

資 料 提 供
滋 賀 労 働 局 発 表 平成 27 年 11 月 26 日

担 当	滋賀労働局労働基準部 監 督 課 長 齊藤 将 労働時間設定改善指導官 大橋 幸男 電話：077－522－6649
-----	--

労働契約法に基づく「無期転換ルール」に関する調査結果

～ 無期転換ルールへの対応を決定している企業(202社)のうち、
 83.2%の企業(168社)で無期転換制度を導入予定または導入済み ～

「無期転換ルール」※を定めた改正労働契約法が、平成 25 年 4 月 1 日に施行され、平成 30 年 4 月には通算 5 年を迎えます。

※ 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、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。

このため、滋賀労働局(局長 辻 知之)では、県内に本社に置き、労働者を 101 人以上雇用する企業に対して、企業の認識状況と対応状況に関するアンケート調査を実施しました。

この度、本アンケート調査結果を取りまとめましたので、公表します。

【アンケート調査結果の概要】

- 調査対象企業 県内に本社を置き、労働者を 101 人以上雇用する企業 399 社(H27/8/31 時点)
- 調査実施期間 平成 27 年 10 月 6 日～同年 10 月 23 日
- 回答企業数 上記企業のうち 247 社から回答【回答率 61.9%】
- 調査結果のポイント
 - 11.7%の企業(29 社)で無期転換ルールについての認識が不十分。
 - 無期転換制度を導入予定または導入済みの企業は 168 社(83.2%)。うち 151 社[89.9%]は法定どおりの導入で、17 社[10.1%]は法定よりも先行して導入予定または導入済み。一方、無期転換制度を導入しない企業は 34 社(16.8%)。
 - 無期転換制度を導入予定または導入済みの 168 社のうち、19 社[11.3%]で無期転換後の労働条件をより良く変更すると回答、43 社[25.6%]でより良い変更を検討中と回答。
 - * 無期転換後の労働条件については、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が、「別段の定め」により変更することができます。
 - 無期転換制度を導入予定または導入済みの 168 社のうち、就業規則などの社内規定を改正した企業は 37 社[22.0%]。
 - * 無期転換を実施または予定している企業のすべてが改正を行う必要はありませんが、無期転換後の労働条件が直前の有期労働契約と同一の場合でも、定年を定めるとき等は改正を行う必要があります。

【今後の対応】

- ☆ 引き続きリーフレット・点検票の活用による周知啓発を行っていくとともに、12 月 4 日に「魅力ある職場づくりセミナー」(裏面参照)を開催し、無期転換ルールの理解の促進を図っていきます。
- ☆ また、本アンケート調査結果を踏まえ、平成 30 年に先立ち、無期転換制度を導入している企業の事例を把握し、県内企業の参考となるよう、厚生労働省や滋賀労働局のホームページ等に掲載します。

無期転換ルールの定着に向けた周知啓発の取組

1 セミナーの開催（別添 1 参照）

人材確保と定着を目指した「魅力ある職場づくりセミナー」を開催します。この中で、労働契約法の無期転換ルールについても説明します。

日 時：平成 27 年 12 月 4 日（金）13:00～16:00

場 所：クサツエストピアホテル（草津市西大路 4 番 32 号）

内 容：①講演 限定正社員、有期雇用から無期雇用への転換等、先進的な取組を行っている県内企業による講演。

②制度説明 改正労働者派遣法、改正労働契約法（無期転換ルール）、改正パートタイム労働法、キャリアアップ助成金等について滋賀労働局職員が解説。

2 労使団体等への要請

- ・ 一般社団法人滋賀経済産業協会および日本労働組合総連合会滋賀県連合会をはじめとする 43 の労使団体に対し、平成 27 年 10 月 22 日付けで「労働契約法の無期転換ルールの定着に向けた取組に関する要請」を行いました。
- ・ 滋賀県、全市町(19)および滋賀県社会保険労務士会・公益社団法人滋賀労働基準協会等の関係団体(11)に対し、平成 27 年 10 月 22 日付けで「労働契約法の無期転換ルールの定着に向けた取組に関する周知啓発の協力依頼」を行いました。

3 リーフレット・点検票による周知啓発（別添 2－1・2－2 参照）

- ・ 滋賀労働局の各部署と管内の労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）が一体となって、労使団体等の関係団体が主催する各種会合や、事業主等が出席する集団指導等あらゆる機会をとらえて、無期転換ルールの周知啓発を行っています。
- ・ 滋賀労働局の各部署、管内の労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）それぞれにおいて、リーフレットを活用し、事業主等、求人企業、各種セミナー等の出席者、有期契約労働者や求職者などに対して、無期転換ルールの周知を行うとともに、点検票を各事業主等に対して交付し、同点検票への記載を通じて、無期転換ルールへの理解を促しています。

無期転換ルールに関するアンケート調査結果

滋賀労働局 労働基準部 監督課

【アンケート調査の目的】

「**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年を超えときに、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。

「無期転換ルール」を定めた改正労働契約法が平成25年4月1日に施行され、平成30年4月には通算5年を迎えます。

滋賀労働局では、施行後2年半が経過した「無期転換ルール」について、企業の認識状況と対応状況を明らかにするため、**県内に本社を置き、労働者を101人以上雇用する企業**に対して、無期転換ルールの周知も兼ねて、アンケート調査を実施しました。

【アンケート調査対象企業】

○調査対象企業 県内に本社を置き、労働者を101人以上雇用する企業**399社**

(平成27年8月31日時点)

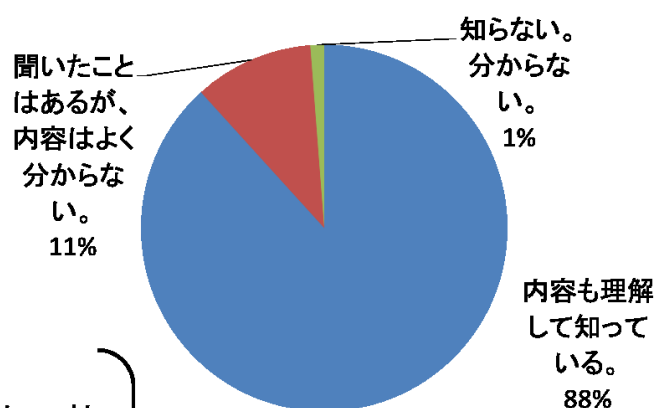
○調査実施期間 平成27年10月6日から10月23日

○回答企業数 上記企業のうち**247社**から回答(**回答率61.9%**)

問1 平成25年4月に全面施行された改正労働契約法では「契約期間に定めのある労働者（有期契約労働者）」が安心して働き続けられるよう、反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換について規定されました。この無期転換ルールはご存知ですか。

問1 無期転換ルールの認識について

内容も理解して知っている。	218社	88.3%
聞いたことはあるが、内容はよく分からない。	26社	10.5%
知らない。分からない。	3社	1.2%
	計247社	(100%)



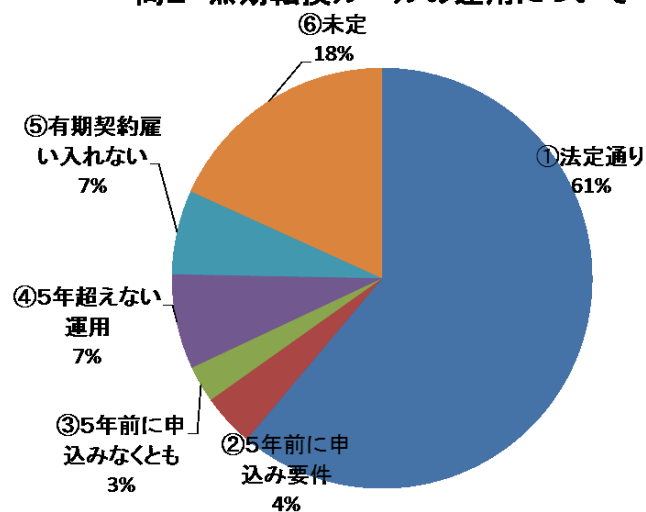
調査結果のポイント

「内容も理解して知っている」と回答した企業は218社(88.3%)でした。一方で、「聞いたことはあるが、内容はよく分からない」及び「知らない・分からない」と回答した企業は29社(11.7%)でした。

問2 無期転換ルールに対して、貴企業ではどのような対応を実施、または検討していますか。

①法定通り、通算5年を超える有期契約労働者から申込みがなされた段階で無期契約に切り替える。	何らかの 対応決定 202社 (81.8%)	導入予定 または 導入済み 168社 【83.2%】	法定どおり	151社 〈89.9%〉
②法定よりも前倒しで(通算5年を超える前に)、有期契約労働者から申込みがなされた段階で、無期契約に切り替える。あるいは、既に実施している。			法定より 先行	10社
③通算5年を超える前に、有期契約労働者から申込みがなくとも無期契約に切り替える。あるいは、既に実施している。			17社 〈10.1%〉	7社
④有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく。		導入しない 34社 【16.8%】	18社	
⑤有期契約での雇い入れは行わない。あるいは、以前から有期契約労働者はいない。	16社			
⑥未定。				45社 (18.2%)
				計247社 (100%)

問2 無期転換ルールの運用について



調査結果のポイント

- 無期転換ルールについて、何らかの対応を決定している企業(①～⑤)は202社(81.8%)で、対応が未定である企業(⑥)は45社(18.2%)でした。
- 対応を決定している企業(202社)のうち、無期転換制度を、導入予定または導入済みの企業(①～③)は168社【83.2%】で、導入しない企業(④、⑤)は34社【16.8%】でした。
- 168社のうち、151社(89.9%)が法定どおりの導入で、17社(10.1%)が法定よりも先行して導入予定または導入済みでした。

問3 無期転換の際に、契約期間以外の労働条件は変わりますか。
(問2の①から③を選択した場合)

変わる。	19社	11.3%
検討中。	43社	25.6%
変わらない。	106社	63.1%
	計168社	(100%)

問3-2 どのように変わりますか。あるいは
どういったことを検討中ですか。
(複数回答可)

「変わる」と回答した企業19社の労働条件変更の内容

19社すべてが「正社員と同様の労働条件とする」との回答でした。

「検討中」と回答した企業43社の労働条件変更の内容

労働条件変更の内容	「検討中」と回答した 43社	無期転換制度導入予定ま たは導入済み企業(168社) に対する割合	回答のあった247社に対 しての割合
正社員と同様の労働条件とする。	16社	9.5%	6.5%
賞与の支給対象とする。	7社	4.2%	2.8%
退職金制度の対象とする。	5社	3.0%	2.0%
昇給制度の対象とする。	4社	2.4%	1.6%
休職制度を設ける。	3社	1.8%	1.2%

調査結果のポイント

無期転換制度を導入予定または導入済みの168社のうち、労働条件は「変わらない」と回答した企業は106社(63.1%)でした。一方で、「変わる」と回答した企業が19社(11.3%)あり、この19社すべてで、労働条件変更の内容は「正社員と同様の労働条件とする」との回答で、労働条件が向上する結果となりました。また、「検討中」と回答した企業も43社(25.6%)ありました。

問4 無期転換ルールへの対応に向けて、就業規則などの社内規定を改正しましたか。

	計247社	うち無期転換導入予定 又は導入済み168社
改正した。	42社(17.0%)	37社(22.0%)
改正作業中、改正検討中。	111社(44.9%)	90社(53.6%)
改正していない。	94社(38.1%)	41社(24.4%)

調査結果のポイント

無期転換ルールを実施または予定している企業(168社)のうち、社内規定を、「改正した」と回答した企業は37社(22.0%)、「改正作業中・改正検討中」と回答した企業は90社(53.6%)、「改正していない」と回答した企業は41社(24.4%)でした。

無期転換ルールに関するアンケート調査

送信先：滋賀労働局 監督課 FAX 077-522-6442

事業場名 所在地 電話番号		担当部署	
		担当者名	

【ご記入にあたって】 太枠に囲まれた欄 の該当番号に○を記入してください。

問1 平成25年4月に全面施行された改正労働契約法では「契約期間に定めのある労働者（有期契約労働者）」が安心して働き続けられるよう、反復更新で通算5年を超えた場合の無期契約への転換について規定されました。この無期転換ルールはご存知ですか。

1	内容も理解して知っている。
2	聞いたことはあるが、内容はよく分からない。
3	知らない。分からない。

問2 無期転換ルールに対して、貴企業ではどのような対応を実施、または検討していますか。

1	法定通り、通算5年を超える有期契約労働者から申込みがなされた段階で無期契約に切り替える。
2	法定よりも前倒しで（通算5年を超える前に）、有期契約労働者から申込みがなされた段階で、無期契約に切り替える。あるいは、既に実施している。
3	通算5年を超える前に、有期契約労働者から申込みがなくとも無期契約に切り替える。あるいは、既に実施している。
4	有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく。
5	有期契約での雇入れは行わない。あるいは、以前から有期契約労働者はいない。
6	未定。

問3 無期転換の際に、契約期間以外の労働条件は変わりますか。（問2の1から3を選択した場合）

1	変わる。	→	どのように変わりますか。あるいはどういったことを検討中ですか。（複数回答可）	
2	検討中。		1	正社員と同様の労働条件とする。
3	変わらない。		2	賞与の支給対象とする。
			3	退職金制度の対象とする。
			4	昇給制度の対象とする。
			5	休職制度を設ける。
			6	その他（具体的に

問4 無期転換ルールへの対応に向けて、就業規則などの社内規定を改正しましたか。

1	改正した。
2	改正作業中。改正検討中。
3	改正していない。

ご記入が終わりましたら、滋賀労働局 監督課 FAX 077-522-6442まで返信ください。
ご協力いただき、誠にありがとうございました。

魅力ある職場づくり セミナー

人材確保と定着
を目指して

12/4

金

13:00～16:00

クサツエストピアホテル

非正規雇用の雇用安定化のため、労働者派遣法、労働契約法、パートタイム労働法などが改正されました。

限定正社員、有期雇用から無期雇用への転換等、先進的な取り組みを行う企業からお話いただき、労働局からは各種制度の解説を行います。



● 内容

- ・講演 甲賀高分子株式会社 代表取締役社長 石田秀幸 氏
株式会社ナショナルメンテナンス 代表取締役社長 西田克己 氏
株式会社滋賀銀行 人事グループ調査役 東野裕一 氏

- ・制度説明 改正労働者派遣法、改正労働契約法、改正パートタイム労働法、キャリアアップ助成金等について滋賀労働局職員が解説します。

- 参加対象 魅力ある職場づくりに関心のある事業所の方ならどなたでも参加できます。

- 申込方法 裏面参加申込書をFAXでお送りください。

お問い合わせ 滋賀労働局職業安定部職業安定課 担当 松村・宮本 077-526-8609

主催：滋賀労働局

魅力ある職場づくりセミナー

参加申込書

滋賀労働局職業安定部職業安定課 行き

FAX 077-528-5418

※この用紙のみお送りください。

日時：平成27年12月4日 13:00～16:00

会場：クサツエストピアホテル

事業所名（企業名）

所在地

参加人数 名 電話番号

お問い合わせ

職業安定部職業安定課 松村・宮本

電話 077-526-8609

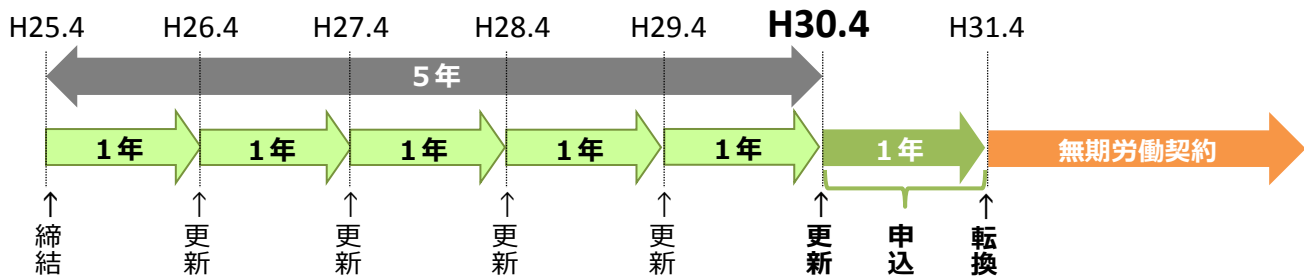
ご存じですか？「無期転換ルール」 ～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～

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。

（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。別段の定めをすることにより、変更可能です。

円滑な無期転換のために（労使の取り組みのお願い）

現場における有期契約労働者の活用実態を把握しましょう

有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう

無期転換後の労働条件をどのように設定するか検討しましょう

- ★ 厚生労働省ホームページに参考となる具体的な取組事例を掲載しています。詳しくは「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」をご覧ください。

円滑な無期転換

検 索

- ★ 労働契約法についてはこちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html

非正規雇用の労働者のキャリアアップに、助成金を活用してみませんか

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用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、正規雇用等への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

キャリアアップ助成金

検 索

雇止めの慎重な検討について

無期転換ルールの導入に伴い、有期雇用労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただようお願いします。



ご存じですか？「無期転換ルール」（点検票）

～あなたの会社の状況をチェックしてみましょう～

次の各項目にチェックを付けてください。

問 1 有期契約労働者※を雇用していますか。

※有期契約労働者とは、1 か月単位や 1 年単位など労働契約期間に定めがあり、貴企業に直接採用されている労働者をいいます。

【☐はい ・ ☐いいえ】



点検は終了です。
ご協力いただきありがとうございました。

問 2 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し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール（無期転換ルール）について知っていますか。

【☐はい ・ ☐いいえ】



リーフレット「ご存じですか？『無期転換ルール』～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～」を御確認ください。

お願い

無期転換ルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いします。

ご協力ありがとうございました。

なお、御不明な点がございましたら最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署へお問い合わせください。

「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、その下で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、通算5年はどう数える？

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、通算契約期間に含めません。

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。

Q4 無期転換後の労働条件は？

A4

- 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。別段の定めをすることにより、変更可能です。
この場合、無期転換に当たり、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。
- 有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されます。

Q5 無期転換の申込みを拒否できる？

A5

- 無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。
- また、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

