

報道関係者 各位

平成 29 年 9 月 28 日

【照会先】

青森労働局雇用環境・均等室

室長 富塚リエ

○室長補佐 加藤 秀樹

青森市新町 2 丁目 4-25 青森合同庁舎

(直通電話) 017-734-4211

青森県内の「無期転換ルール」の認知度は未だ半数 ～「無期転換ルール取組促進キャンペーン」実施中です～

労働契約法の改正により、平成 30 年 4 月から有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えた労働者は、本人の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できる無期転換ルールが本格的にはじまります。

これに先立ち、青森労働局（局長 かたふちひろふみ 片淵仁文）では、本年 9 月に県内 3 か所で実施した労務管理セミナーに出席した方を対象に無期転換ルールに関するアンケートを実施しました。

その結果、無期転換ルールの「内容を知らない」と回答した方（ルール自体を知らない人を含む。）は約半数（45.7%）で、県内の企業における無期転換ルールの認知度や対応状況が十分とは言えないことが分かりました。

このような状況を踏まえ、青森労働局では、平成 29 年 9 月から 10 月まで、無期転換ルールの周知や導入促進に関する要請などを行う「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を実施し、無期転換ルールの周知・徹底を図ります。

1 アンケート実施結果（企業の労務管理担当者 483 名を対象に実施し、回答のあった 409 名の結果を集計。詳細は別添 1 参照。）

(1) 労働契約法の無期転換について、ご存知でしたか（答えは 1 つ）

ルールの内容まで知っていた 54.3%

ルールがあることは知っていたが、内容は知らなかった 34.0%

本日のセミナーで初めて知った 11.7%

} 45.7%

(2) 有期契約労働者から無期転換の申込みがあった場合、どのように転換する予定ですか（答えはあてはまるもの全て）

労働条件を変えず、雇用期間のみ変更する。 49.1%

正社員に転換する。 8.8%

職務などの労働条件に制約を設けた正社員（多様な正社員）に転換する。 7.9%

その他 6.0%

まだ方針が決まっていない。 38.7%

2 無期転換ルール取組促進キャンペーンの概要

(1) 実施期間 平成29年9月1日(金)から10月31日(火)までの2か月間

(2) 主な内容

ア インターネット等による周知

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト(<http://muki.mhlw.go.jp>)
を開設し、無期転換ルールの概要や事例の紹介、国の支援策などの情報を
掲載し、周知を図ります。また、SNSなどを活用した周知を図ります。



有期契約労働者の
無期転換ポータルサイト

イ 特別相談窓口の設置

青森労働局雇用環境・均等室に「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、事業主の皆さま、
働く皆さまからの無期転換ルールの概要や導入などに関するご相談に応じます。

無期転換ルール特別相談窓口

017-734-4211

(青森労働局雇用環境・均等室)

ウ 事業主団体などに対する周知・啓発への協力要請

青森労働局は、事業主団体、業界団体などに対し、無期転換ルールについて、会員企業等への周知・啓発を行うよう協力要請を、長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組に関する要請と併せて行う予定です。

また、青森県、県内各市町村や社会保険労務士会などの関係団体に対し、無期転換ルールの周知についての協力を要請します。

エ リーフレットの配布、

キャンペーン専用リーフレット(別添2)を青森労働局、労働基準監督署、ハローワークや事業主団体などを通じて配布します。

【別添1】無期転換ルールに関するアンケート結果について

【別添2】はじまります、「無期転換ルール」(キャンペーン専用リーフレット)

【参考】無期転換ルールに関するアンケートへのご協力依頼(アンケート用紙)

※無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算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。

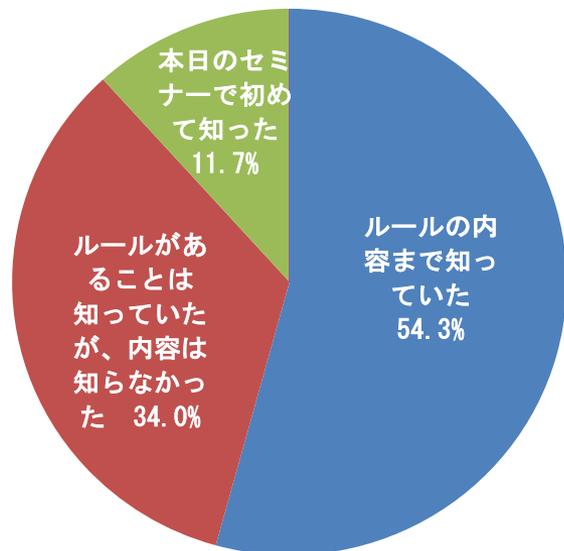
通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。

企業が無期転換ルールへの対応をするにあたっては、中長期的な人事戦略・人材活用を念頭に置いた人事制度の検討や、就業規則などの関係諸規程の整備などに一定の時間を要することから、早急に対応を検討することが必要です。

また、事業主側が、無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に有期契約労働者を雇止めすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です。

無期転換ルールに関するアンケート結果について

1. 青森県内における無期転換ルール認知度の状況



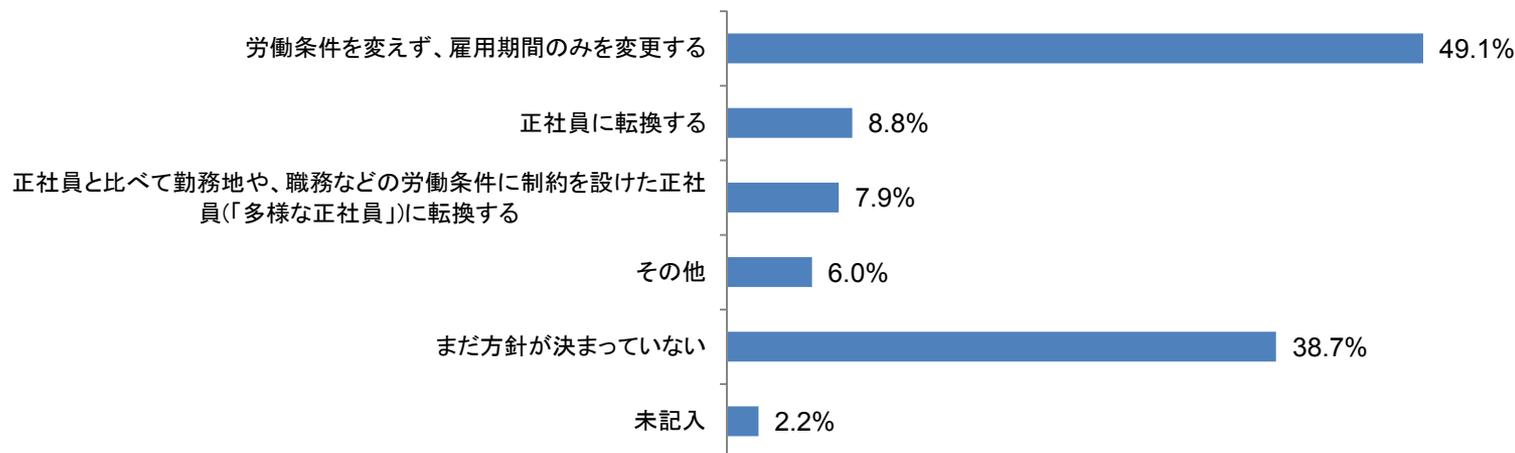
- ・ アンケート実施期間
平成29年9月5日から13日まで
- ・ 実施方法
青森労働局が青森市、弘前市、八戸市で開催した労務管理セミナーに出席した企業の労務管理担当の方等にアンケート用紙を配付し、同日回収。
- ・ アンケート配付数及び回収数等
配付数483枚 回収数409枚 回収率84.7%

【参考】改正労働契約法の認知度
(全国の状況 平成28年10月1日時点)

- | | |
|---------------------------|-------|
| ① 改正内容まで知っている | 49.9% |
| ② 改正されたことは知っているが、内容はわからない | 36.9% |
| ③ 知らない・分からない | 12.4% |
| ④ 無回答 | 0.8% |

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(2017年6月)」

2. 無期転換後の予定(有期契約労働者がいると回答した318件対象)



はじまります、「無期転換ルール」

平成30年4月まで
あとわずか！

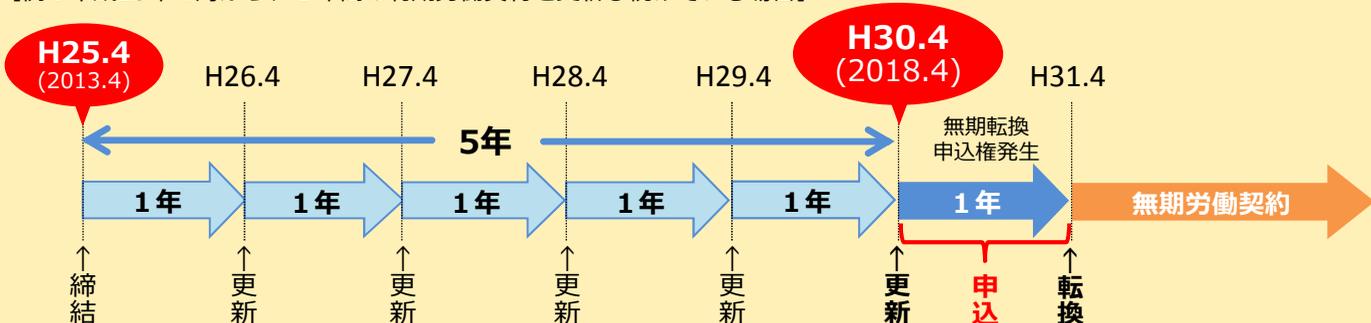
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

平成29年9月、10月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間です。

無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 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（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

雇止め について

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

まずは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

「無期転換ルール」の導入手順

STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる

まずは、自社で働いている有期契約労働者の現状を把握しましょう。

- ◇ 有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。



【活用できる厚生労働省の支援策】

- 労働契約等解説セミナー ● 有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック

STEP 2 社内の仕事を整理し、無期転換後に任せる仕事を考える

次に、無期転換後にどのように活躍してもらうか考えましょう。

- ◇ 効果的な人事管理を行うため、中長期的な視点を持って検討しましょう。具体的には、無期転換後の労働条件の検討にあたり、①仕事の内容を分類し、②有期契約労働者の転換後の役割について整理しましょう。
- ◇ 有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」との関係で役割や責任を明確にしておかないと、トラブルが発生する恐れがあります。労働条件を検討する際には、その点にも注意が必要です。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- キャリアアップ助成金 ● 先進的に無期転換ルール等を導入している企業事例集
- シンポジウム ● 中小企業に対するコンサルティング

STEP 3 適用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

- ◇ STEP 2において無期転換後の有期契約労働者の役割を明確にした上で、無期転換後の労働条件などの制度設計を行い、それに従って、就業規則を整備（既存の就業規則の改定、新規作成等）しましょう。
- ◇ 無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- 無期転換ルール、多様な正社員に関するモデル就業規則

STEP 4 運用と改善を行う

- ◇ 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うことです。
- ◇ また、無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明することが適切です。
- ◇ なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行う必要があります。

Q1

「無期転換ルール」は何のためにあるの？

A1. 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繰り返し更新している実態にあり、それによって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。

無期転換ルールは、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。

Q2

無期転換ルールの対象となる契約期間はいつから数えるの？

A2. 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降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、通算契約期間には含まれません。

Q3

無期転換の申込みの方法は？

A3. 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方には、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方には、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。申込みの書面については、以下を参考にしてください。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 平成 年 月 日

職氏名 印

あなたから平成 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

Q4

無期転換後の労働条件は？

A4. 無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、無期転換にあたり、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。

また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の1つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索



キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の、企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対する助成制度として、キャリアアップ助成金を設けています。

キャリアアップ助成金の活用にあたっての要件などについては、以下のWebサイトでご確認いただけます。
※無期転換ポータルサイトの「導入支援策」からもご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

※キャリアアップ助成金に関するお問合せ先については「雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧」をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）の問い合わせ先

北海道労働局	011-709-2715	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-224-7639
青森労働局	017-734-4211	福井労働局	0776-22-3947	広島労働局	082-221-9247
岩手労働局	019-604-3010	山梨労働局	055-225-2851	山口労働局	083-995-0390
宮城労働局	022-299-8844	長野労働局	026-227-0125	徳島労働局	088-652-2718
秋田労働局	018-862-6684	岐阜労働局	058-245-1550	香川労働局	087-811-8924
山形労働局	023-624-8228	静岡労働局	054-252-5310	愛媛労働局	089-935-5222
福島労働局	024-536-4609	愛知労働局	052-219-5509	高知労働局	088-885-6041
茨城労働局	029-277-8295	三重労働局	059-226-2110	福岡労働局	092-411-4894
栃木労働局	028-633-2795	滋賀労働局	077-523-1190	佐賀労働局	0952-32-7167
群馬労働局	027-896-4739	京都労働局	075-241-3212	長崎労働局	095-801-0050
埼玉労働局	048-600-6210	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-221-2307	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-3512-1611	奈良労働局	0742-32-0210	鹿児島労働局	099-223-8239
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	宮崎労働局	0985-38-8821
新潟労働局	025-288-3527	鳥取労働局	0857-29-1709	沖縄労働局	098-868-4380
富山労働局	076-432-2740	島根労働局	0852-31-1161		

