



大阪労働局発表
平成 29年 3月 30日

【照会先】

大阪労働局雇用環境・均等部指導課
(代表電話) 06-6949-6494

報道関係者 各位

平成 30 年 4 月から無期労働契約への転換申込みが本格化！

無期転換ルールの本格適用に向けた 「周知啓発キャンペーン」を実施します！

平成 24 年の労働契約法改正により、同 25 年 4 月 1 日から、いわゆる「無期転換ルール」が導入されたことから、通算契約期間が 5 年を超えることになる同 30 年 4 月以降に有期契約労働者から無期労働契約への転換申込みが本格化することが見込まれます。

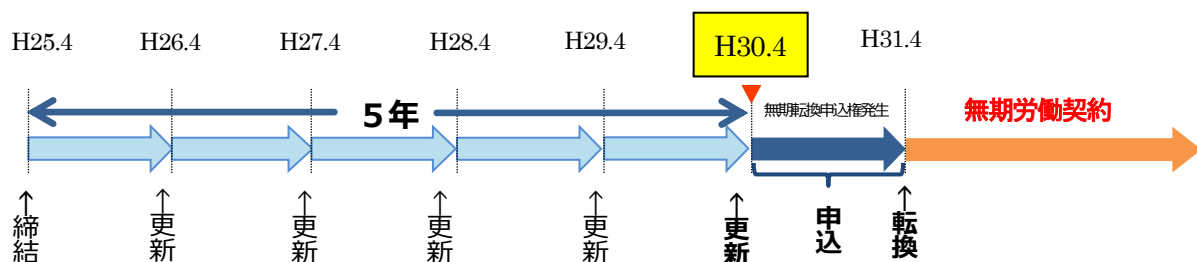
事業主がこのルールを知らなかったことによる混乱やルールの適用回避を目的とした雇止めを防止するには、無期転換に向けて事業主が、公平性・透明性・納得性のあるルールを作り、社内で確立することが重要です。

無期転換申込権が本格的に発生する平成 30 年 4 月まで残り 1 年となることから、大阪労働局（局長 苅谷 秀信）では周知徹底を図るための集中的なキャンペーンを実施します。

無期転換ルールとは

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（資料 No. 1）。
（労働契約法第 18 条：平成 25 年 4 月 1 日施行）

【平成 25 年 4 月開始で契約期間が 1 年の場合の例】



※ 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。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

1 無期転換ルールに関するセミナーの開催（資料No.2）

無期転換ルールで誰もが安心して働ける社会へ～ 労働契約セミナー ～

日時：平成29年4月19日（水） 午後1時30分から

場所：大阪中央総合労働庁舎（大阪中央労働基準監督署） 6階講堂
（大阪市中央区森ノ宮中央一丁目15番10号）

内容：説明「無期転換ルール及び有期特措法に基づく第二種計画認定について」ほか
個別相談会

定員：100名

対象：人事労務担当者等

2 金融機関等と連携した周知広報

・連携協定を締結した金融機関等との共催によるセミナーの開催、ポスターの掲出、リーフレットの配架、電子掲示板への掲載などを依頼。

3 無期転換制度の取組事例を含めた周知用資料の配布（資料No.3）

- ・無期転換の好事例などを掲載した周知用資料を大阪府総合労働事務所や大阪府中小企業家同友会などのメールマガジンを通じて配信。
- ・地方公共団体その他関係行政機関、関西経済連合会、府下商工会議所・商工会、大阪府中小企業家同友会、労働保険事務組合、連合大阪など労使団体が発行する広報紙誌への掲載依頼。

4 労働局幹部によるリーディングカンパニー訪問時の要請

5 企業訪問時の広報周知

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト



→ <http://muki.mhlw.go.jp/>

添付資料

- ・リーフレット「安心して働くための『無期転換ルール』とは」（資料No. 1）
- ・セミナー案内「無期転換ルールで誰もが安心して働ける社会へ」（資料No. 2）
- ・無期転換制度の先行取組事例「進んでいますか？『無期転換ルールの準備』」（資料No. 3）

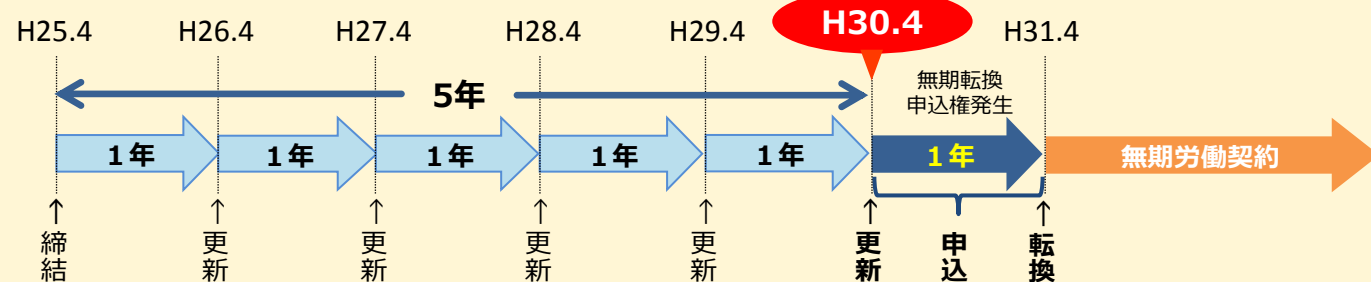
安心して働くための「無期転換ルール」とは

～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 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。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルール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。

お困りの場合は、大阪労働局雇用環境・均等部指導課(06-6949-6494)にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

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

無期転換サイト

検索



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。



有期契約従業員を雇用している事業主の皆様、ご存じですか？
～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールで誰もが安心して働ける社会へ

～労働契約セミナー～



平成25年4月1日施行の労働契約法改正により、いわゆる「無期転換ルール」が導入され、平成30年4月以降に無期労働契約への無期転換申込みが本格化することが見込まれています。そのため、このルールについて理解を深めていただき、公平性・納得性・透明性があるルールを社内に確立させ、無期転換申込みを円滑にすすめるために、説明会を開催いたします！ぜひご参加ください。

日 時	平成29年4月19日（水） 13：30～15：30
場 所	大阪中央総合労働庁舎（大阪中央労働基準監督署）6階講堂 （大阪府中央区森ノ宮中央 1-15-10）
内 容	①無期転換ルール及び有期特措法に基づく第二種計画認定について ②女性が活躍できる職場環境をつくるために ～「えるぼし」「くるみん」認定基準の改正について～ ③改正育児・介護休業法について ※説明終了後、個別相談会を開催します。
対 象	人事労務担当者等
主 催	大阪労働局
参加費	無料
定 員	100名



申込方法：下記ホームページよりお申込み下さい。

定員に達し次第、締め切ります。

<http://area31.smp.ne.jp/area/table/3895/K6P4E7/M?S=ldnjs2mdqdl>



ご注意ください！

- ・ ホームページでのお申込は一回で一人様分の登録となります。一社につき複数ご登録いただく場合はお手数ですが人数分のご登録をお願いいたします。
- ・ 申込フォームによるお申込が完了しましたら、登録されたメールアドレスあてに「参加証」が届きますので、プリントアウトして当日会場までお持ちください。メールアドレスに間違いがございましたら参加証が届きませんので入力の際はご注意ください、また配信拒否設定をされている場合は解除してからご入力ください。

～会場の御案内～

大阪中央総合労働庁舎（大阪中央労働基準監督署）6階講堂

（大阪市中心区森ノ宮中央 1-15-10）



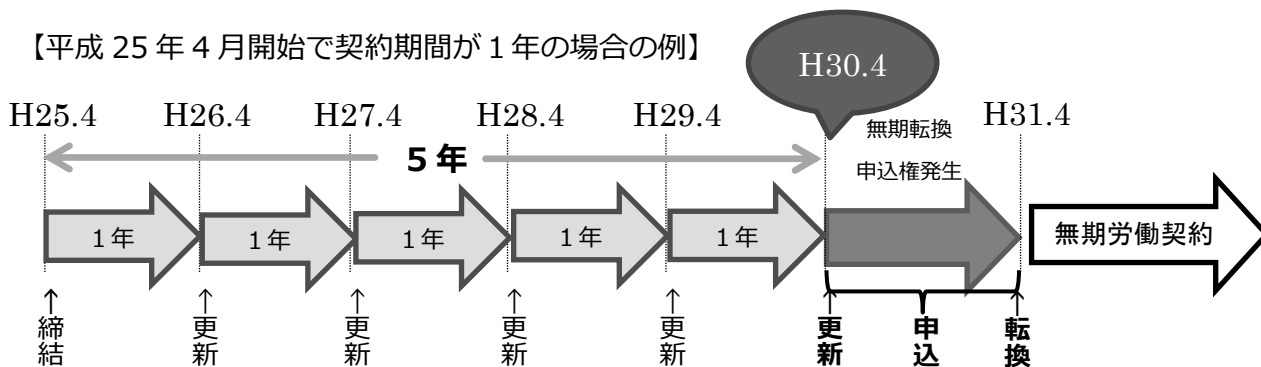
※駐車場はございませんので、公共交通機関をご利用下さい。

ところで、無期転換ルールとは・・・？



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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 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。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

お問い合わせ

大阪労働局雇用環境・均等部 指導課 TEL 06-6941-8940

〒540-8527 大阪市中心区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階

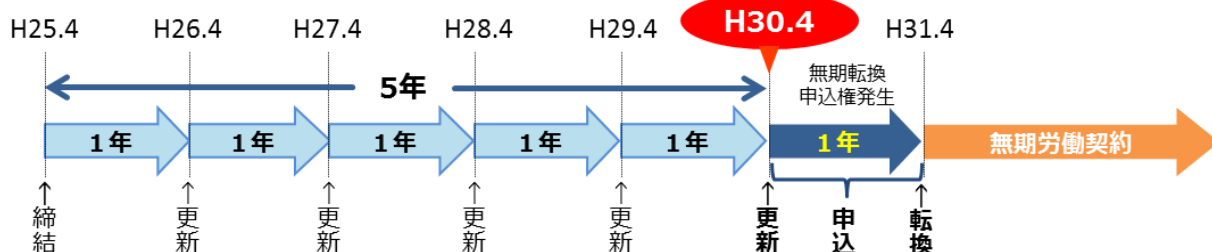
進んでいますか？「無期転換」の準備

平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！

- ・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（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）。
- ・平成30年4月になってから慌てないように、事前に公平性・納得性・透明性のある「無期転換ルール」を社内で確立することが重要です。

★ 詳しくは、大阪労働局雇用環境・均等部指導課にお問合せください。（電話06-6949-6494）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 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。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

無期転換のメリットと意義

意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

〈企業にとって〉 会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の労働者を比較的容易に獲得できる。
 〈労働者にとって〉 雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

〈企業にとって〉 有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って労働者の育成を実施することが可能になる。
 〈労働者にとって〉 長期的なキャリア形成を図ることができる。

勤続5年以上の労働者を無期転換した生活協同組合の事例

導入の背景

東京都内の生活協同組合、正社員403人、有期契約労働者199人、無期契約労働者326人
 以前から従業員の有期雇用に関しては、雇い止めの不安があるとの声があった。
 従業員の意見を受け、労働組合が正式に要求事項として掲げ、労使の話し合いを重ねた結果、雇用の安定を図り、優秀な人材を確保するために、改正労働契約法で定められている基準を上回る2014年3月時点で、勤続5年以上の従業員（326人）を対象に無期転換した。

取組手順

取り組み手順は、2014年3月15日時点で勤続5年以上の従業員について、希望する者は一律で無期契約とした。勤続年数以外の基準での選抜は一切行っていない。また、業務内容や労働条件なども変更していない。これまでも長期にわたり更新してきた者が多いことから、それほど抵抗なく制度の導入を行うことができた。

導入に伴う効果・メリット

従業員の雇い止めの不安を解消することができた。

資料出所：厚生労働省「無期転換ポータルサイト」「有期労働契約者の円滑な無期転換のためのハンドブック」

一定の条件を満たすパートを準社員に登用した食料品製造業の事例

導入の背景

広島県内の食料品製造業、パート社員42人、準社員17人、正社員559人
 改正労働契約法の無期転換ルールを回避するため、4年を限度にして雇止めを行い、経年的にパート社員を入れ替えながら募集し、教育していくことは、コストや労力の面での負担は非常に大きい。無期労働契約への登用制度を契機として、人材の獲得、定着、活用に繋がたいと考えた。

取組手順

2014年3月には、1年単位の有期労働契約を結ぶ時給制パート社員38人のうち、労働時間数（正社員の3/4以上）、勤務年数（3年以上）などの条件を満たす候補者13人を無期労働契約の「準社員」（月給）に登用。以降、年1回の「準社員」登用試験を実施している。また、より意欲の高い社員が挑戦できるよう、「準社員」から「正社員」への登用制度も見直しを行った。

導入に伴う効果・メリット

準社員や正社員への登用者が身近に存在することにより、それらを目指す意欲のあるパート社員は、より自発的にスキルアップを図っている。
 また、業務に習熟している人材を安定して確保できると共に、各職場における長期的な人材育成計画が立てやすくなると期待している。