

厚生労働省岩手労働局発表
平成 29 年 9 月 13 日

【照会先】
岩手労働局雇用環境・均等室
室 長 石原 房子
雇用環境改善・
均等推進監理官 菅野 浩之
(電話) 019-604-3010

報道関係者 各位

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
～ 平成 30 年 4 月から無期労働契約への申込権が発生 ～

厚生労働省は、平成 29 年 9 月 1 日から 10 月 31 日まで、有期労働契約が更新され 5 年を超えた場合は無期労働契約に更新できる「無期転換ルール」※¹の周知や円滑な導入促進を図るため「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を実施します。

岩手労働局の主な取組み

(1) 特別相談窓口の設置

「無期転換ルール特別相談窓口」を岩手労働局雇用環境・均等室（盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第 2 合同庁舎 5 階 TEL 019-604-3010）に設置し、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。

(2) 事業主団体などに対する周知・啓発への協力要請

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を要請します。また、地方公共団体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。※²

(3) リーフレットの作成・配布、インターネット等による周知

キャンペーン専用リーフレット（別添 2）を労働基準監督署、ハローワークや事業主団体などを通じて配布するほか、「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」などを活用した周知を図ります。

※¹ 無期転換ルールとは、平成 25 年 4 月 1 日以降の有期労働契約期間が同一の事業主との間で更新されて通算 5 年を超えた有期契約労働者が、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への申込みをした場合、事業主は当該申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約に転換されるルールのことです。

なお、定年後引き続き雇用される有期契約労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例（別添 3）が設けられています。

※² 労働局長が訪問要請を行う団体等については、訪問先団体及び訪問日時等が決まり次第改めて公表します。

(参考) 無期転換ルールに基づく無期転換申込権の本格的な発生が見込まれる平成 30 年 4 月まで、残り約半年となりましたが、企業における無期転換ルールの認知度や対応状況は十分とは言えず、無期転換ルールを避けることを目的とした雇止めの発生が懸念されるなど、無期転換ルールへの対応が喫緊の課題となっています。

このため、雇止めへの慎重な対応を含め、無期転換ルールの円滑な導入を図られるよう、使用者、有期労働契約者等を対象とした周知啓発を行います。

- 【別添1】 「無期転換ルール取組促進キャンペーン」の概要
- 【別添2】 はじまります「無期転換ルール」（専用リーフレット）
- 【別添3】 「無期転換ルール」の特例
- 【参 考】 無期転換ルールに関する認知状況について（「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」独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017年6月））

有期契約労働者の無期転換ポータルサイトのご案内

無期転換ルールについて、詳しく紹介するポータルサイトをご用意しています。
ルールの概要や事例紹介、国の支援策などの情報を掲載しています。

■ポータルサイトURL

<http://muki.mhlw.go.jp>



■主なコンテンツ

- 無期転換ルールの概要
- 無期転換制度の導入に当たってのポイントを解説
- 無期転換制度、多様な正社員制度を導入している企業の事例紹介
- 無期転換制度の導入促進のために厚生労働省が行っている支援策を紹介
- 多く寄せられる質問についてQ & A

「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間に以下の取組を実施。

1 関係団体等への要請の実施

- ・管内の使用者団体、業界団体、地方公共団体等

2 集中的な周知啓発の実施

- ・労使団体が主催する各種会合等において、周知啓発。
- ・各種広報媒体に対する積極的な周知協力の働きかけ。
- ・都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所において、あらゆる機会を捉えて専用リーフレットの配布。

3 都道府県労働局に特別相談窓口の設置

- ・「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を契機に、「無期転換ルール特別相談窓口」を設置。労使からの無期転換ルールに係る様々な相談を受付。（当面の間、設置する予定）

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」

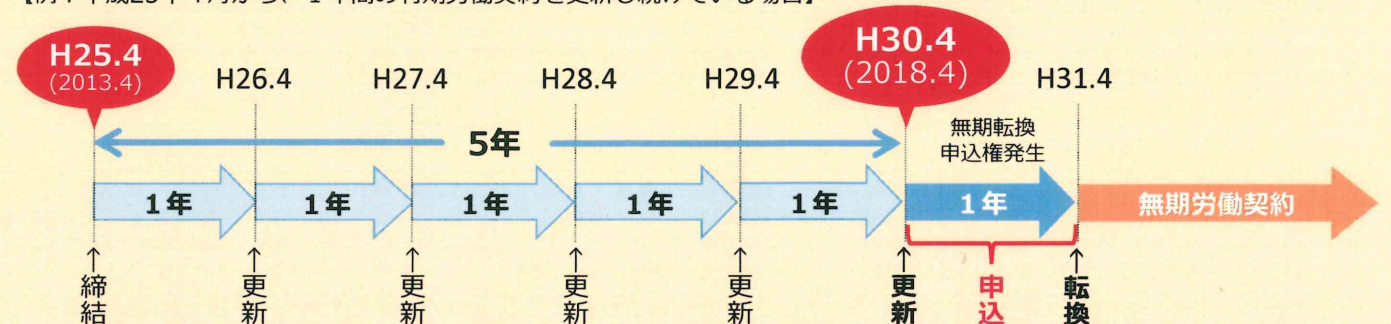
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

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。

「無期転換ルール」Q&A

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/>

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	宮崎労働局	0985-38-8821
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	鹿児島労働局	099-223-8239
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		

「無期転換ルール」の特例

無期転換ルールの特例

専門的知識等をもつ有期雇用労働者や、定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者の方々を対象に能力の有効な発揮を目指す観点から、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（有期雇用特別措置法）が、平成27年4月1日から施行されました。

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法による特例によって、次のような場合には、無期転換申込権が発生しないこととされています。

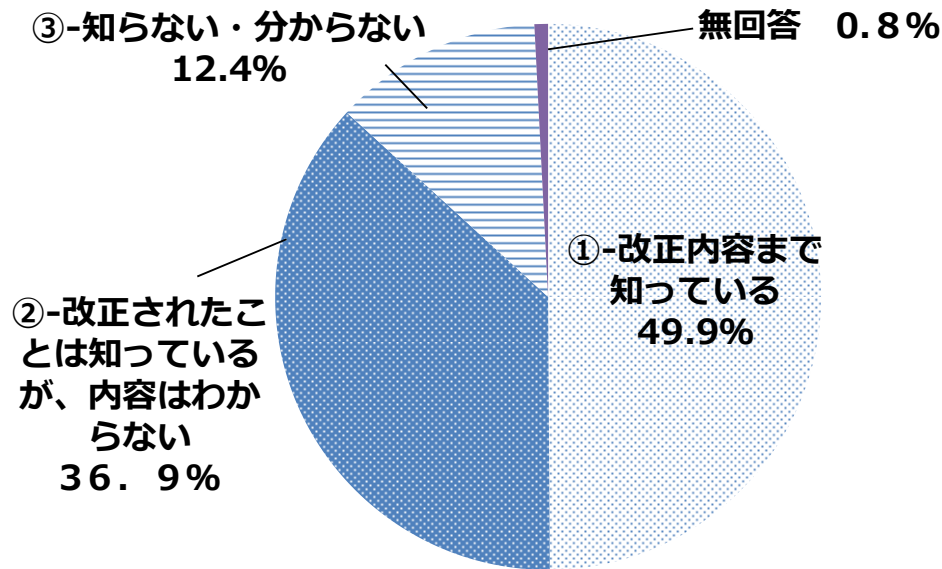
- ・ 専門的知識等を持つ有期雇用労働者
 - 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）
- ・ 定年後、引き続き雇用される有期雇用労働者
 - 定年後、引き続き雇用されている期間

この特例を受けるためには、専門的知識等をもつ有期雇用労働者や定年後に引き続いて雇用される有期雇用労働者について、雇用管理に関する特別の措置に関して、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

改正労働契約法の認知度について

「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」
独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017年6月）

- **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）



調査の概要

1 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

2 調査時点

平成28年10月1日時点

3 有効回収数

9,639社（有効回収率32.1%）
※うち常用労働者49人以下の企業
からの回答：3,505社（36.4%）

- 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）