

# 有期契約労働者の 円滑な無期転換のために

## 企業における無期転換の取組事例



### - CONTENTS -

- 労働契約法改正のポイント・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
- 無期転換ルールへの対応に向けた3つのステップ・・・・・・・・6
- 企業における無期転換の取組事例・・・・・・・・・・・・・・・・8



# 労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

## 改正法の3つのルール

### I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

### II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

### III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

## 施行期日

II :平成24年8月10日(公布日)

IとIII:平成25年4月1日

有期労働契約は、パート労働、派遣労働をはじめ、いわゆる正社員以外の労働形態に多く見られる労働契約の形式です。有期労働契約で働く人は全国で約1,400万人となっています。

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

労働契約法の改正は、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです（なお、派遣社員は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となります）。

有期労働契約の利用に当たり、法改正の趣旨および内容を十分ご理解いただくよう、お願いいたします。

## I 無期労働契約への転換（第18条）

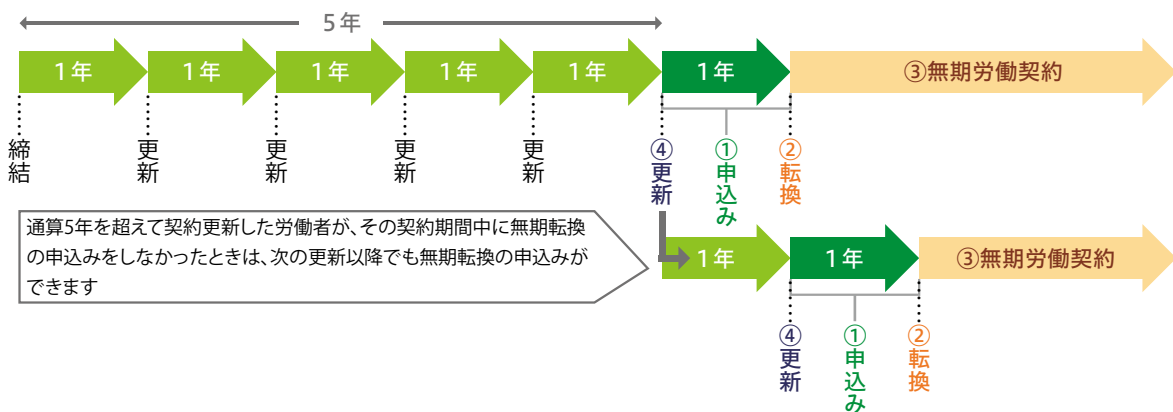
同一の使用urerとの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

※通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

### 無期転換の申込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



①申込み…平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

②転換…無期転換の申込み(①)をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約(③)がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約(解雇)する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。

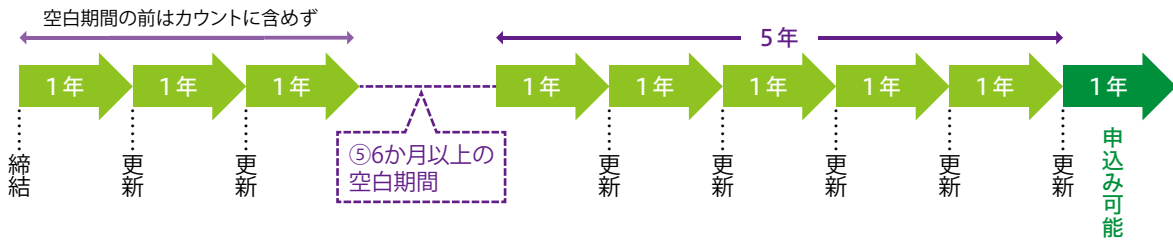
③無期労働契約…無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約(無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意)が該当します。

なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません(法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます)。

## 通算契約期間の計算について(クーリングとは)



⑤空白期間…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。

上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（詳細は厚生労働省令で定められています）。

## II 「雇止め法理」の法定化(第19条)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

<p>対象となる 有期労働契約</p>	<p>次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。</p> <p>① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決（東芝柳町工場事件）の要件を規定したもの</p> <p>② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由（※）があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決（日立メディコ事件）の要件を規定したもの</p> <p>（※）1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。</p> <p>2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
<p>要件と効果</p>	<p>上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。</p>
<p>必要な手続</p>	<p>条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。</p> <p>ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでかまわないと解されます。</p>



### Ⅲ 不合理な労働条件の禁止(第20条)

同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するルールです。

<b>対象となる労働条件</b>	一切の労働条件について、適用されます。 賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれます。
<b>判断の方法</b>	労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、 ① 職務の内容（業務の内容および当該業務に伴う責任の程度） ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲 ③ その他の事情 を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されます。 とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されます。

#### 【参考】改正後の労働契約法（平成19年法律第128号）条文

##### (有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)

第十八条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

##### (有期労働契約の更新等)

第十九条 有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであつて、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

##### (期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならない。

# 無期転換ルールへの対応に向けた3つのステップ

## STEP 1 現場における有期契約労働者の活用実態を把握しましょう

- ◆ 各事業所における有期契約労働者の人数は？
- ◆ 有期契約労働者に係る更新の判断基準、更新回数、勤続年数等についての現在の社内規定及び運用実態は？
- ◆ 有期契約労働者が担当する業務の内容は？
- ◆ 有期契約労働者の、今後の働き方・キャリアに関する希望は？ など

## STEP 2 有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう

- ◆ 「STEP1」を踏まえ、今後の有期契約労働者の活用方針（どのような業務を担当させるか、どのように処遇するかなど）を明確にした上で、無期転換ルールへの対応を検討します。
- ◆ いずれの対応をとる際にも、あらかじめ労使の間で、担当する業務や処遇などの労働条件を十分に確認することが重要です。

活用方針（担当業務）	対応の方向性（例）
1. 恒常的な基幹業務	<p>○ 無期転換がもたらすメリット（本人の意欲や能力向上、企業活動に必要な人材の確保、新規採用コストや教育コストの低下）は大きいと考えられる。</p> <p>⇒ <u>無期労働契約への転換を前提とする。</u></p> <p>(例)・最初から無期労働契約を締結する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・5年に達する前に無期労働契約に転換する。</li> <li>・5年を超えたら全員を無期労働契約に転換する。</li> </ul>
2. 恒常的な補助業務	<p>○ 企業の経営環境（今後の業務量の見込みなど）や、労働者の意欲や能力の状況、労働者の今後の働き方・キャリアに関する希望などを考慮して対応する。</p> <p>⇒ <u>長期勤続が見込まれる有期契約労働者については、無期労働契約への転換を検討する。</u></p> <p>(例)・すでに多くの有期契約労働者が長期にわたって働いている実態があるため、全員を無期転換する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の大半は正社員が担っており、業務量の変動への対応として有期契約労働者を活用しているため、5年を超えて契約更新する者については選抜する。</li> </ul>
3. スポットの業務 (短期、季節性業務等)	<p>○ スポットの業務の期間にあわせて契約期間を設定する（通算契約期間が5年以内であれば、無期転換申込権は発生しない）。</p>

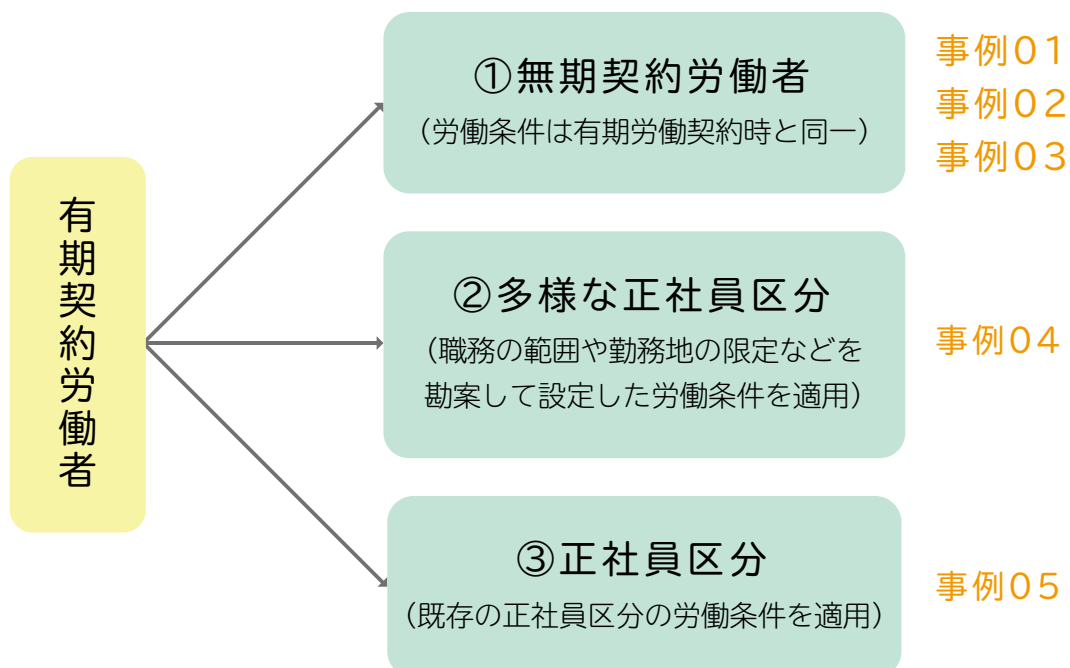
◆ 無期転換後の社員区分や労働条件については、大きく以下の3パターンが考えられます。

- ① **無期契約労働者** : 契約期間のみを無期とし、その他の労働条件は直前の有期労働契約時と同一とする。
- ② **多様な正社員区分** : 無期転換者を、既存あるいは新設の「多様な正社員区分（職務限定社員、エリア社員など）」に移行させ、その区分の労働条件を適用する。
- ③ **正社員区分** : 無期転換者を、既存の「正社員区分（職務・勤務地・労働時間などを狭く限定していない正社員）」に移行させ、その区分の労働条件を適用する。

◆ 無期転換に当たっては、必ずしもこれら①～③のいずれか1つのパターンのみを選択する必要はありません。自社の状況に応じてこれらを組み合わせることもできます（例えば、「原則として、すべての有期契約労働者を①のパターンで無期転換する。その後、条件を満たした人材については、②の多様な正社員区分に移行させ、より広い業務を担ってもらう」といった方法もあります。）。

◆ 特に、①、②のパターンを選択する場合には、定年の取扱いや勤務地等がなくなった場合の取扱いを明確化しておくことが重要です（例えば、「就業規則に定年の定めを置く」「勤務先の店舗を閉鎖する場合には、近隣の店舗等を紹介する」「その職務がなくなった場合には、他の仕事にも対応できるよう能力開発の機会を提供した上で、本人が希望しない場合には雇用を終了する」など）。

◆ 次頁以降では、上記3パターンの具体的な無期転換事例をご紹介します。



# 事例01

サービス業A社

<p>契約社員は特定の業務に特化させ、一定程度の役割と責任を付与。契約期間に上限はなく、労使双方の合意があれば原則更新。月給の水準は正社員とほぼ同等で賞与も支給。今後の課題は契約社員のニーズに合致した中長期的キャリアプランの提示。</p>	本社所在エリア	関東甲信越
	設立年	2006年
	無期雇用の労働者数	約1,650名（2014年2月時点）
	有期雇用の労働者数	約270名（2014年2月時点）
	事業所数	30ヶ所 <small>（遠方事業所なし。ただし遠方のグループ会社へ出向可能性あり）</small>
主な事業内容	旅行業（法人営業中心）	

## 1. 従業員数と雇用区分

契約期間	雇用区分呼称	人数	主な仕事内容	働き方・待遇等
無期雇用 約1,650名 (男性約1,360名) (女性約290名)	正社員	約1,650名 (男性約1,360名) (女性約290名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業職（顧客との直接の折衝を担当）</li> <li>営業連携職（顧客折衝なし。営業職と連携し、必要な調達・企画等を担当）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事内容の限定の有無、転居を伴う転勤の有無によって4コースに区分</li> <li>フルタイム勤務</li> <li>月給制</li> <li>賞与あり</li> <li>退職金あり</li> </ul>
有期雇用 約270名 (男性約15名) (女性約255名)	契約社員① 〈※主たる区分〉	約225名 (男性約5名) (女性約220名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業連携職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種・勤務地・役割の範囲に限定あり</li> <li>契約期間：1年</li> <li>フルタイム勤務とパートタイム勤務が混在</li> <li>月給制（パートタイムは時給制）</li> <li>賞与支給可能性あり</li> <li>退職金なし</li> </ul>
	契約社員② (無期雇用社員の再雇用制度)	約30名 (男性0名) (女性約30名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>同上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種・勤務地・役割の範囲に限定あり</li> <li>契約期間：1年</li> <li>以前正社員として勤務し、退職した者が採用対象</li> <li>フルタイム勤務とパートタイム勤務が混在</li> <li>月給制（パートタイムは時給制）</li> <li>賞与支給可能性あり</li> <li>退職金なし</li> </ul>
	契約社員③ (無期雇用・有期雇用社員の定年後再雇用制度)	約15名 (男性約10名) (女性約5名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業職（※正社員の定年後再雇用者のみ）</li> <li>営業連携職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種・勤務地・役割の範囲に限定あり</li> <li>契約期間：1年</li> <li>正社員の定年後再雇用及び契約社員①②で60歳を超えた者が採用対象</li> <li>フルタイム勤務とパートタイム勤務が混在</li> <li>月給制（パートタイムは時給制）</li> <li>賞与支給なし</li> <li>退職金なし</li> </ul>



## 2. 主たる有期契約労働者(契約社員①)の活用状況

### ◆営業連携業務に特化させ、一定程度の役割と責任を付与。

契約社員は、営業職と連携して、旅行商品の手配や見積作成等を行う「営業連携職」に従事する。営業連携職にも一定程度の役割と責任が付与され、活躍している。なお、役職者に昇格することはできず、部下の評価に携わることはない。

### ◆契約更新回数に上限はない。

契約更新回数に上限は設けておらず、労使双方が合意した場合は原則として更新する。中には通算勤続年数が10年を超えた者もいる。

### ◆人事評価結果を役割給に反映。

賃金は基本給(全員一律)と役割給から構成され、契約更新する際に役割給の改訂が行われる。役割給には人事評価結果(設定した業務目標に基づき上長が評価)が反映され、その結果は本人にフィードバックしている。

月給の水準は、同程度の役割の正社員とほぼ同等である。賞与は業績により支給される可能性があるが、支給水準は正社員とは異なる(正社員の約60%程度)。

## 3. 従来から実施している無期転換制度

### ◆応募要件は経験年数および保有資格。

同社で2年以上、旅行業界で通算して4年以上の勤務経験があり、所定の資格を保持している場合、正社員登用試験への応募が可能となる。試験は面接のみが課せられるが、正社員の基本育成期間(4年間以上)を修了した者と同等以上の能力・スキルが求められる。

### ◆各自の事情に合わせた4つのコースを用意。

正社員には4つのコースがあり、それらは「勤務地限定なし/職種限定なし(①コース)」「勤務地限定なし/職種限定あり(②コース)」「勤務地限定あり/職種限定なし(③コース)」「勤務地限定あり/職種限定あり(④コース)」である。契約社員が正社員登用試験に応募する際には、①～④のいずれのコースも選択できる。

正社員登用後に、勤務地限定の有無(随時申請可能)や職種(育成に影響するため変更申請は1回まで)を変更することも可能である。

## 4. 労働契約法改正への対応方針について

### ◆改正労働契約法の規定に基づき、通算勤続年数5年超の者は無期転換。

契約社員の契約更新回数に上限を設けておらず、この取り扱いについては今後も変更ない。改正労働契約法の規定に基づき、通算勤続年数が5年を超える希望者については労働条件を大きく変えずに無期転換させる予定である。

無期転換後の位置づけや役割については今後検討していく。

### ◆有期契約労働者のニーズに合致した役割の付与とキャリアプランの提示が必要。

同社では、これまで契約社員に対して中長期的な観点からの人材育成を十分には行っていなかった。しかし、今後は無期転換する者が出てくるため、契約社員にも正社員と同じような中長期的な観点からのキャリアパスや人材育成体系の整備を検討中である。

一方で、現在有期契約で働く労働者の中には、より高い役割・処遇等を望まない者もいる。これらの者に対して中長期的な育成計画やキャリアパスをどのように提示していくかは、今後の課題としている。

## 事例02

### 小売業B社

<p>雇用区分を問わず能力開発・教育機会を平等に付与し、やる気のある人材がエリア社員や正社員に挑戦できる制度を整備。</p> <p>改正労働契約法への対応としては、契約期間が5年を超えるパートナー社員・エリア社員は労働条件を変えずに全員無期転換させる予定だが、「時間限定正社員」区分の新設も検討中。</p>	本社所在エリア	関東甲信越
	設立年	2008年
	無期雇用の労働者数	2,097名 (2013年10月時点)
	有期雇用の労働者数	3,356名 (2013年10月時点)
	事業所数	約620ヶ所 (遠方事業所あり)
主な事業内容	紳士服・婦人服及び服飾品並びにファッション商品の企画販売	

## 1. 従業員数と雇用区分

契約期間	雇用区分呼称	人数	主な仕事内容	働き方・待遇等
無期雇用 2,097名 (男性1,496名) (女性601名)	正社員	2,097名 (男性1,496名) (女性601名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品企画開発</li> <li>生産管理</li> <li>物流管理</li> <li>経営戦略企画</li> <li>店舗開発</li> <li>人材開発</li> <li>店舗全体の売上管理から施策立案等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事内容、勤務地に限定なし</li> <li>フルタイム勤務</li> <li>月給制</li> <li>賞与あり</li> <li>退職金あり</li> </ul>
有期雇用 3,356名 (男性452名) (女性2,904名)	契約社員 (本社)	48名 (男性17名) (女性31名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事内容、勤務地に限定あり</li> <li>契約期間：1年</li> <li>正社員の定年後再雇用者も含む</li> <li>フルタイム勤務</li> <li>月給制</li> <li>賞与あり</li> <li>退職金なし</li> </ul>
	パートナー社員 (本社)	92名 (男性18名) (女性74名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事内容、勤務地に限定あり</li> <li>契約期間：1年</li> <li>パートタイム勤務 (6～7時間/日)</li> <li>時給制</li> <li>賞与あり</li> <li>退職慰労金制度あり</li> </ul>

(次頁へ)

(前頁より)

契約期間	雇用区分呼称	人数	主な仕事内容	働き方・待遇等
有期雇用 3,356名 (男性452名) (女性2,904名)	エリア社員 (店舗) 〈※主たる区分〉	236名 (男性99名) (女性137名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗での販売業務</li> <li>・担当する販売品種の売上や売場の管理</li> <li>・副店長、店長になると店舗全体の売上管理から施策立案、経費管理、スタッフ教育までを担当</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事内容、勤務地に限定あり</li> <li>・副店長、店長まで昇進可能</li> <li>・契約期間：1年</li> <li>・フルタイム勤務</li> <li>・月給制</li> <li>・賞与あり</li> <li>・退職慰労金制度あり</li> </ul>
	パートナー社員 (店舗) 〈※主たる区分〉	2,426名 (男性151名) (女性2,275名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗での販売業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事内容、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：1年</li> <li>・パートタイム勤務（6～7時間/日）</li> <li>・時給制</li> <li>・賞与あり</li> <li>・退職慰労金制度あり</li> </ul>
	アルバイト (店舗)	554名 (男性167名) (女性387名)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗での販売業務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事内容、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：個別に決定（ただし短期で雇用するケースが多い）</li> <li>・パートタイム勤務</li> <li>・時給制</li> <li>・賞与あり（1年未満の短期雇用者はなし）</li> <li>・退職慰労金制度あり（1年未満の短期雇用者はなし）</li> </ul>



## 2.主たる有期契約労働者(パートナー社員(店舗)/エリア社員(店舗))の活用状況

### ◆パートナー社員の賃金額(月給換算)は正社員の6~7割程度。

パートナー社員は店舗の販売業務において、エリア社員や正社員を補佐する役割を果たす。店舗ごとの採用のため、時給額は店舗により異なるが、本社勤務のパートナー社員より店舗勤務のパートナー社員のほうが時給額が高いケースが多い。パートナー社員の賃金額を月給換算すると、役職のない正社員の6~7割程度である。

パートナー社員の多くが主婦で、業務に支障がある場合を除き、本人が希望すれば基本的に契約を更新する。

### ◆エリア社員は副店長・店長まで昇進可能。

エリア社員は全国転勤はないものの、エリア内での異動はあり、県によっては転居を伴う場合もある。正社員に準ずる雇用区分であり、副店長・店長まで昇進が可能である。

品種(スーツやコート、礼服など)の担当を持ち、売上進捗状況の管理、売上目標の達成あるいは未達成理由の分析、商品の陳列方法の検討など、担当品種に関するすべての責任を負う。

エリア社員の賞与と昇給額は正社員の9割程度だが、月給は役職についていない正社員とほぼ同額であり、店長に昇進すればエリア社員でも年収は500万~700万円に達する(同社は役割等級制度を導入している)。

現在、エリア社員の約3割が副店長あるいは店長まで昇進している。

### ◆従業員のコンサルティング能力向上のため、独自のスタイリスト認定資格制度を設立。

同社は従業員の能力開発・教育に非常に力を入れており、本人が希望すれば契約区分問わず、商品勉強会や研修会に参加できる。

また、顧客一人ひとりに適切なコンサルティングができるよう独自のスタイリスト認定資格制度を設けており、その資格取得のための勉強会を各エリアやゾーンで実施している。すでに1,000名を超えるパートナー社員が当該資格を取得した。

現在、年間50~60店舗のペースで新規出店しており、そこで働く従業員の育成と戦力化のため、能力開発・教育機会をさらに増やす予定である。

### ◆契約区分を問わず全従業員がパーソナルエントリーシートを提出。

契約区分を問わずすべての従業員が年に1度、自身が希望する仕事内容や職種を第3希望まで記入したパーソナルエントリーシートを提出する。このパーソナルエントリーシートは、部門や職種で欠員補充が出た際に、希望者を優先して異動候補者とするために活用される。

### 3. 従来から実施している無期転換制度

#### ◆エリア社員から正社員への転換制度を整備。

エリア社員は正社員への登用試験を受けることができる。登用条件は「①勤続1年以上であること」、「②上長の推薦があること」、「③全国転勤が可能であること」、「④個人売上高の達成状況が一定レベル以上であること」、「⑤店舗の行動基準を満たしていること」である。⑤については、本人と上長がチェックを実施する。また、同店舗に勤務する他従業員へのアンケートを実施し、正社員登用候補者として不適切ではないかを判断する。

登用試験では適性検査（SPI）と面接が行われる。

#### ◆正社員登用後は昇進の上限がなくなり、担当する職種も広がる。

正社員になると、各エリアを統括するエリアマネージャー（全国で100名程度）やゾーンマネージャー（全国で20名程度）への昇進の道が開かれる。また、商品企画や物流管理といった他職種に就く可能性も出てくる。

なお、エリア社員から正社員への登用を希望する者は、家庭を持つ既婚男性やキャリア志向の未婚女性が多い。

#### ◆パートナー社員からエリア社員への登用制度も有する。

エリア社員への登用を希望するパートナー社員は、立候補して登用試験を受けることができる。登用条件は、「①勤続1年以上であること」、「②上長の推薦があること」、「③フルタイム勤務が可能であること」、「④エリア内での転勤が可能であること」である。また、同店舗に勤務する他従業員へのアンケートを実施し、立候補者として不適切ではないかを判断する。

登用試験では適性検査（SPI）と面接が行われる。

### 4. 労働契約法改正への対応方針について

#### ◆やる気のある従業員が挑戦・活躍できる場を積極的に提供。

雇用期間が通算5年を超えた場合、対象者全員を労働条件を変更せずに無期契約に転換する予定である。また「時間限定正社員」区分を新設し、正社員登用を希望しつつフルタイム勤務が難しいパートナー社員の移行先としていくことを検討している。

前述の通り、能力開発・教育機会は全従業員に平等に与えており、やる気のある人材が積極的にエリア社員や正社員に挑戦し、活躍できる場を提供している。今後も従業員の希望を聴取し、可能な限りサポートしていきたいと考える。

## 事例03

サービス業C社

<p>限定社員・定時社員の勤続年数が3年を超えた場合、自動的に契約期間の定めはなし（無期労働契約）となる。</p> <p>問題がある場合には3年以内に契約を解消するようにしているが、雇用面でのトラブルを未然に防ぐために、現場管理責任者向けの労務管理勉強会を定期的に実施。労務管理の重要性を社内に浸透させる。</p>	本社所在エリア	関西
	設立年	1963年
	無期雇用の労働者数	1,703名 (2013年12月31日時点)
	有期雇用の労働者数	3,290名 (2013年12月31日時点)
	事業所数	130ヶ所 (遠方事業所あり)
	主な事業内容	清掃用具のレンタル&販売、ハウスクリーニングサービス、飲食店チェーンの展開等

### 1. 従業員数と雇用区分

契約期間	雇用区分呼称	人数	主な仕事内容	働き方・待遇等
無期雇用 1,703名 (男性1,307名) (女性396名)	正社員 (総合職)	1,263名 (男性1,142名) (女性121名)	営業、企画、運営、販 促、管理、開発の各業 務に従事	・職務、勤務地に限定なし ・フルタイム勤務 ・月給制 ・賞与あり ・退職金あり
	エリア限定 正社員	440名 (男性165名) (女性275名)	営業、企画、運営、販 促、管理、開発の各業 務に従事	・勤務地に限定あり (昇給率の制限、昇進上限あり) ・フルタイム勤務 ・月給制 ・賞与あり ・退職金あり

(次頁へ)

(前頁より)

契約期間	雇用区分呼称	人数	主な仕事内容	働き方・待遇等
有期雇用 3,290名 (男性907名) (女性2,383名)	専任社員	26名 (男性21名) (女性5名)	飲食店や高齢者向け 介護サービス店の店長 等に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：1年</li> <li>・フルタイム勤務</li> <li>・年俸制</li> <li>・賞与なし</li> <li>・退職金なし</li> </ul>
	限定社員	200名 (男性76名) (女性124名)	飲食店や工場等の業 務に従事 (現場の管理責任者に なる者もいる)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：1年(通算勤続年数が3 年を超えると無期契約に転換)</li> <li>・フルタイム勤務</li> <li>・日給制</li> <li>・賞与あり(一時金)</li> <li>・退職金なし</li> </ul>
	定時社員A	16名 (男性3名) (女性13名)	飲食店や工場等の業 務や本社での事務に従 事 (現場の管理責任者に なる者もいる)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：1年(通算勤続年数が3 年を超えると無期契約に転換)</li> <li>・パートタイム勤務(6～7時間30分/日)</li> <li>・時給制 賞与あり</li> <li>・退職金あり</li> </ul> ※当区分の位置付けは地域限定正社員 に近いが、現在は完全凍結で採用なし
	定時社員C	404名 (男性155名) (女性249名)	飲食店や工場等の業 務に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：1年(通算勤続年数が3 年を超えると無期契約に転換)</li> <li>・パートタイム勤務(週30時間以上)</li> <li>・時給制</li> <li>・賞与あり(一時金)</li> <li>・退職金なし</li> </ul>
	定時社員D	445名 (男性112名) (女性333名)	飲食店や工場等の各 種業務に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：1年(通算勤続年数が3 年を超えると無期契約に転換)</li> <li>・パートタイム勤務(週20時間以上)</li> <li>・時給制</li> <li>・賞与なし</li> <li>・退職金なし</li> </ul>
	嘱託社員	56名 (男性45名) (女性11名)	飲食店や工場等の業 務や本社での事務に従 事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定年後再雇用</li> <li>・契約期間：1年</li> <li>・フルタイムまたはパートタイム(3パターンあり)</li> <li>・フルタイムは月給制、パートタイムは時給制</li> <li>・賞与あり(パートを除く)</li> <li>・退職金なし</li> </ul>
	アルバイト	2,143名 (男性495名) (女性1,648名)	飲食店や工場等の各 種業務に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務、勤務地に限定あり</li> <li>・契約期間：6ヶ月以内で個別に決定</li> <li>・パートタイム勤務</li> <li>・時給制</li> <li>・賞与なし</li> <li>・退職金なし</li> </ul>



## 2. 主たる有期契約労働者(定時社員A~D)の活用状況

### ◆ 飲食店や工場における業務の担い手として活躍。

定時社員は飲食店や工場における業務の主な担い手であり、勤続年数は皆長い(顧客に女性が多いサービスを提供しているためか、定時社員にも女性が多い)。

定時社員C、Dはパートタイム勤務であるが、フルタイム勤務が可能な場合は、ほかに審査や条件はなく定時社員C、Dから限定社員へ転換することができる。

### ◆ 昇給の基準は店舗や工場個別設定。

定時社員(A、C、D)の場合、担当できる業務範囲が広がることで時給額も上がる仕組みになっている。例えば飲食店勤務の場合、最初は洗い物から始まり、その後はレジ打ち、接客と経験を積み重ねていく中で時給額も上がる。工場勤務の場合、最初は汚れ物の仕分け作業、次に洗濯機投入後の仕分け作業等、様々な業務を覚えていく中で時給額も上がる。

昇給の基準は店舗や工場個別に定められている。また、リーダーといった現場を管理する立場に就くとリーダー手当が支給される。

### ◆ 労働組合との交渉結果を踏まえ、慶弔時の年次有給休暇取得や賞与の支給を実現。

同社では定時社員Dとアルバイトを除く有期契約労働者は全員労働組合に加入することができる。労働組合が交渉してきた結果、現在までに有期契約労働者が慶弔時に特別有給休暇を取得できるようになったり(定時社員Cの場合、慶弔時に3日間の特別有給休暇の取得が可能)、賞与(一時金)が支給されるようになるなど、処遇の改善が実現されてきた。

### 3. 従来から実施している無期転換制度

#### ◆勤続年数が3年を超えた場合、自動的に無期労働契約に転換させる。

同社では、従来から限定社員と定時社員については、勤続年数が3年を超えた場合、自動的に契約期間の定めがない無期労働契約に転換させている。なお、無期転換後も雇用区分には変更がないため、同じ区分の中に有期契約の社員と無期契約の社員が混在する。

#### ◆正社員への登用制度もあり。

会社として正社員の中途採用を募集する際に、まずは社内の有期契約労働者（限定社員・定時社員C）に対し、正社員の公募を行う（労働組合との取り決めによる）。

応募条件は「40歳以下であること」、「勤続年数が3年以上あること」、「上司の推薦があること」、「全国転勤が可能であること」、「職務変更が可能であること」であり、試験は一般常識を問う筆記試験と面接が行われる。

過去3年で正社員への登用者は11名という狭き門ではあるが、毎年登用者がおり、登用後は総合職として業務に従事する。

エリア職への登用は実施していないが、総合職として登用された後に、出産や介護等の理由でエリア職に転換することは可能である。

なお応募は1人3回までと回数の上限を定めている。

### 4. 労働契約法改正への対応方針について

#### ◆現場管理責任者向けの労務管理勉強会を定期的に実施。

同社では限定社員・定時社員の通算勤続年数が3年を超えた場合、自動的に契約期間の定めをなくしているため改正労働契約法の影響はないが、繰り返し問題行動を起こす従業員がいた場合には3年以内に契約を解消することもある。その判断は現場の管理責任者が下すため、現場管理責任者向けの労務管理勉強会を定期的に開催し、雇用面でのトラブルを未然に防ぐ努力をしている。

労務管理勉強会は、現場管理責任者への就任時にも開催され、問題行動がみられる従業員への注意喚起の方法や書面での記録の残し方など、トラブルを未然に防ぐための対策について学ぶ。

改正労働契約法を含め、今後は労務管理の重要性がさらに増すと感じている。最初の採用段階で適切な手順を踏んで人材を見極めていきたい。

## 事例04

小売業D社

パートナーの大半が社員と同じフルタイム勤務。各役割に対する適正な処遇と評価で高い定着率と戦力化を実現。労働契約法改正への対応として、新たに2つの雇用区分を新設する方向で検討中。この時の処遇水準は正社員の85%～95%程度。	本社所在エリア	関東甲信越
	設立年	2010年
	無期雇用の労働者数	4,491名（2014年2月時点）
	有期雇用の労働者数	1,586名（2014年2月時点）
	事業所数	9ヶ所（遠方事業所あり）
	主な事業内容	百貨店

### 1. 従業員数と雇用区分

契約期間	雇用区分呼称		人数	主な仕事内容	働き方・待遇等
無期雇用 4,491名 (男性2,311名) (女性2,180名)	社員		4,491名 (男性2,311名) (女性2,180名)	・様々な基幹業務に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事内容、勤務地に限定なし</li> <li>・フルタイム勤務の月給制</li> <li>・賞与あり</li> <li>・退職金あり</li> </ul>
有期雇用 1,586名 (男性35名) (女性1,551名)	パートナー ※主たる区分	セールス パートナー	1,138名 (男性19名) (女性1,119名)	・主に店頭業務に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約期間：1年</li> <li>・フルタイム勤務（原則）</li> <li>・月給制（原則）</li> </ul>
		アウト セールス パートナー	68名 (男性4名) (女性64名)	・主に外商業務に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務(週30時間未満)の場合は時給制</li> <li>・賞与はグレード2以上にはあり</li> </ul>
		パートナー	380名 (男性12名) (女性368名)	・主に事務系業務に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職金なし</li> </ul>

## 2. 主たる有期契約労働者（パートナー）の活用状況

### ◆区分ごとに従事する仕事内容を限定し、効果的な活用を図る。

同社では、パートナーに従事する仕事内容によって「セールspartner」、「アウトセールspartner」、「partner」の3区分に分けている。この区分ごとに採用を行い、原則として入社後に区分が変わることはない。また、仕事内容は異なるが、働き方・待遇等はほぼ共通である。

特定業務における経験を積むことで専門知識やスキルが高まり、会社にとって貴重な戦力となっている。

### ◆9割以上が社員と同じフルタイム勤務。

同じ勤務時間の人材で勤務シフトを組むほうが効率的なことから、同社ではパートナーの9割以上がフルタイム勤務である。週所定労働時間が30時間以上の場合、賃金は月給制であり、グレード2以上の者には賞与も支給される。

### ◆長期的な視点で育成。

パートナーの1回の雇用契約期間は1年だが、特に問題がない場合は基本的に更新を行っている。そのため、パートナーの通算勤続年数は長く、5年を超える者が8割程度、中には勤続20年以上の者もいる。

パートナーの各区分に対し適正な評価と処遇を行い、ステップアップ可能なキャリアルートを設けることで、高い定着率と長期的な育成、戦力化を実現している。

### ◆業務内容や能力別に4段階のグレード制を導入。

同社ではパートナーの業務内容や能力を4段階のグレードに分けて処遇している。パートナーのうち、セールspartnerとpartnerはグレード1からスタートし、アウトセールspartnerはグレード2からスタートする。グレードの見直しを行うのは契約更新のタイミングであり、グレードを上げる場合は各店舗の人事部が作成した案をもとに本社人事部にて検討する。

## 3. 従来から実施している無期転換制度

### ◆最上位のグレード4の有期契約労働者を社員へ登用。

最上位のグレード4になると、1年後には原則として社員へ登用される。ただし、現行の制度はアウトセールspartnerが社員に登用されやすい設計になっており、有期契約労働者間の公平感が損なわれる恐れがあることから、今後はグレードを5段階に分け、グレード3以上の者であれば、本人の意思で社員登用へ立候補できる制度に変更する予定である。

社員登用に当たっては、面談や適性試験を実施し、総合的に判断する。



## 4. 労働契約法改正への対応方針について

### ◆新たに2つの雇用区分を新設する方向で検討。

現行の雇用区分は「社員」「パートナー」の他、専門業務に従事する「一般嘱託」や「定年再雇用嘱託」などがあるが、改正労働契約法に対応するため、「勤務地限定社員（仮称）」と「無期転換パートナー（仮称）」の2つの区分を新設する方向で検討している。「勤務地限定社員（仮称）」は「社員」と同じく基幹業務に従事するが、勤務地は限定され転居を伴う転勤はない。

「無期転換パートナー（仮称）」は従来の「パートナー」と労働条件は同一だが、契約期間は無期になる。

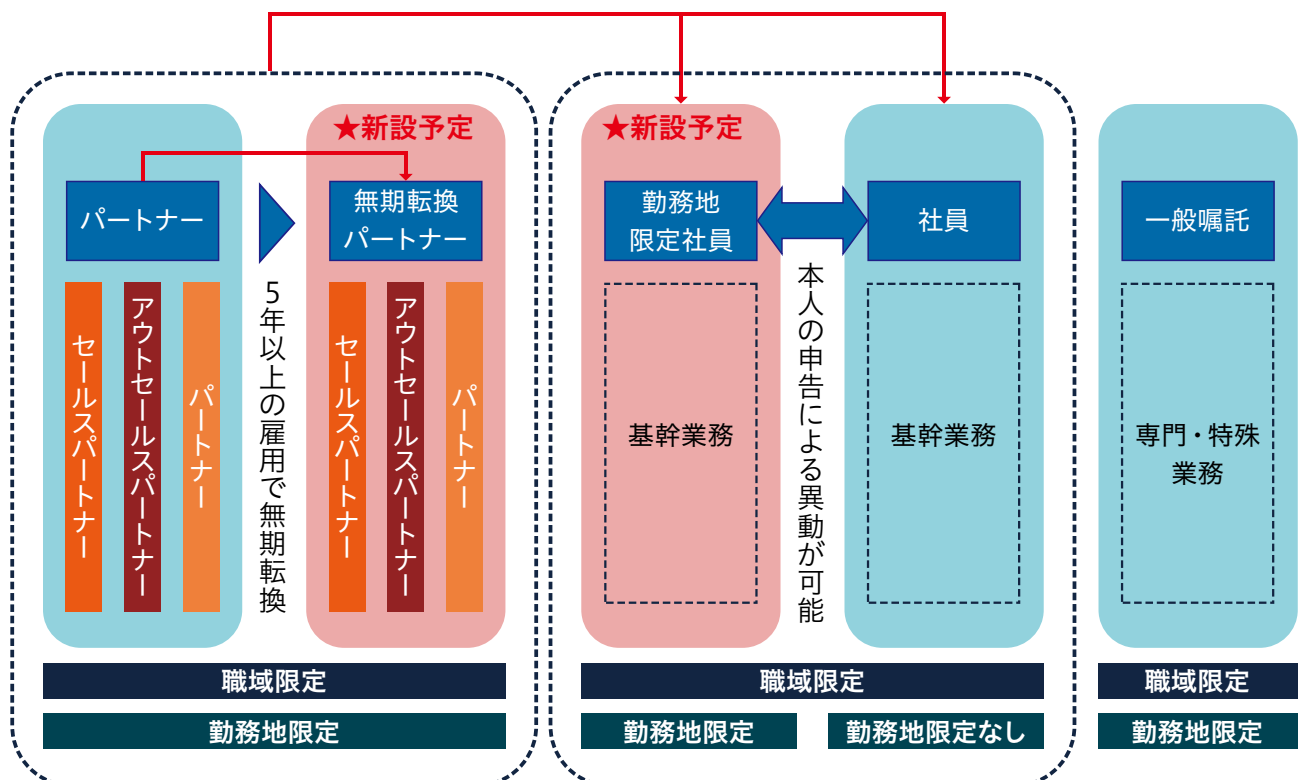
### ◆処遇水準は「無期転換パートナー（仮称）」が社員の85%~90%程度、「勤務地限定社員（仮称）」が95%程度を想定。

仕事内容や勤務地が限定される「無期転換パートナー（仮称）」の処遇水準は、有期契約時と同様に社員の85%~90%程度、勤務地のみが限定される「勤務地限定社員（仮称）」については、社員の95%程度を想定している。

ただし、「勤務地限定社員（仮称）」を新設した場合、今まで「社員」区分にいた者が「勤務地限定社員（仮称）」になり、処遇がダウンするケースが発生するため、今後、新設の是非も含め検討していく。

### 【現在検討中の雇用区分】

社員登用へ応募し、選考試験に受ければ「勤務地限定社員」あるいは「社員」へ



## 事例05

サービス業E社

正社員として採用する前の見極め期間として、有期労働契約で雇用。業務内容・給与面は正社員とほぼ同等。今後、無期転換を希望する者については現在の正社員区分へ転換する予定。	本社所在エリア	関東甲信越
	設立年	1974年
	無期雇用の労働者数	76名（2013年10月現在）
	有期雇用の労働者数	15名（2013年10月現在）
	事業所数	11ヶ所（遠方事業所なし）
主な事業内容	旅行業	

### 1. 従業員数と雇用区分

契約期間	雇用区分呼称	人数	主な仕事内容	働き方・待遇等
無期雇用 76名 (男性36名) (女性40名)	正社員	76名 (男性36名) (女性40名)	・店舗業務 ・外交販売業務 ・営業企画 ・空港の訪日外国人向け観光案内所の管理	・職種、勤務地に限定なし (事業所はすべて東京都、神奈川県内) ・フルタイム勤務 ・月給制 ・賞与あり ・退職金あり
有期雇用 15名 (男性9名) (女性6名)	契約社員	15名 (男性9名) (女性6名)	・店舗業務 ・外交販売業務	・原則として勤務地に限定なし (事業所はすべて東京都、神奈川県内) ・職種に限定あり ・契約期間：1年 ・正社員の定年後再雇用者も含む ・フルタイム勤務 ・日給月給制 ・賞与なし ・退職金なし

### 2. 主たる有期契約労働者の活用状況

#### ◆新規採用者(新卒及び中途採用)と定年後の再雇用者が対象。

同社の有期契約労働者(契約社員)は、新規採用者(新卒及び中途採用)と定年後の再雇用者で構成される。前者の活用は、正社員として採用する前の見極めという意図もあり、契約社員として入社後半年または1年以上経験を積んだ後に正社員登用の機会が与えられる。以前は正社員登用には2年以上の経験が必要であったが、労働組合との協定により、長期にわたり契約社員に留めておくことは優秀な人材の離職につながるため制度を変更した。

#### ◆契約更新回数に上限はなく、業務内容・給与共に正社員に準ずる。

契約更新回数に上限は設けておらず、本人の希望により更新する（ただし、再雇用者は65歳が上限）。

契約社員はフルタイム勤務で、給与は正社員と同額である。原則として契約社員も正社員と同様に勤務地の異動（転居を伴わない範囲での店舗間異動）があるが、一部、店舗限定で雇用している契約社員もいる。店舗業務と外交販売業務のいずれに従事するかは入社時に定められ、原則として2つの職種間を異動することはない。

店舗業務と外交販売業務には正社員も従事しており、その2つの業務においては正社員と契約社員は同じ仕事を担う。ただし、正社員には職種間異動があるほか、営業企画といった契約社員が従事しない仕事を担当することもある。

### 3. 従来から実施している無期転換制度

#### ◆半年または1年以上の経験と、上長の推薦により正社員登用のチャンスを与与。

契約社員として半年または1年以上の経験を積んだ後、上長の推薦により正社員登用のチャンスが与えられる。登用試験では面接が行われる。その合格率はおよそ7割で、不合格の場合は1年後に再び面接を受けることができる。

面接では、旅行業の知識だけでなく人間性も重視される。仕事に対する熱意や夢、資格取得への意欲、人間関係等を中心に質問している。

#### ◆正社員登用を望まない契約社員もいる。

同社は、条件を満たす者を順次正社員に登用していきたい意向を持つ。しかし、正社員への登用により職種間移動の可能性等があることを理由に、正社員登用を望まない契約社員もいる。

#### ◆優秀な人材の確保のために、今後は新規採用者を正社員として雇用したい意向あり。

現在は新卒・中途問わず新規採用時の雇用形態は契約社員であるが、今後はこれを正社員にすることで、優秀な人材を確保したいと考えている（労働組合との協議が必要であるため、早急な対応は難しい）。

### 4. 労働契約法改正への対応方針について

#### ◆改正労働契約法の影響は少ない。

改正労働契約法の対応として、契約社員全員を正社員にしたいと考えている。現時点でも契約社員の契約更新回数に上限を設けておらず、本人の希望があればほぼ100%契約更新していること、また給与も正社員と同額であり、正社員に転換しても人件費の大幅な増加は予想されないことから、改正労働契約法の影響は少ない。

しかし、上記で述べたとおり正社員登用を希望しない契約社員もいると予想している。

#### ◆無期転換者は既存の正社員として雇用予定。

無期転換後の雇用形態に新区分を設けることは今のところ検討しておらず、無期転換者は既存の正社員として雇用する予定である。これにより、ハローワーク経由で入社した者など、店舗限定で雇用している一部の契約社員にも異動の可能性が出てくるが、離職を避けるために居住地など本人の希望は考慮に入れる。

●「労働契約法」についてのお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局まで

## 都道府県労働局（労働基準部）所在地等一覧

労働局名	郵便番号	所在地	電話番号
北海道労働局	〒 060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	(代) 011-709-2311
青森労働局	〒 030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	(直) 017-734-4112
岩手労働局	〒 020-8522	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎	(直) 019-604-3006
宮城労働局	〒 983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	(直) 022-299-8838
秋田労働局	〒 010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	(直) 018-862-6682
山形労働局	〒 990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	(直) 023-624-8222
福島労働局	〒 960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5F	(直) 024-536-4602
茨城労働局	〒 310-8511	水戸市宮町1丁目8-31 茨城労働総合庁舎	(直) 029-224-6214
栃木労働局	〒 320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	(直) 028-634-9115
群馬労働局	〒 371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル8F	(直) 027-210-5003
埼玉労働局	〒 330-6016	さいたま市中央区新都心11番地2 ランド・アクセス・タワー15F	(直) 048-600-6204
千葉労働局	〒 260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	(直) 043-221-2304
東京労働局	〒 102-8306	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎13階	(直) 03-3512-1613
神奈川労働局	〒 231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	(直) 045-211-7351
新潟労働局	〒 950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館3階	(直) 025-288-3503
富山労働局	〒 930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	(直) 076-432-2730
石川労働局	〒 920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	(直) 076-265-4423
福井労働局	〒 910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎9階	(直) 0776-22-2652
山梨労働局	〒 400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	(直) 055-225-2853
長野労働局	〒 380-8572	長野市中御所1丁目22-1	(直) 026-223-0553
岐阜労働局	〒 500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎3階	(直) 058-245-8102
静岡労働局	〒 420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎3階	(直) 054-254-6352
愛知労働局	〒 460-8507	名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	(直) 052-972-0254
三重労働局	〒 514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎	(直) 059-226-2106
滋賀労働局	〒 520-0057	大津市御幸町6番6号	(直) 077-522-6649
京都労働局	〒 604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	(直) 075-241-3214
大阪労働局	〒 540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館9F	(直) 06-6949-6494
兵庫労働局	〒 650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー16F	(直) 078-367-9151
奈良労働局	〒 630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	(直) 0742-32-0204
和歌山労働局	〒 640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎	(直) 073-488-1150
鳥取労働局	〒 680-8522	鳥取市富安2丁目89-9	(直) 0857-29-1703
島根労働局	〒 690-0841	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎	(直) 0852-31-1156
岡山労働局	〒 700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	(直) 086-225-2015
広島労働局	〒 730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館	(直) 082-221-9242
山口労働局	〒 753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	(直) 083-995-0370
徳島労働局	〒 770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎	(直) 088-652-9163
香川労働局	〒 760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	(直) 087-811-8918
愛媛労働局	〒 790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎5F	(直) 089-935-5203
高知労働局	〒 780-8548	高知市南金田1番39号	(直) 088-885-6022
福岡労働局	〒 812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	(直) 092-411-4862
佐賀労働局	〒 840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	(直) 0952-32-7169
長崎労働局	〒 850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル	(直) 095-801-0030
熊本労働局	〒 860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	(直) 096-355-3181
大分労働局	〒 870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階	(直) 097-536-3212
宮崎労働局	〒 880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	(直) 0985-38-8834
鹿児島労働局	〒 892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	(直) 099-223-8277
沖縄労働局	〒 900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	(直) 098-868-4303