



厚生労働省北海道労働局発表
平成29年9月27日

担当

厚生労働省
北海道労働局雇用環境・均等部指導課
課長 八島 寿春
雇用環境改善・均等推進指導官
山田 裕
電話 709-2311 (内線3577)

「無期転換ルール取組促進」について 要請行動を行います

～9月と10月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間です～

労働契約法に基づく「無期転換ルール(※)」については、平成30年4月以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生し、行使されることが見込まれていますが、その認知度は十分とはいえない状況にあります。(添付資料3参照)

このような状況等を踏まえて、現在、厚生労働省では、本年9月と10月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」と定めて、全国一斉に集中的な周知啓発を行っています。

北海道労働局(局長 引地 睦夫)では、同キャンペーン期間中に以下のような取組を行い、労働契約法に基づく「無期転換ルール」を、労使を含めて広く周知啓発活動を展開することとしています。

(※)「無期転換ルール」・・・労働契約法第18条に基づくもので、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより、事業主はその申込みを承諾したものとみなされ、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるというルールのことです。

<北海道労働局における「無期転換ルール取組促進キャンペーン」の取組事項>

1 事業主団体などに対する協力要請

「無期転換ルール」を広く周知するため、経営者団体、業界団体、地方公共団体等に対し、「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、訪問(添付資料1参照)等により協力を要請します。

2 特別相談窓口の設置

当局雇用環境・均等部指導課内及び北海道内の労働基準監督署(支署)内総合労働

相談コーナーに「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、事業主の皆様、働く皆様からのご相談に対応します。（「無期転換ルール特別相談窓口」は、本キャンペーン終了後も継続して設置します。）

3 リーフレット、インターネットによる周知

周知啓発用リーフレットを当局、労働基準監督署、ハローワーク等を通じて配布し、北海道内における「無期転換ルール」の認知度向上を目指します。

また、北海道労働局ホームページにおける本キャンペーン専用ページや「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」(厚生労働省)等を活用した周知を図ります。

4 その他

各種会合等あらゆる機会を通じて周知を行います。

〈添付資料〉

- 1 訪問要請団体一覧表
- 2 「無期転換ルール取組促進キャンペーン」用リーフレット
(はじまります、「無期転換ルール」)
- 3 「無期転換ルール」に関する認知状況について
(平成 28 年 10 月 1 日時点。(独) 労働政策研究・研修機構による調査)

添付資料1

番号	団体名	訪問予定日時	訪問者
1	北海道経済連合会	平成29年9月27日(水) 15:00 (定例記者会見後)	局長
2	北海道	平成29年9月28日(木) 9:30	雇用環境・均等部長
3	北海道中小企業団体中央会	平成29年9月28日(木) 11:00	雇用環境・均等部長
4	北海道商工会連合会	平成29年9月29日(金) 9:30	雇用環境・均等部長
5	日本労働組合総連合会 北海道連合会	平成29年9月29日(金) 11:00	雇用環境・均等部長
6	北海道社会保険労務士会	平成29年10月2日(月) 15:00	雇用環境・均等部長
7	札幌市	平成29年10月3日(火) 14:00	雇用環境・均等部長

平成30年4月まで
あとわずか！

はじまります、「無期転換ルール」

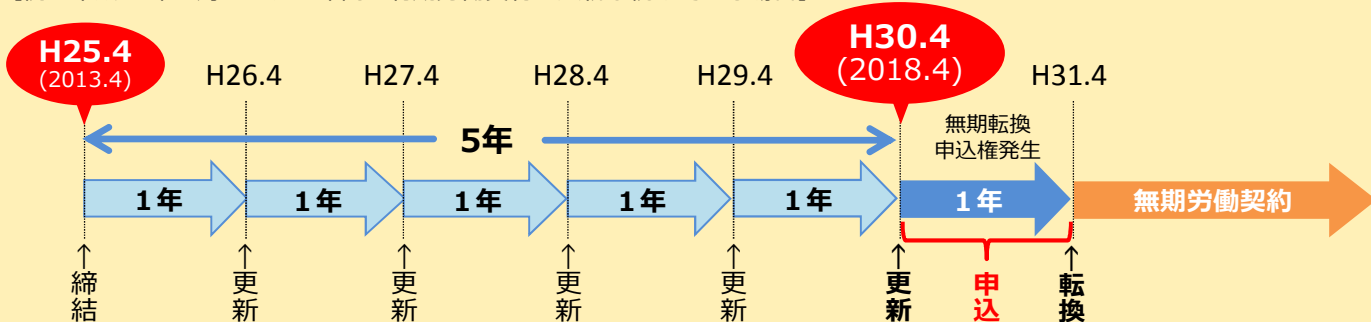
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

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。

「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせはこちら

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/>



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		

独立行政法人労働政策研究・研修機構による調査の概要

1 趣旨目的

本調査は、平成25年の改正労働契約法の全面施行や平成27年4月の有期雇用特別措置法の施行などの労働法制の見直しに対する企業の対応状況を明らかにするため、厚生労働省労働基準局の要請により実施。

2 調査対象

常用労働者10人以上を雇用している全国の民間企業30,000社

3 調査期間

平成28年10月5日～平成28年11月14日（平成28年10月1日時点の状況を調査）

4 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

5 有効回収数

9,639社（有効回収率32.1%）

6 公表時期

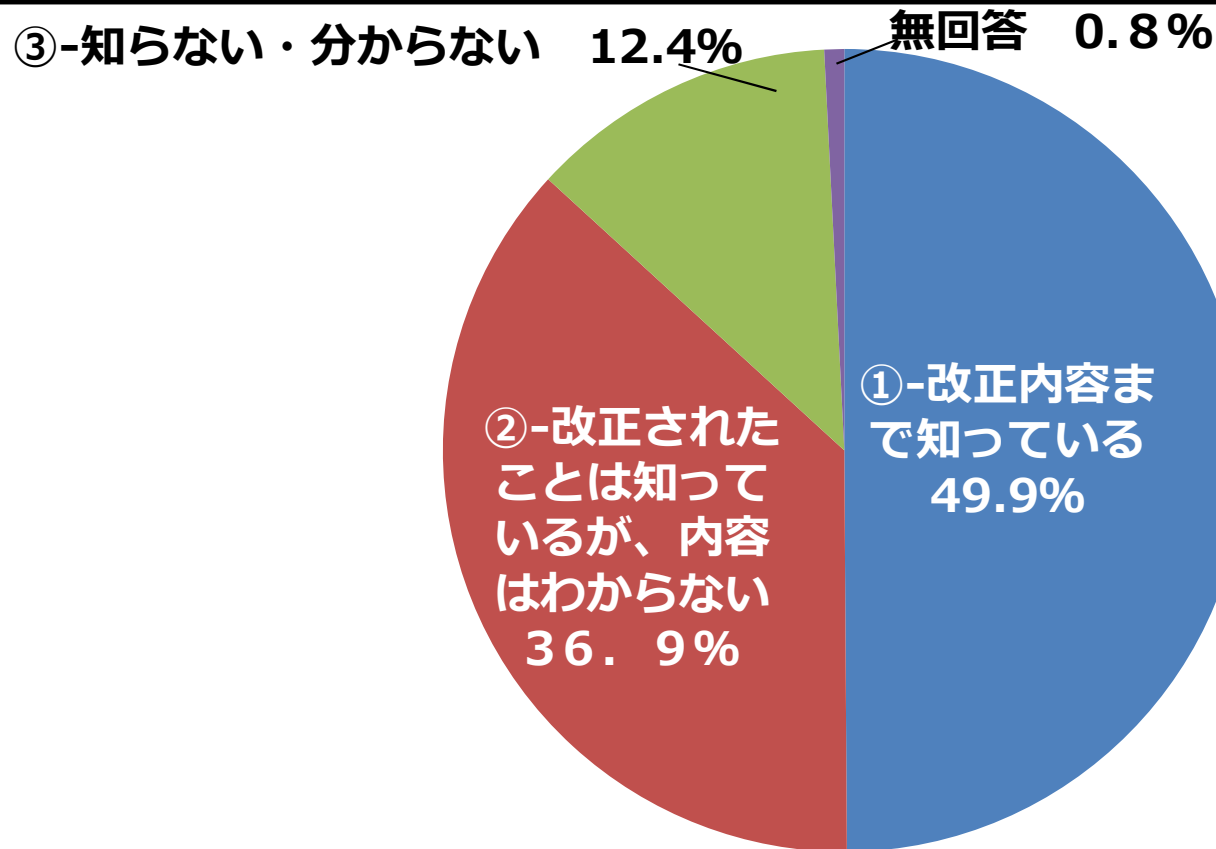
平成29年6月26日（月）に発表

※無期転換について経年の比較ができるよう、平成25年調査、平成27年調査に引き続き、本調査も実施したもの。

ただし、今回調査では、調査対象を「50人以上」から「10人以上」に拡大したため、今回の調査結果と過去の調査結果を単純に比較することはできない。

無期転換ルールに対する企業側の対応方針

- **約半分の企業(②+③)が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況**
(他方、9割弱の企業(①+②)が「改正されたこと」は知っている状況)

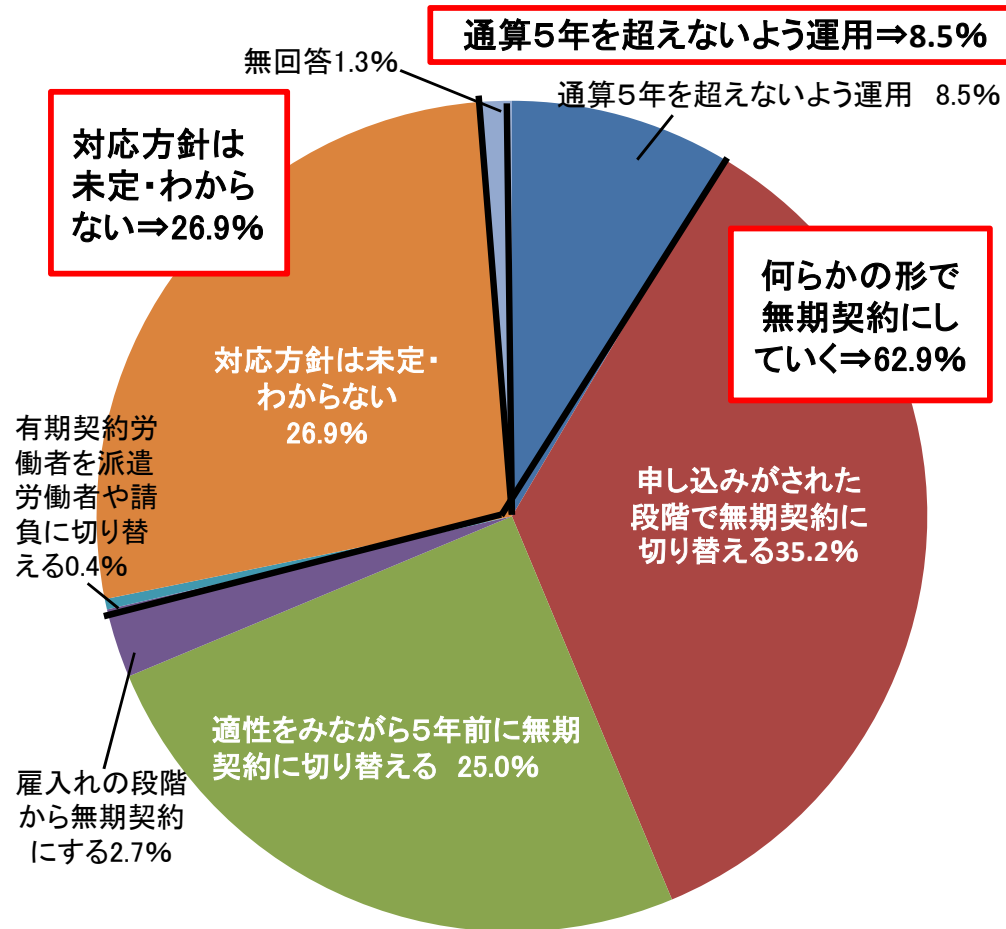


- 労働契約法が改正されたことについての情報入手先としては主に以下のとおりであった。
- ・新聞報道やホームページ等での紹介(49.3%)
 - ・社会保険労務士や弁護士等からの情報提供(30.9%)
 - ・人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体(29.2%)
 - ・行政が主催するセミナー(20.8%) など
- ※「労働契約法が改正されたことを知っている」と回答した企業3,557社の回答(複数回答)

無期転換ルールに対する企業側の対応方針（平成28年調査）

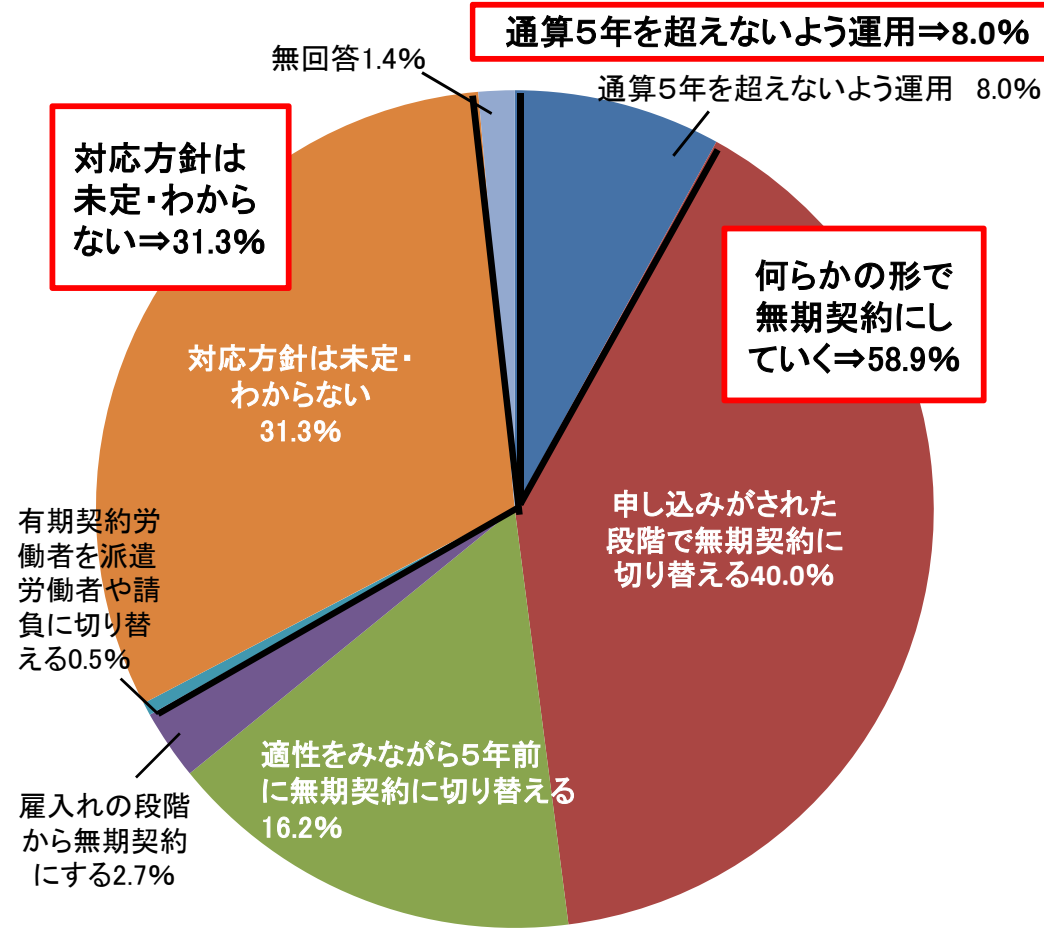
○フルタイム契約労働者を雇用している企業・パートタイム契約労働者を雇用している企業ともに、**約6割が「何らかの形で無期契約にしていく」と回答**

＜フルタイム契約労働者＞



N=フルタイム契約労働者を雇用している企業4,904社

＜パートタイム契約労働者＞



N=パートタイム契約労働者を雇用している企業4,665社