



報道関係者各位

平成29年9月 19 日

【照会先】

埼玉労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 小林 雅彦

室 長 補 佐 上野 由佳

(代表電話)048(600)6210

「無期転換ルール取組促進キャンペーン(9・10月)」実施中！
～9月26日と10月31日にセミナー開催～

厚生労働省埼玉労働局（局長 荒木 祥一）は、9月と10月に『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」を実施します。

無期転換ルールに基づく無期転換申込権が平成30年4月から本格的に発生するため、早急に対応を検討することが必要です。

本キャンペーンでは、無期転換ルールへの取組を促進し、円滑な導入を図るため、以下の取組を重点的に実施します。

【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)～平成29年10月31日(火)の2か月間

2. 主な内容

(1) 事業主団体などに対する周知・啓発への協力要請

労働局は、「無期転換ルール」について、事業主団体や業界団体などに対し、会員企業等への周知依頼の協力を要請します。

(2) 雇用管理セミナーの開催（資料No.1）

労働局では、(一社)埼玉労働基準協会連合会との共催で、「労務管理セミナー」を行い、労働契約法と無期転換ルールその他、埼玉労働局の主要な施策についての周知を図ることとしています。

(3) 特別相談窓口の設置（資料No.2）

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、事業主や労働者からの無期転換ルールの概要や導入などに関する相談に対応しています。

(4) リーフレットの作成・配付、インターネットなどによる周知（資料No.3）

労働局独自で、本キャンペーン専用リーフレットを作成し、事業主団体などを通じ配付するほか、「無期転換ポータルサイト」を活用した周知を図ります。

※「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（資料No.4）が設けられています。

<添付資料>

（資料No.1）「労務管理セミナー」チラシ

（資料No.2）「無期転換ルール特別相談窓口」チラシ

（資料No.3）「無期転換ルール」周知用リーフレット

（資料No.4）「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特例措置法」に基づく認定状況

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



■平成 29 年度労務管理セミナーのご案内■

主催：埼玉労働局、（一社）埼玉労働基準会連合会、（公社）全基連埼玉県支部

■日 時	第1回 平成 29 年 9 月 26 日(火) 13 時 30 分～16 時40 分 第2回 平成 29 年 10 月 31 日(火) 13 時 30 分～16 時40 分
■会 場	埼玉労働局雇用保険説明会場 さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命ビル ランド・アクシス・タワー14 階
■内 容	テーマ① 「過重労働防止対策について」 【 埼玉労働局労働基準部監督課 】 テーマ② 「改正育児・介護休業法等について」 【 埼玉労働局雇用環境・均等室 】 テーマ③ 「労働契約法と無期転換ルールについて」 【 社会保険労務士 千原 智礼 】
■参加費	テキスト代も含め 無 料
■定 員	各 100 名（※定員に達し次第締め切らせていただきます。）
■申込等	受講希望の方は、別紙申込書にご記入のうえ、 埼玉労働局雇用環境・均等室あて FAX 048-600-6230 にて お申し込みください（FAX 送信票は不要です）。 なお、本セミナーに関するお問合せは、（一社）埼玉労働基準協会 連合会 TEL 048-822-3466 あてご連絡ください。

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します～

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、定めのない労働契約（無期転換契約）に転換できるルールです。

本セミナーでは、無期転換ルールの概要や導入の手順・ポイントを解説します。

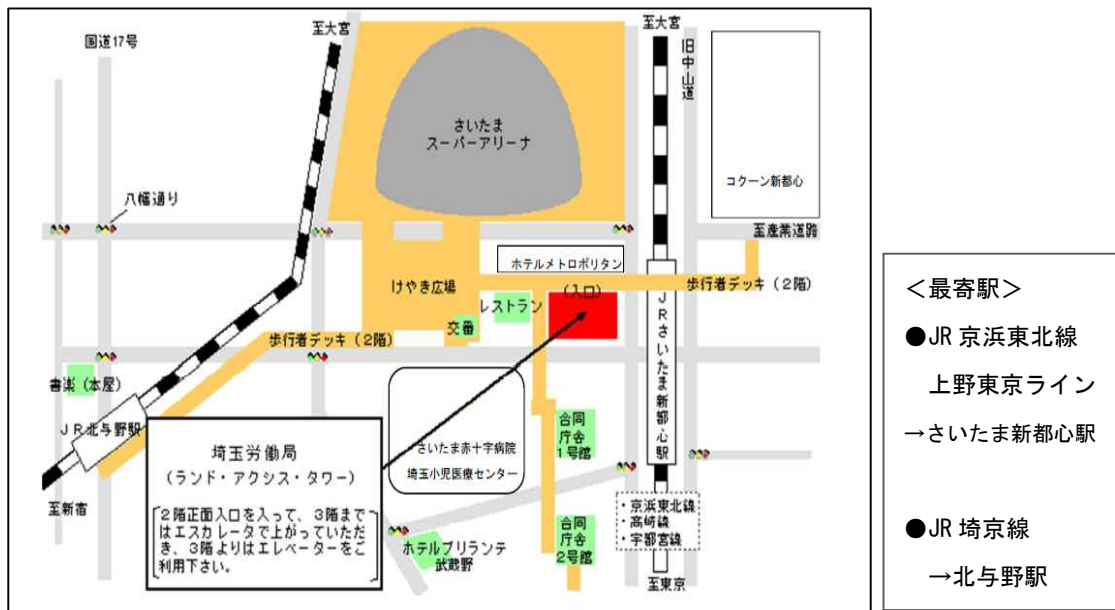
労務管理セミナ一申込書

申込先 埼玉労働局雇用環境・均等室 FAX 048-600-6230

事業場名		受 付 印
所 在 地	〒 —	
希 望 日	☐ 9 月 26 日 ☐ 10 月 31 日 (参加希望日の□に✓をつけてください)	
参加者職氏名		
参加者職氏名		
電話番号		
FAX 番号		

☆ 申込書に受付印を押印し、本紙を FAX にてお送りいたしますので、セミナー当日ご持参下さい。

＜会場案内＞ 埼玉労働局雇用保険説明会場（14階）



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」

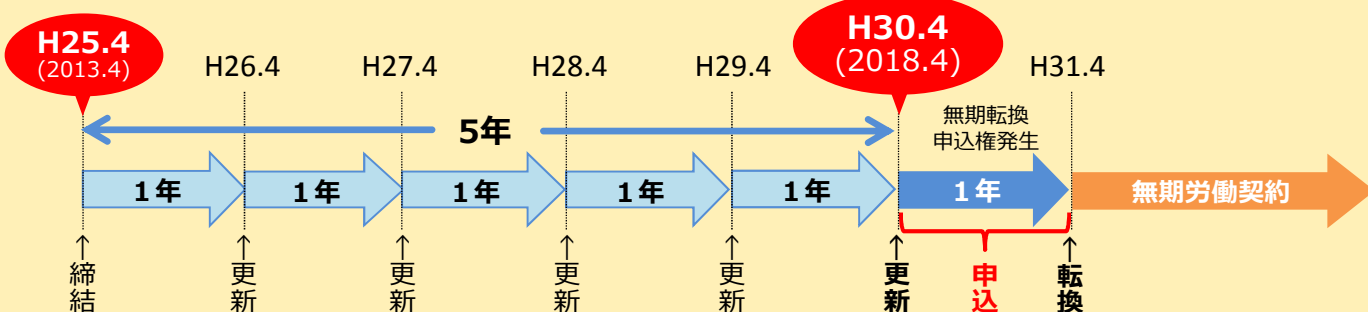
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、あとわずか！

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。

ご相談ください！

埼玉労働局 無期転換ルール特別相談窓口のご案内

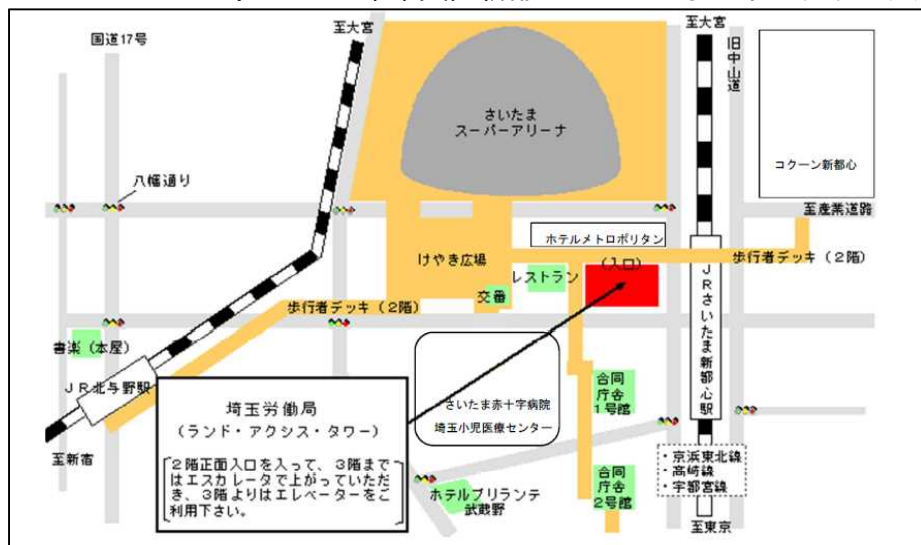
○受付時間 8時30分～17時00分（土日祝日を除く）

※ 17時15分は閉庁時刻になります。ご相談には、時間をかけて、丁寧に対応しておりますので、できるだけお早めのお電話またはご来庁にご協力ください。

○電話番号 048-600-6210

○場所 埼玉労働局 雇用環境・均等室

（さいたま市中央区新都心11-2ランド・アクシス・タワー16階）



<最寄駅>

- JR京浜東北線
上野東京ライン
→さいたま新都心駅
- JR埼京線
→北与野駅

「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。

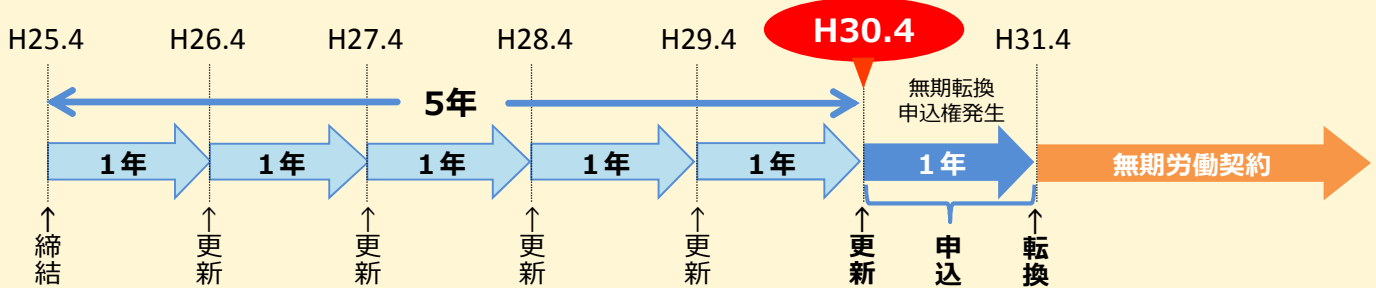
安心して働くための「無期転換ルール」とは 資料No. 3

～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。

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



<無期転換ルール、有期雇用特別措置法に関するお問い合わせ先>

埼玉労働局雇用環境・均等室 TEL 048-600-6210 FAX 048-600-6230
〒330-6016 さいたま市中央区新都心1-1-2 ランド・アクシス・タワー16階



厚生労働省 埼玉労働局

労働者から会社に対して無期労働契約への転換を申し込む際や、会社から労働者に対して申込みを受理した旨を通知する際には、以下の参考様式をご活用ください。

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。

労働条件の明示（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません。

必ず明示しなければならないこと

書面で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関する事
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日に関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事（解雇の事由を含む）

⑦ 昇給に関する事

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

平成27年4月1日に施行された有期雇用特別措置法は、「専門知識を有する有期雇用労働者」と「定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者」について、その特性に応じた雇用管理に関する特別措置が講じられる場合に、労働契約法第18条第1項の無期転換申込権が発生するまでの期間に関する特例が適用されるルールです。

特例の適用を受けるためには、事業主が雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等室又は労働基準監督署に提出してください。

主な内容

① 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

② 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者：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）
- ② II の者：定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

特例に関する労働条件の明示

有期雇用特別措置法による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して、

- ① 高度専門職に対しては、プロジェクトに係る期間（最長10年）は無期転換申込権が発生しない期間であること及び特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲
- ② 継続雇用の高齢者に対しては、定年後引き続いて雇用されている期間は無期転換申込権が発生しない期間であること

を書面で明示することが必要です。

なお、契約期間の途中で特例の対象となる場合についても、紛争防止の観点から、その旨を明示することが望まれます。

無期転換に関する支援策の紹介

国は無期転換に関する助成を行っています。会社で円滑に制度導入を進める上で、ぜひ積極的にご活用ください。

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等を促進するため、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して助成する制度です。次の8コースがあります。

①正社員化コース

有期契約労働者等の正規雇用労働者等への転換等をした場合に助成

②人材育成コース

有期契約労働者等に対する職業訓練をした場合に助成

③賃金規定等改定コース

すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成

④健康診断制度コース

有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上に実施した場合に助成

⑤賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成

⑥諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合に助成

⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース

500人以下の企業で労使合意に基づく短時間労働者の社会保険の適用拡大を導入する際に、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成

⑧短時間労働者労働時間延長コース

短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

「正社員化コース」の助成額の例

○有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合、たとえば次の額が支給されます。
() 内は大企業の額 () は生産性要件を満たす場合の助成額

①有期→正規：1人当たり57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

②有期→無期：1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

③無期→正規：1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

※有期契約労働者を無期契約労働者に転換する場合は、平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が4年未満である必要があります。また、転換前の基本給より5%以上昇給させる必要があります。

※上記金額のほか、別の要件を満たせば加算される場合があります。

詳しくは埼玉労働局職業対策課(☎048-600-6209)又はハローワークへお問い合わせください。

「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、同一の利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。

無期転換ルールの特例に関する認定件数

有期雇用特別措置法の認定状況を、以下のとおり取りまとめました。

※()内は全国の数字

- (1) 埼玉労働局長による 平成 28 年度の認定件数： 154 件 (6,233 件)
平成 27 年度の認定件数： 81 件 (3,287 件)

【平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日まで】

28 年 4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
4 (217) 件	5 (194) 件	3 (311) 件	9 (394) 件	13 (461) 件	11 (542) 件
10 月	11 月	12 月	29 年 1 月	2 月	3 月
11 (554) 件	6 (601) 件	11 (578) 件	10 (551) 件	39 (763) 件	32 (1, 067) 件

- (2) 都道府県労働局別認定件数（上位5労働局）

- | | |
|-------|---------|
| ① 東京局 | 1,335 件 |
| ② 大阪局 | 536 件 |
| ③ 愛知局 | 373 件 |
| ④ 静岡局 | 360 件 |
| ⑤ 広島局 | 297件 |