

「無期転換ルール」に関する特別調査

調査結果の概要

- ①無期転換の申込みを受けた企業は全体の1割足らず。
- ②「無期転換ルール」に向けた就業規則等の整備がされていない企業が過半数を占めた。
- ③無期転換の申し出を受けたときの対応を決めている企業は約6割。

平成25年4月施行の改正労働契約法は、雇用を安定化させる目的で「無期転換ルール」を定め、「2018年問題」の1つとして注目されてきた。「無期転換ルール」とは、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣などの「有期契約労働者」が5年を超えて反復して更新された場合には、本人が希望すれば、期間の定めのない労働契約（無期雇用）への転換ができる制度だ。施行から5年となる今年4月以降は、無期転換の申し込みが本格化する可能性がある。そのため、各企業は、無期転換した社員と従来の「正社員」の役割や責任、処遇等を同じにするか区別するかなどを明確にし、トラブルが発生しないように就業規則や社内制度等をあらかじめ整備しておく必要がある。

そこで、6月に実施した「第183回企業動向調査」において、岐阜県、愛知県の企業に対し、「無期転換ルール」に関するアンケート調査を実施した。

調査要領

1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、郵送によるアンケートを実施
2. 調査時期 2018年6月1日～15日
3. 回答状況 有効回答数219社
(岐阜県、愛知県の企業600社；有効回答率36.5%)

(注)本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

1. 概要

①有期契約労働者を雇用したことのある企業のうち「申し込みを受けた」と回答した企業は全体の8.8%だった。業種グループ、従業員規模、地域での偏りはなく、全体的に申し込みを受けた企業は少なかった。

②「無期転換ルール」への対応として必要な就業規則等の整備がされていない企業が全体の55.8%で過半数を占めた。現在、有期契約労働者を雇用している企業に限ってみても、就業規則等を整備している企業よりも今後整備すると答えた企業が多かった。

③無期転換の申し出があった場合、有期契約との変更点や、どのように従来の「正社員」と区別して雇用するかなど、対応を決めている企業は63.6%で、今後検討すると答えた企業が36.4%だった。

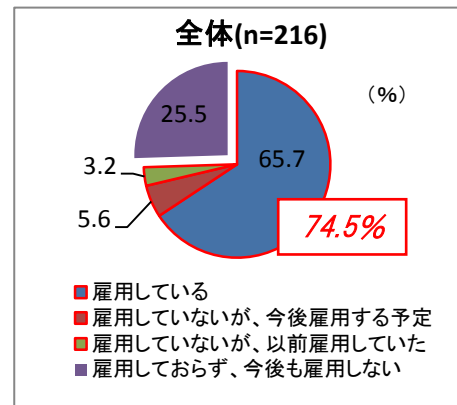
総じて、「無期転換ルール」に対する認知度は企業側、労働者側どちらとも高くないようだ。無期転換の申し出を受ける可能性があるにも関わらず、まだ整備をすすめていない企業においては、さまざまなリスクが顕在化する前に、自社の方針を固めて就業規則等を整備することが喫緊の課題である。さらに、有期契約労働者に対して「無期転換ルール」に関する方針や申し出方法などの説明していない企業は周知していく必要がある。

2. 有期契約労働者を雇用しているか

【設問1】パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員などの有期契約労働者を雇用していますか。

【選択肢】

- 1 雇用している
- 2 雇用していないが、今後雇用する予定
- 3 雇用していないが、以前雇用していた
- 4 雇用しておらず、今後も雇用しない予定



有期契約労働者を雇用している企業は65.7%であった。今後雇用する予定の企業(5.6%)や、以前雇用していた企業(3.2%)も含めると全体の74.5%の企業が「無期転換ルール」の対象となる可能性がある。

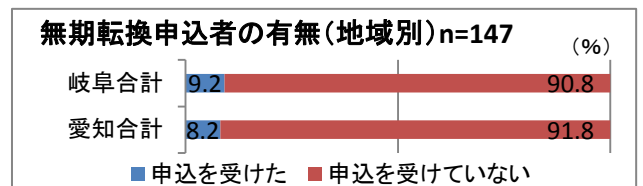
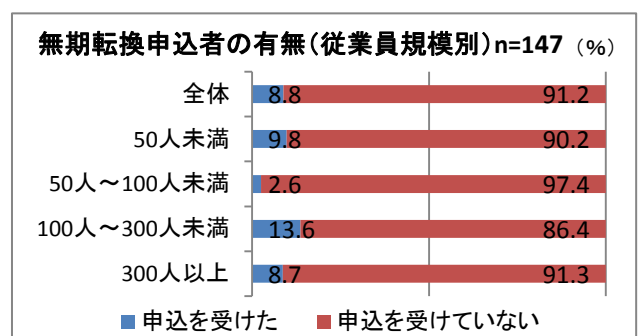
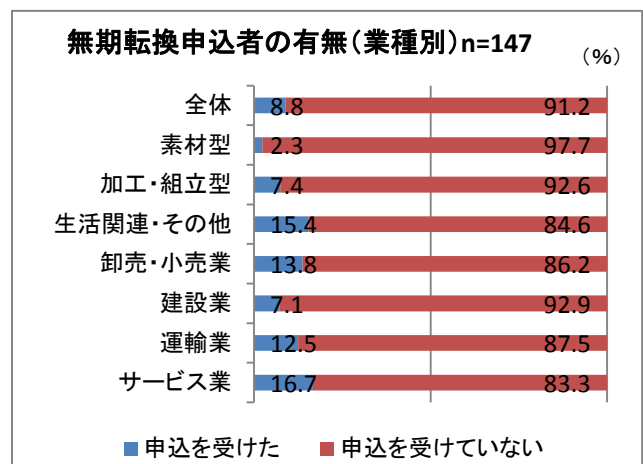
3. 無期転換の申し込みを受けたか

【設問2】(設問1で1、3を選択した企業の方に質問)今年4月から無期転換申込権が本格的に発生しますが、無期転換の申し込みを受けましたか。

【選択肢】

- 1 申し込みを受けた
- 2 申し込みを受けていない

有期契約労働者を雇用したことのある企業で回答のあった147社のうち、「申し込みを受けた」と回答した企業はわずか13社(8.8%)だった。業種グループ、従業員規模、地域での大きな偏りはなかった。雇用の安定の観点から、有期契約労働者にとって無期雇用への転換はメリットの大きい制度であるにも関わらず、申し出を受けている企業は少ないようだ。この制度について、まだ労働者側の認知度が低い可能性が高い。無期転換の対象となる労働者に対し、「無期転換ルール」に関する方針や申し出方法などの説明をしていない企業は、早急に周知する必要がある。



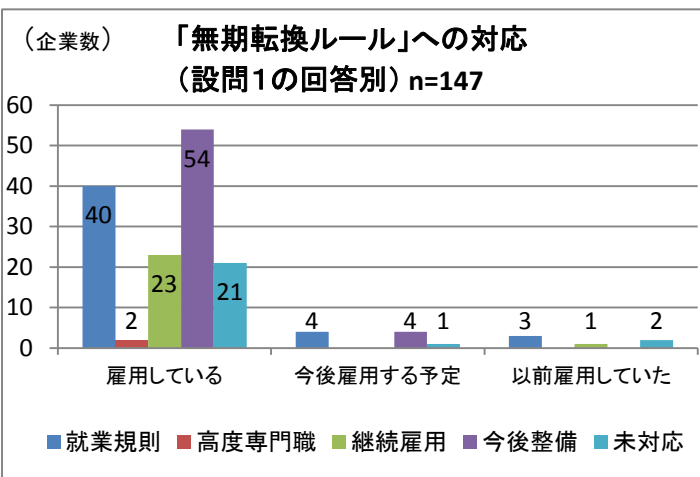
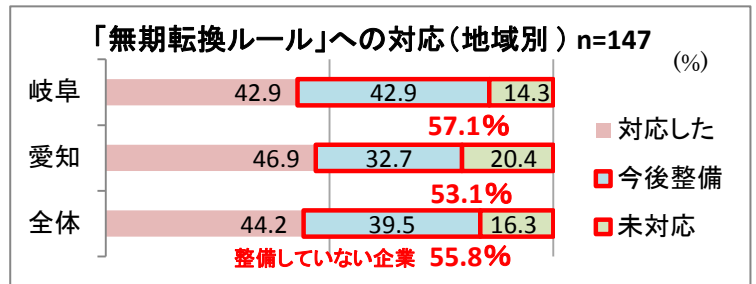
4. 「無期転換ルール」への対応

【設問3】（設問1で1～3を選択した企業のみ質問）「無期転換ルール」への対応として当てはまるものすべてに○をつけてください。

【選択肢】

- 1 就業規則・社内制度等の整備をした
- 2 高度専門職に関する特例の適用認定を受けた
- 3 継続雇用の高齢者に関する特例の適用認定を受けた
- 4 今後整備する予定
- 5 未対応

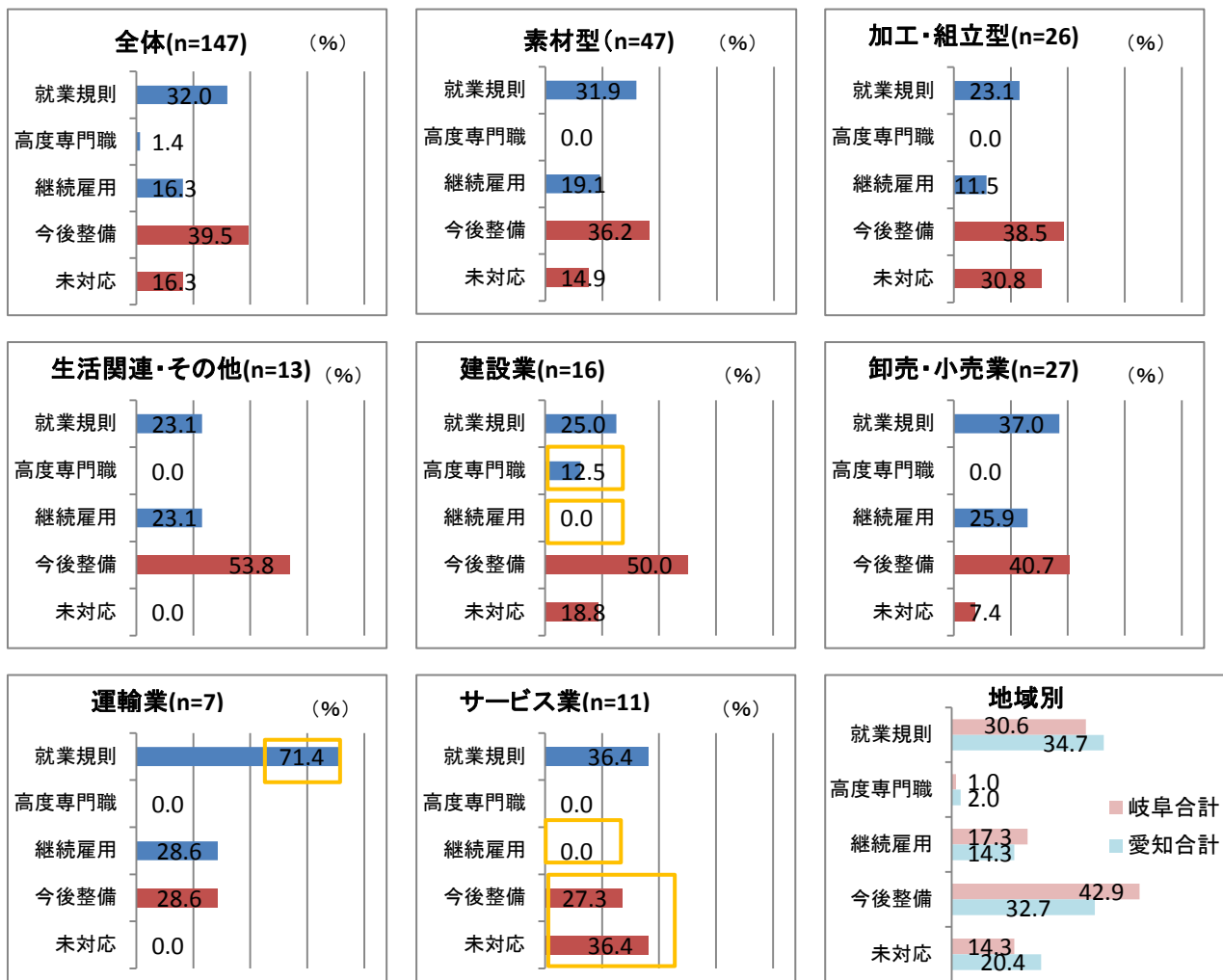
就業規則の整備など、選択肢1～3のうちいずれかの対応をした企業は全体の44.2%だった。「今後整備」、「未対応」と回答した企業の合計が55.8%で、整備していない企業が過半数を占めた。地域別でみると、愛知県の方が岐阜県よりも若干整備が進んでいる。



次に、調査対象を、右表の7つの業種グループに分類してそれぞれの傾向を分析した。就業規則等の整備をした企業の割合は、運輸業では7割を超えていたが、その他の業種グループでは2割から4割弱であった。また、高度専門職に関する「無期転換ルール」の特例を受けた企業は2社のみで、いずれも建設業であった。継続雇用の高齢者に関する特例を受けた企業は建設業、サービス業では0で、それ以外の業種では1～3割程度ずつであった。サービス業では「今後整備」よりも「未対応」が多く、整備に向けた取り組みを始めていない企業が多いようだ。

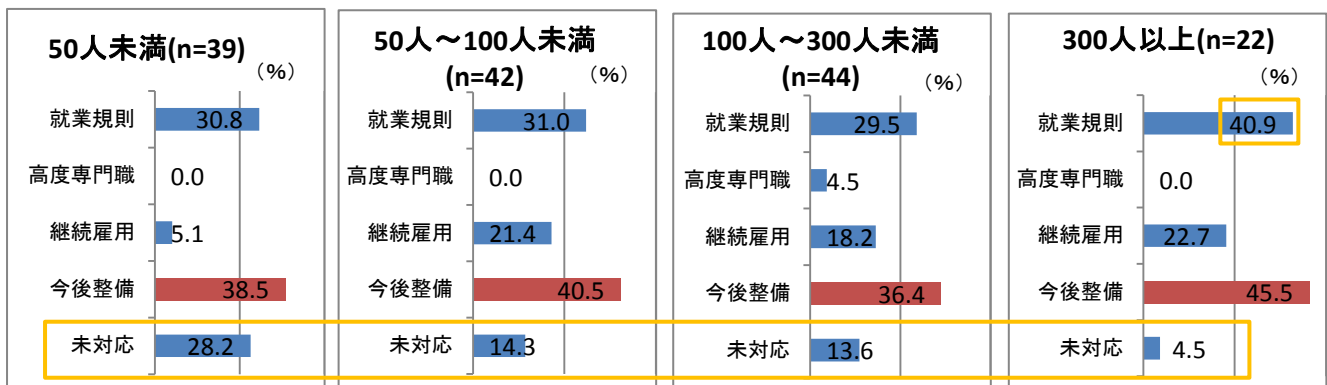
設問1の回答別でみると、有期契約労働者を現在雇用している企業のうち、「今後整備」を選択した企業が54社で、就業規則等を整備している企業を上回った。「未対応」を選択した企業も21社にのぼり、準備不足で様々なリスクをはらんでいる企業が予想以上に多い結果となった。また、高度専門職や継続雇用の高齢者に関する対応のみを選択した企業が18社あり、これらの特例に関する適用認定を受けたものの、就業規則等の整備をしていない「隠れ未対応」の企業もありそうだ。

業種グループ	個別業種（21業種）	回答数	比率
1. 素材型	木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業、窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業	71	32.4%
2. 加工・組立型	一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具	31	14.2%
3. 生活関連・その他	食品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	23	10.5%
4. 建設業	建設業	46	21.0%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	22	10.0%
6. 運輸業	運輸業	11	5.0%
7. サービス業	サービス業	15	6.8%
全業種 合計		219	100.0%



次に、従業員規模別で分類してそれぞれの傾向を分析した。いずれも「今後整備」の割合が最も多く、4割前後だった。300人以上の規模では4割強の企業で就業規則等の整備がされており、「未対応」の企

業も4.5%と比較的少なく、一番対応が進んでいる。その他の規模では、就業規則等の整備がされていたのは3割程度だった。「未対応」の企業の割合は規模が大きくなるにつれて減っている。



5. 無期転換の申し出があった場合の対応

【設問4】（設問1で1～3を選択した企業のみ質問）「無期転換の申し出があった場合の対応として当てはまるものに○をつけてください。

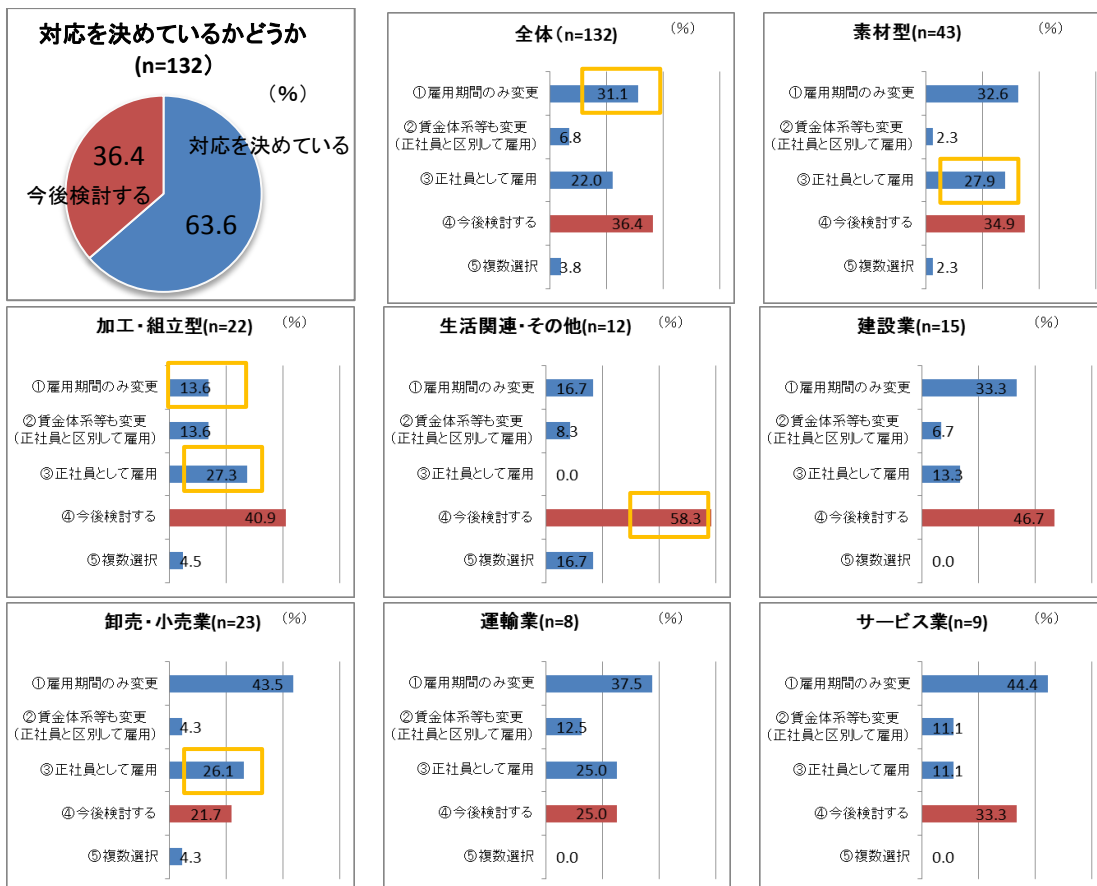
【選択肢】

- 1 雇用期間のみを変更し、他の労働条件はそのまま雇用
- 2 雇用期間だけでなく、賃金体系や業務内容なども変更し、正社員とは区別して雇用
- 3 正社員として雇用
- 4 今後検討する

無期転換の申し出を受けたとき、無期転換後の雇用契約について対応を決めている企業（選択肢のうち1～3いずれかを選択した企業）は全体の63.6%だった。一方、「今後検討する」と回答した企業が36.4%で、まだ対応を決めていない企業も多い。全体でみると、対応を決めている企業の中では、「雇用期間のみ変更」の割合が31.1%で最も多かった。

社員として雇用」を選択した企業の割合が「雇用期間のみ変更」の割合を上回った。それ以外のグループでは「雇用期間のみ変更」の割合が「正社員として雇用」の割合を上回った。生活関連・その他では、「今後検討する」の割合が58.3%で過半数を占めた。素材型、加工・組立型、卸売・小売業では「正社員として雇用」の割合が3割近くあった。

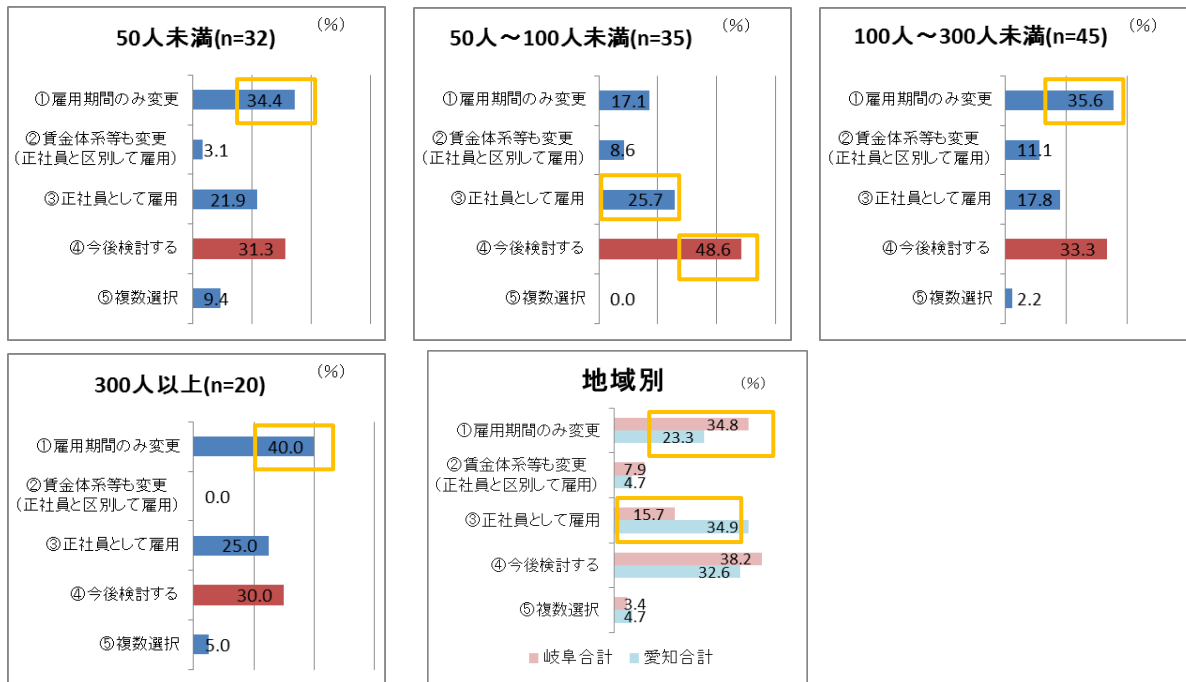
業種グループ別でみると、加工・組立型のみ「正



次に、従業員規模別でみると、50人～100人未満の企業では「今後検討する」の割合が約5割を占めた。また、無期転換後の対応としては50人～100人未満の企業では「正社員として雇用」の割合が高く、それ以外の規模では「雇用期間のみ変更」の割

合が高かった。

地域別でみると、無期転換後の対応としては、岐阜県では「雇用期間のみ変更」が多く、愛知県では「正社員として雇用」が多い。



※「複数選択」の企業については、選択肢のうち1と3を選択した企業が2社、2と3、3と4、1と2と3を選択した企業が1社ずつであった。「対応を決めている企業」の割合に含めている。

(研究員 藤木 由江)