	7.5	9.9	8.0	19.4	11.9	10.8		7.4
	30～99人（n=669）	67.0	22.7	7.6	11.4	9.9	11.2	30.5	17.6	15.7		9.4
	100～299人（n=311）	68.5	21.5	8.4	11.9	10.6	15.8	27.0	19.9	20.9		13.8
	300～999人（n=157）	76.4	17.2	10.8	12.7	8.3	19.7	28.7	29.3	17.2		7.0
	1,000人以上（n=56）	76.8	21.4	19.6	14.3	10.7	19.6	48.2	42.9	14.3		5.4

  

		(複数回答)										(%)	
定年のあり方		（無期転換ルール回避等による）人手不足の深刻化や優秀な人材の流出	（無期転換ルール回避等による）企業イメージの悪化	人件費の増加とそれに見合う生産性の向上	有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し（人事制度改定を含む）	訴訟リスクの高まり（有期契約労働者とのコミュニケーションの強化を含む）	派遣労働者の取扱い	障がいをもつ労働者の取扱い	外国人労働者の取扱い	その他	特に課題はない	無回答	
有期契約労働者を雇用している（定年後の再雇用者のみを除く）企業等計（n=1,858）		19.8	2.7	0.8	18.6	11.5	3.1	3.7	3.1	2.4	1.0	27.1	9.3
雇用者の規模	29人以下（n=665）	15.5	2.9	1.1	18.2	8.6	2.7	2.3	1.1	1.2	1.5	31.7	14.6
	30～99人（n=669）	20.3	3.3	0.9	20.5	12.3	3.0	3.9	2.2	2.8	0.7	25.3	7.8
	100～299人（n=311）	25.7	1.9	-	17.7	12.9	2.3	6.4	5.5	3.2	0.3	25.1	6.4
	300～999人（n=157）	22.3	1.9	0.6	14.6	15.9	1.9	2.5	7.6	2.5	1.3	21.7	1.9
	1,000人以上（n=56）	23.2	1.8	1.8	16.1	17.9	17.9	5.4	12.5	7.1	1.8	21.4	1.8

規模別に見ると、①や⑤は特に大規模企業等で割合が高く、1,000人以上でともに4割を超えている（①48.2%、⑤42.9%）。また、⑤のほか、「有期契約労働者の活用のあり方・考え方の見直し（人事制度改定を含む）」や、「事業の再編（事業所閉鎖）等に伴う雇用調整のあり方」「無期転換後のモチベーションを維持するための方策」等を挙げる割合は、大規模企業等ほど高くなっている。一方で、②や④等については規模によらず、共通の課題となっている様子が見える。

### 副作用の検証——無期転換ルールの施行以降、自社の都合で雇止めすることが「あった」割合は3.3%

他方、無期転換ルールの副作用の一つとして雇止め状況も確認すると、全有効回答企業等（n=4,685）を100とした割合表記で、有期契約労働者を雇用している企業等（定年後の再雇用者のみを除く）（39.7%）で、無期転換ルールの施行以降、自社の都合で有期労働契約を終了（雇止め）することが「あった」割合は3.3%。また、「無期転換を申込み権利を持つ人が出ないようにするため、あるいはその人数を減らすため、2018年3月末までに有期労働契約の終了（雇止め）を行った」割合は0.4%となった。

また、有期契約労働者を現在、「雇用していない」が、「無期転換ルールの施行以降、雇用していたことがある」割合は7.0%で、雇用していた有期契約労働者が「定年後の再雇用者のみではない」場合（3.5%）に、有期契約労働者をどうしたか尋ねると「全員、無期労働契約へ移行（無期転換）した」割合が2.1%、「全員の契約を終了した（労働者都合による離職を含む）」割合が1.2%等となった。

## 労働者に対する調査結果

### 無期転換ルールの内容を知っている有期契約労働者は約3人に1人

労働者に対する調査結果に目を転じると、全有効回答労働者（n=4,215）のうち、「有期契約労働者計」は3,074人で、「無期転換者」は1,076人となった（不明65人）。なお、「有期契約労働者計」には「定年後の再雇用者」が550人、「派遣労働者」が54人含まれ

ている。

そのうえで、「有期契約労働者計」（n=3,074）を対象に、無期転換ルールの具体的な内容を五つ挙げて認知度を尋ねると、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めて全ての有期労働契約に適用される」ことを知っている割合（26.4%）が最も高く、これに「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から『申込み』を行わなければ無期転換されない」こと（18.1%）や、「無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」こと（15.4%）等を知っている割合が続いた。総じて、具体的な内容（いずれか）を知っている割合は約3人に1人（35.5%）となり、「上記のいずれも知らないが、無期転換ルールという名称は聞いたことがある」が16.9%で、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が32.0%等となった。

具体的な内容を知っている有期契約労働者（n=1,090）に、どのようなルートで情報を入手したか尋ねると（複数回答）、①「勤務先」（45.1%）と②「新聞報道やテレビ、雑誌や本」（41.6%）がともに4割を超えて高く、次いで、③「職場の同僚や友人、家族等」（13.7%）、④「ホームページ」（11.2%）等が挙げられた。

### 法定に基づく無期転換を「希望する」有期契約労働者は約4人に1人

法定では原則、現行の働き方や賃金・労働条件のまま、契約期間の定めだけがなくなることを明記したうえで、無期転換ルール（【更新等により有期労働契約が通算5年を超えた場合に、労働者自身の申込みにより、無期労働契約へ移行（無期転換）されるもの】と説明）に基づき、「無期労働契約（期間の定めのない契約）」へ転換することを希望するか尋ねると、「有期契約労働者計」（n=3,074）のうち「希望する」割合が26.6%に対し、「希望しない」割合は33.1%で、「分からない」が34.6%等となった（図表5）。

なお、こうした結果を、先述した無期転換ルールの認知度別に見ると、無期労働契約への転換を「希望する」割合は、無期転換ルールの具体的な内容（いずれか）を知っている場合で33.9%、「無期転換ルールと



図表5 無期転換ルールに基づく転換希望とその理由

		(%)			
		希望する	希望しない	分からない	無回答
有期契約労働者計(n=3,074)		26.6	33.1	34.6	5.7
年齢層別	満29歳以下(n=230)	35.7	24.8	35.7	3.9
	満30歳台(n=478)	31.6	25.3	36.2	6.9
	満40歳台(n=719)	31.2	28.1	35.6	5.1
	満50歳台(n=608)	29.4	31.1	34.0	5.4
	満60歳以上(n=920)	17.3	45.9	32.1	4.8

		(%)								
		希望する理由(複数回答)								
		雇用不安が 無くなるから	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	その後の 賃金・労働条件 の改善が期待 できるから	法定された 権利だから	労働組合等、 他者にすすめ られたから	社会的な 信用が 高まるから	会社の中核 メンバーに なれるから	その他	無回答
有期契約労働者計(n=818)		83.7	39.9	27.3	16.1	0.9	13.2	3.3	2.7	1.5
年齢層別	満29歳以下(n=82)	81.7	50.0	31.7	11.0	-	14.6	4.9	1.2	1.2
	満30歳台(n=151)	80.8	49.7	31.1	12.6	1.3	19.2	5.3	3.3	2.0
	満40歳台(n=224)	82.6	42.4	30.4	14.3	0.4	13.4	3.6	1.8	1.3
	満50歳台(n=179)	87.7	26.3	25.7	20.7	1.7	11.2	2.8	2.8	2.2
	満60歳以上(n=159)	83.0	38.4	18.2	18.9	-	9.4	0.6	3.1	0.6

		(%)														
		希望しない理由(複数回答)														
		契約期間 だけ無く なっても 意味が ないから	責任や 残業等、 負荷が 高まりそ うだから	辞めにく くなるから (長く働 くつもり はないから)	現状でも 雇用は比 較的、安 定してい るから	失業保険 の受給等 で、不利 になると 聞いたから	制度や 手続きが よく分か らないから	会社側に 希望を 伝えにく いから	無期労働 契約では なく、正 社員に なりた いから (無期労働 契約に移 行してし まうと、 正社員に なりた いから)	学生 だから (他の 会社に 就職す るから)	高齢 だから、 定年後 の再雇 用者だ から	育児・ 介護 休業等 の後、 正社員 に復帰 するから	他に 本業や 副業が あるから	現状に 不満は ない から	その他	無回答
有期契約労働者計(n=1,018)		27.5	20.0	20.2	28.6	2.3	6.9	4.0	6.6	0.8	31.7	0.9	1.6	25.3	3.2	1.6
年齢層別	満29歳以下(n=57)	33.3	35.1	38.6	15.8	-	10.5	3.5	29.8	12.3	-	1.8	-	15.8	3.5	-
	満30歳台(n=121)	37.2	28.9	33.1	34.7	2.5	6.6	5.8	15.7	-	-	4.1	3.3	17.4	4.1	2.5
	満40歳台(n=202)	41.6	23.8	17.8	30.2	2.5	8.9	5.9	10.9	0.5	0.5	1.5	1.5	30.7	5.9	3.0
	満50歳台(n=189)	34.4	24.9	17.5	30.7	4.8	10.6	4.8	3.7	-	8.5	-	2.1	33.3	4.8	1.6
	満60歳以上(n=422)	14.0	11.1	15.9	27.3	1.4	4.3	2.6	0.2	-	70.6	-	1.2	23.0	1.2	0.7

いう名称は聞いたことがある」場合で27.6%、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」場合で23.5%となっている。

そのうえで、「希望する」場合(n=818)の理由としては(複数回答)、①「雇用不安が無くなるから」の割合が最も高く(83.7%)、これに、②「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」(39.9%)や、③「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」(27.3%)、④「法定された権利だから」(16.1%)、⑤「社会的な信用が高まるから」(13.2%)等が続いた。

一方、「希望しない」場合(n=1,018)の理由としては(複数回答)、割合の高かった順に、(1)「高齢だから、定年後の再雇用者だから」(31.7%)、(2)「現状でも雇用は比較的、安定しているから」(28.6%)、(3)「契約期間だけ無くなっても意味がないから」(27.5%)、(4)「現状に不満はないから」(25.3%)、(5)

「辞めにくくなるから(長く働くつもりはないから)」(20.2%)、(6)「責任や残業等、負荷が高まりそうだから」(20.0%)等となった。

こうした結果を年齢層別に見ると、若年層ほど「希望する」割合が高く、「満29歳以下」で35.7%となったのに対し、年齢層が上昇するほど「希望しない」割合が高まり、「満60歳以上」で45.9%となっている。また、「希望する」理由として①を挙げる割合は、どの年齢層でも8割を超えて最も高い。一方で、「希望しない」理由として(5)や(6)のほか、「無期労働契約ではなく、正社員になりたいから(無期労働契約に移行してしまうと、正社員になりたいから)」とする割合は、若年層ほど高まる傾向が概ね見て取れる。また、(1)は「満60歳以上」で特に高い。さらに、(4)等については満50歳台まで年齢層が上昇するほど高く、(3)は満40歳台で最も高くなっている。

#### 4割超の有期契約労働者が、自身の権利の状態が「分からない」と回答

「有期契約労働者計」(n=3,074)を対象に、現在の会社で無期労働契約(正社員を含む)への移行(無期転換)を申込む権利がどのような状態にあるか尋ねると(注3)、「無期労働契約に申込む権利が発生し、既に移行を申し込んだ」とする割合は3.1%となり(注4)、無期転換申込権が確かに行使され始めている様子が確認できた。また、「無期労働契約に申込む権利は発生したが、移行は申込んでいない」割合は14.8%で、「無期労働契約に申込む権利は発生していない」割合が31.4%となるなか、残る44.1%は自身の権利の状態が「分からない」という結果になった(無回答6.6%)。

なお、「無期労働契約に申込む権利が発生」したと回答している有期契約労働者のみ(n=551)で見ると、「既に移行を申し込んだ」割合は17.3%、「移行は申込んでいない」割合は82.7%と算出される。

#### 無期転換者の4割超がリーマンショック当時に、有期契約労働者として「働いていた」と回答

他方、「無期転換者」(n=1,076)を対象に、有期労働契約から無期労働契約(正社員を含む)へ転換した時期を尋ねると、「2018年4月1日以降」とする割合が最も高く(47.1%)、これに「2017年4月1日以降2018年3月31日以前」(15.9%)等が続いた。なお、調査票では無期転換ルールの施行以降の無期転換者を対象に配布してもらえよう依頼したが、結果として「2013年3月31日以前」に無期転換したとの回答(11.4%)も含まれていたため、以降はあえて、「2013年4月以降の無期転換者」(計86.5%)に絞った集計で説明する。

まず、「2013年4月以降の無期転換者」(n=931)のうち、リーマンショック(2008年秋)当時に、有期契約労働者として「働いていた」割合は41.4%となった。そのうえで、現在の雇用形態はどのようなものか尋ねると、「正社員」が42.3%に対し、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」は46.4%で、「(正社員より)働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」が4.2%等となった。

#### 無期転換後は、「難しい仕事を任されたり、責任が重くなった」が最多

こうしたなか、無期転換後の働き方(契約内容)にどのような変化があったか尋ねると(複数回答)、「2013年4月以降の無期転換者」(n=931)では「働き方に変化はない」との回答が2/3を超えた(67.0%)ものの、変化があったなかでは、①「難しい仕事を任されたり、責任が重くなった」(17.0%)が最も高く、これに、②「残業や休日出勤が増えた」(7.6%)、③「役職への登用があり得るようになった」(7.4%)、④「所定労働時間が長くなった(フルタイムになった)」(6.8%)、⑤「事業所内の異動(配置転換)があり得るようになった」(6.4%)等が続いた。

こうした結果を雇用形態別に見ると、「働き方に変化はない」との回答は、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」で90.7%と高いのに対し、①~④等については「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」や「正社員」ほど、該当割合が高くなっている。

#### 無期転換後は、約4人に1人が「基本的な賃金の水準がアップした」と回答

同様に、「無期転換後の賃金や労働条件(契約内容)にどのような変化があったかについては(複数回答)、半数近く(47.3%)が「賃金や労働条件に変化はない」と回答。そのうえで、変化があったなかでは、①「基本的な賃金の水準がアップした」割合(24.5%)や、②「賞与・一時金が新たに支給されたり、その水準がアップした」割合(23.4%)が高く、次いで、③「賃金の支払形態が変わった(時給制→月給制等)」(18.4%)、④「新たな手当が支給されたり、これまで支給されていた手当の水準がアップした」(17.8%)、⑤「退職金・退職手当制度が新たに適用されたり、その内容が充実した」(16.9%)等が挙げられた。

雇用形態別に見ると、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」より、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」や「正社員」になるほど該当割合が高い。例えば、①は「正社員」が47.7%に対し、「働き方や賃金・労働条件が限定された正社員」は



34.1%で、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」が5.8%。同順に、②は50.3%、24.4%、1.4%となっている。

なお、「有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員」でも、「賃金や労働条件に変化はない」とする割合は約8割（80.6%）で、「基本的な賃金の水準がアップした」（5.8%）や、「有給休暇の日数が増えた（病気休暇や慶弔休暇、リフレッシュ休暇など法定外休暇の付与等）」（3.0%）等については、若干の該当が見られた。

半数超が「雇用不安が減り、定着を考えるようになった」と回答

無期転換後の心境変化を尋ねると、「雇用不安が減り、定着を考えるようになった」かについては、「2013年

4月以降の無期転換者」（n=931）の半数超（計54.6%）が「当てはまる」と回答し、「当てはまらない」（計26.1%）を大きく上回る結果となった（図表6）。同様に、「働くモチベーション（やる気）が高まった」かについても、「当てはまる」割合計（49.1%）が「当てはまらない」割合計（28.9%）を2割以上、上回った。

しかしながら、「有給休暇が取りやすくなった」かについては、「当てはまる」割合が計27.8%に対し、「当てはまらない」割合が計47.6%で、「当てはまらない」が「当てはまる」を大きく上回っている。また、「賃金・労働条件に対する満足感が高まった」かについても、「当てはまらない」割合計（40.2%）が、「当てはまる」割合計（38.1%）を上回った。

総じて、無期転換者は「雇用不安が減り、定着を考えるようになった」等と感じている様子が確認できたものの、賃金・労働条件の変化や満足感等については、（当然ながら）無期化の形態で大きく異なる様子も浮

図表6 無期転換後の心境変化

【雇用不安が減り、定着を考えるようになった】 (%)									
	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	何とも言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計	
無期転換者計 (n=1,076)	21.5	33.0	11.0	13.6	17.8	3.3	54.5	24.5	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者 (n=931)	21.2	33.4	11.2	14.9	16.9	2.5	54.6	26.1	
正社員 (n=394)	33.2	37.8	10.4	5.6	10.7	2.3	71.1	16.0	
上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員 (n=41)	24.4	39.0	12.2	7.3	12.2	4.9	63.4	19.5	
有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員 (n=432)	11.3	29.9	11.1	24.5	21.8	1.4	41.2	35.6	

  

【賃金・労働条件に対する満足感が高まった】 (%)									
	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	何とも言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計	
無期転換者計 (n=1,076)	12.7	27.0	13.9	23.5	19.7	3.2	39.7	37.5	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者 (n=931)	11.4	26.7	14.3	25.9	19.1	2.6	38.1	40.2	
正社員 (n=394)	21.3	43.1	12.2	9.9	10.7	2.8	64.5	22.1	
上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員 (n=41)	14.6	41.5	14.6	9.8	17.1	2.4	56.1	24.4	
有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員 (n=432)	2.8	11.1	15.3	43.3	25.9	1.6	13.9	58.6	

  

【働くモチベーション(やる気)が高まった】 (%)									
	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	何とも言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計	
無期転換者計 (n=1,076)	18.8	31.6	9.6	17.2	20.0	2.9	50.4	26.8	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者 (n=931)	18.0	31.0	9.7	19.2	19.8	2.3	49.1	28.9	
正社員 (n=394)	31.7	45.2	5.1	5.6	10.4	2.0	76.9	10.7	
上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員 (n=41)	24.4	39.0	12.2	7.3	14.6	2.4	63.4	19.5	
有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員 (n=432)	5.8	18.5	12.7	33.6	27.8	1.6	24.3	46.3	

  

【長期的なキャリア形成の見通しや、将来の生活設計が描けるようになった】 (%)									
	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	何とも言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計	
無期転換者計 (n=1,076)	11.4	26.0	15.9	21.9	21.0	3.7	37.5	37.8	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者 (n=931)	10.8	25.9	15.5	24.0	20.9	2.9	36.7	39.4	
正社員 (n=394)	19.8	38.8	13.7	9.6	14.7	3.3	58.6	23.4	
上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員 (n=41)	14.6	36.6	22.0	4.9	19.5	2.4	51.2	26.8	
有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員 (n=432)	3.2	13.4	15.7	40.0	25.7	1.9	16.7	55.8	

  

【会社への帰属・貢献意識が高まった】 (%)									
	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	何とも言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計	
無期転換者計 (n=1,076)	14.1	29.5	12.6	18.2	22.1	3.4	43.6	30.9	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者 (n=931)	13.3	29.0	12.9	20.3	21.9	2.6	42.3	33.2	
正社員 (n=394)	23.6	41.4	10.7	7.6	14.2	2.5	65.0	18.3	
上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員 (n=41)	17.1	41.5	12.2	7.3	19.5	2.4	58.5	19.5	
有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員 (n=432)	4.2	17.8	14.1	34.0	28.0	1.9	22.0	48.1	

  

【有給休暇が取りやすくなった】 (%)									
	当てはまる	どちらかという当てはまる	どちらかという当てはまらない	当てはまらない	何とも言えない	無回答	当てはまる計	当てはまらない計	
無期転換者計 (n=1,076)	10.1	19.3	16.4	28.5	21.3	4.4	29.5	44.9	
上記のうち、2013年4月以降の無期転換者 (n=931)	9.3	18.5	16.6	30.9	20.9	3.7	27.8	47.6	
正社員 (n=394)	15.7	24.6	20.6	22.6	13.2	3.3	40.4	43.1	
上記より働き方や賃金・労働条件が限定された正社員 (n=41)	12.2	34.1	19.5	12.2	17.1	4.9	46.3	31.7	
有期労働契約時の働き方や賃金・労働条件を引き継ぎ、主に契約期間が無くなるだけの無期契約社員 (n=432)	3.2	11.8	13.2	41.7	27.1	3.0	15.0	54.9	

き彫りになった。

## 無期転換ルールが施行されて以降、これまでに就労環境が変化した「経験はない」が6割超

最後に、全有効回答労働者（n=4,215）を対象に、無期転換ルールが施行された2013年4月1日以降、就労環境が変化した経験があるか尋ねると、該当する「経験はない」との回答が6割を超えた（61.1%）。そのうえで、経験があったなかでは割合の高かった順に（複数回答）、①「働き方や賃金・労働条件が文書等で交付（明示）されるようになった」（9.6%）、②「賃金や労働条件が改善された」（9.2%）、③「正社員に転換できる機会が新設・拡大された」（4.8%）等が挙げられ、⑥「契約の更新回数や通算の勤続年数に、新たに上限が設けられた」（2.0%）や、⑦「契約の終了から次の開始までに、一定の（クーリング）期間が設けられた」及び「会社側から一方的に、契約終了（雇止め）を言い渡された」（ともに0.9%）等を上回った。

[注]

1 有期契約労働者等に対する調査結果を見るうえでは、そもそも調査票の同梱枚数に、規模に応じた傾斜配分

という制約があるなかで、企業等に配布を依頼している点に留意する必要がある。また、企業等を通じて配布している前提上、調査時点で就労している有期契約労働者等が調査の対象となっている点にも留意されたい。

- 2 有期契約労働者等を雇用していない企業等も含めた、対配布数ベースの算出値である。
- 3 無期転換ルールでは「2013年4月1日以降に締結・更新された有期労働契約がカウント対象になること」や「同じ会社でも、契約の終了から一定以上（契約期間が1年の場合は6カ月等）の期間が空いている場合、カウントはリセットされること」「無期転換申込権が発生しない特例適用の認定を受けた会社の定年後の再雇用者は、『無期労働契約に申込み権利は発生していない』に含まれること」を注釈した。
- 4 調査時点で、既に無期労働契約へ移行している人については、本調査では「無期転換者」として回答している点に留意する必要がある。

（調査部主任調査員補佐・渡邊木綿子、調査部次長・新井栄三）

Mail magazine  
メールマガジン

労働情報

### 主なコンテンツ

#### 研究成果情報

調査研究成果、フォーラム開催など。

#### 行政

厚生労働省などの中央省庁や行政機関が発表した労働関連の記者発表資料など。

#### 統計

「労働力調査」や「毎月勤労統計」など労働関連の統計調査結果。

#### 労使

労働組合や使用者団体の動向、見解、報告や、当機構独自取材の記事など。

#### 動向

企業や調査研究機関のニュースリリース。意識調査から景況感まで幅広くフォロー。

#### 企業

ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者など、個別企業の人事関連制度の動きを紹介。

#### 海外

各国の失業率など海外の労働関連情報。ILOなど国際機関の報告も。

#### 判例命令

労働関連の裁判の判決、中央労働委員会の不当労働行為事件に係る命令など。

#### 法令

労働関連の法律、政令、省令、告示。

#### イベント

行政や研究機関などのイベント案内（セミナー、講習会、シンポジウムなど）。

雇用・労働分野の  
最新情報を配信中!

週2回(水曜日と金曜日)無料配信

人事労務管理情報、行政・労働組合の動向、イベント情報、労働判例・命令など雇用・労働分野の最新ニュースを無料でお届けします。



パソコン・携帯から

カンタン登録



メールマガジン労働情報

検索

<https://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23(研究調整部広報企画課)

Tel: 03-5903-6253 Fax: 03-5903-6114

ホームページ: <https://www.jil.go.jp/>