

労働条件明示ルールの変更 と無期転換申込権およびその特例に ついて

静岡労働局

雇用環境・均等室

令和7年6月20日（金）

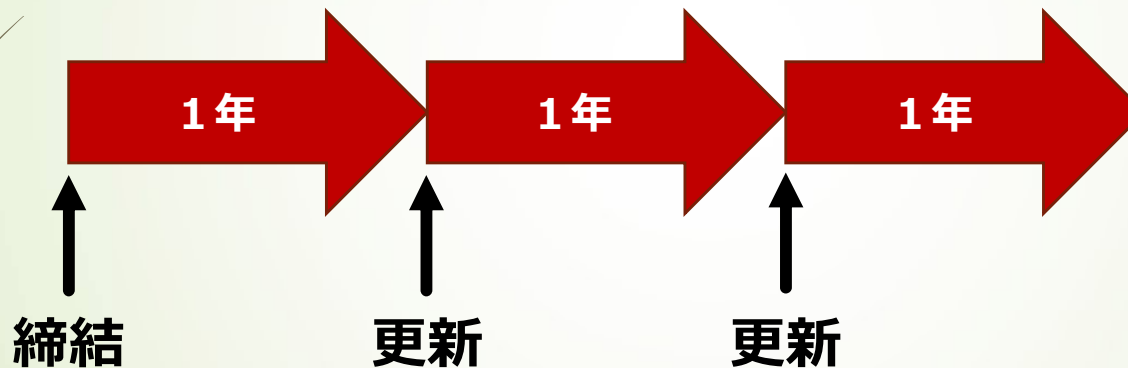
前提として

労働契約について

1. 有期労働契約
2. 無期労働契約

前提として

有期労働契約について



就業期間を 1年とか半年とか **(有期)**、決める働き方

前提として

有期労働契約について

- ① 入社時（締結時）、更新時には、『**労働条件通知書**』が必要
- ② 次回契約の更新の有無と、判断基準を記載する
 - a) 契約更新の有無
 - ア) 自動的に更新する イ) 更新する場合があります
 - ウ) 契約の更新はしない エ) その他
 - b) 更新の判断基準
 - ア) 契約期間満了時での業務量 イ) 勤務成績・態度
 - ウ) 会社の経営状況 ……etc.

前提として

無期労働契約について



就業期間を 入社から定年までと決める働き方

前提として

会社を辞めることについて

- ① 退職
- ② 解雇（労働契約法 第16条、17条）
- ③ 契約期間満了（労働契約法 第19条）
- ④ 定年
- ⑤ 死亡

 「雇止め」問題

本日のセミナーの内容について

I 労働条件明示のルール変更について

- ① 就業場所・業務の変更の範囲の明示
- ② 更新上限の明示
- ③ 無期転換申込み機会の明示
- ④ 無期転換後の労働条件の明示

7

II 無期転換申込権とその特例

III 特例の申請方法について

労働条件明示ルールの改正①

8

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「労働基準法施行規則」「労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正されました。

2024年4月からの
労働条件明示のルール変更
備えは大丈夫ですか？

早めに確認して安心！

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結 労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働者	労働契約の締結と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の更新回数または更新回数の上限) + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
無期労働者	無期転換ルールに基づく 無期転換申請権が発生する労働契約の更新時	3. 無期転換申請権 無期転換後の労働条件 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

- 1 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
全ての労働契約の締結と労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。
- 2 有期労働者に対する明示事項等
更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の更新回数または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。
更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】
下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする際のタイミングで)説明することが必要になります。
i 最初の契約締結後に更新上限を新たに設ける場合
ii 最初の契約締結の際に更新上限を短縮する場合
- 3 無期転換申請権の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申請権)の明示が必要になります。
- 4 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
バランスを考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】
「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決める際の参考となる事項※4 (例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲)について説明するよう努めなければならないこととなります。

※1 「変更の範囲」とは、就業場所・業務の範囲を指します。
※2 有期労働者の雇止めや、有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準。
※3 初めての無期転換申請権が発生する有期労働契約の更新時、更新上限を新設・短縮しようとする場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申請権と無期転換後の労働条件について、労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者との合意に基づき締結又は変更すべきものとされています。
(注) 無期転換ルールの適用を受ける雇止めをもって、無期転換申請権が発生する労働契約の更新時、労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者との合意に基づき締結又は変更すべきものとされています。
雇止めでない限りは適用されません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督署、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



(2023年10月)

『労働条件明示ルールの改正』と検索してください

労働条件明示ルールの改正②

2024年4月から、労働条件の明示のルールが変更されています。

I 就業場所・業務の変更の範囲
の明示

II 更新上限の有無と内容の明示

9 III 無期転換申込み機会の明示

IV 無期転換後の労働条件の明示

(※ V 均衡を考慮した事項の説明)

全ての労働者

有期契約労働者

労働条件明示ルールの改正③

全ての労働者

I 就業場所・業務の変更の範囲の明示

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要になります。

※「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

労働条件明示ルールの改正④

有期契約労働者

Ⅱ 更新上限の有無と内容の明示

有期労働契約の締結と更新のタイミング
ごとに、「更新上限の有無」と「内容」の
明示が必要になります。

11

※「更新の上限」とは、有期労働契約の通算契約期間
または更新回数の上限のこと。

労働条件明示ルールの改正⑤

有期契約労働者

Ⅲ 無期転換申込機会の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨の明示が必要になります。

12

※初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込み機会の明示が必要になります。

労働条件明示ルールの改正⑥

有期契約労働者

Ⅳ 無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

13

※初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

労働条件明示ルールの改正⑦

有期契約労働者

V 均衡を考慮した事項の説明

無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、**就業の実態に応じ、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項※**について説明するよう努めることとなります。

14

※ 業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など

労働条件明示ルールの改正⑧

有期契約労働者

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の有無 【自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はない・その他()】 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量・勤務成績・態度・能力 ・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況 ・その他() 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業上の間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日(年 月 日)から、無期労働契約での雇用に移換することができ、この場合の申込みから労働条件の変更(無・有(更新の上限あり)) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申立権が発生しない期間：Ⅰ(高度専門)Ⅱ(定年後の高齢者) Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間(年 月 日～ 年 月 日(上限10年)) Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ前後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	(雇入れ前後) (変更の範囲)
	【有期雇用特別措置法による特例の対象者(高度専門)の場合】 ・特定有期業務(開始日： 完了日：)
就業・終業の時刻、休憩時間、就業時間短縮(Ⅱ～Ⅴ)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業(時 分) 終業(時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等：()単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 □ 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) □ 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) □ 始業(時 分) 終業(時 分) (適用日) (3) フラットタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、7/4/7/4/4/4(始業) 時 分から 時 分、 7/7/4/4 時 分から 時 分) (4) 事業場外なし労働時間制：始業(時 分) 終業(時 分) (5) 裁量労働制：始業(時 分) 終業(時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有・無)
休日	・定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他() ・非定休日：週 月当たり 日、その他() ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合は 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇(有・無) → 1か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給() 無給() ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃金	1 基本賃金 イ 月給(円)、ロ 日給(円) ハ 時間給(円)、 ニ 出来高給(基本単価 円、保障給 円) ホ その他(円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ(手当 円 /計算方法:) ロ(手当 円 /計算方法:) ハ(手当 円 /計算方法:) ニ(手当 円 /計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内()% 月60時間超()% 所定超()% ロ 休日 法定休日()%、法定外休日()% ハ 深夜()% 4 賞金締切日()一毎月 日、()一毎月 日 5 賞金支払日()一毎月 日、()一毎月 日 6 賞金の支払方法() 7 労使協定に基づく賞金支払時の控除(有、無()) 8 昇給(有(時期、金額等))、無() 9 賞与(有(時期、金額等))、無() 10 退職金(有(時期、金額等))、無()
退職に関する事項	1 定年制(有(歳)、無) 2 継続雇用制度(有(歳まで)、無) 3 創業支援性措置(有(歳まで業務委託・社会貢献事業)、無) 4 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他()) ・雇用保険の適用(有、無) ・中小企業退職金共済制度(加入している、加入していない(※中小企業の場合)) ・企業年金制度(有(制度名))、無() ・雇用手続の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) その他() ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に移換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申立権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法()

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

無期転換申込権について ①

有期労働契約者が**5年を超えて**契約を更新されたら、無期転換申込権が発生する制度です。

その1

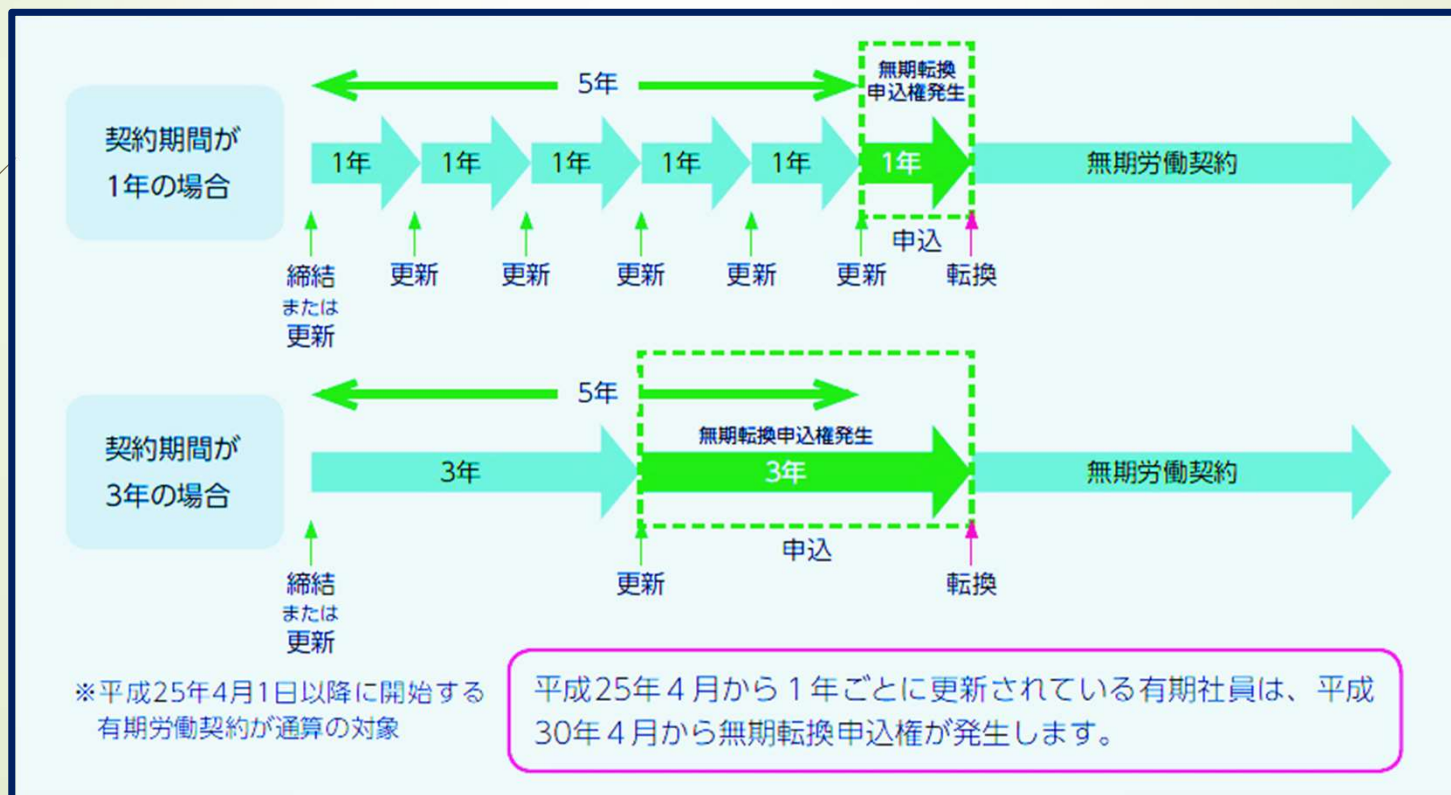
有期労働契約者(契約社員やアルバイトなどの名称を問わず、雇用期間が定められた社員。)の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されます。

その2

無期転換の申し込みがあった場合、申込み時の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約になります。

無期転換申込権について ②

17



無期転換申込権について ③

雇止めや契約期間中の解雇等

無期転換ルールの適用を意図的に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や契約期間中の解雇等を行うことは、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。

● 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、不当な雇止めとして許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

● 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

● 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

無期転換申込権の特例について ①-1

無期転換申込権の特例とは

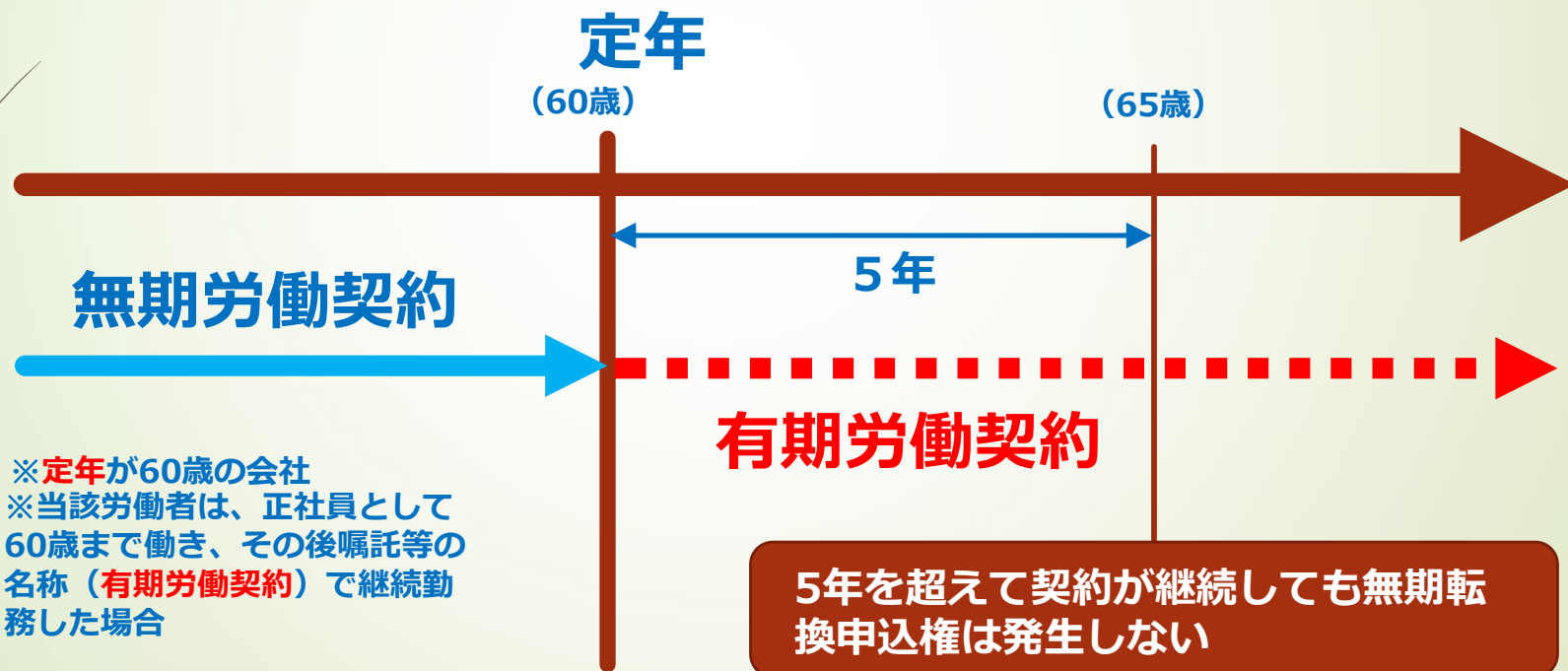
- ① 労働局長の認定を受けた事業主の下で、
- ② 定年に達した後、引き続いて雇用※1される

19 有期労働契約の高年齢者には、（その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は）無期転換申込権が発生しません。

※1 特殊関係事業主含む

無期転換申込権の特例について ①-2

無期転換申込権の特例とは



無期転換申込権の特例について ②-1

特殊関係事業主とは

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度（65歳までの雇用の義務）を達成

21 するため、自社内の他、子会社・関連会社など

特殊関係事業主との契約に基づき特殊関係事業

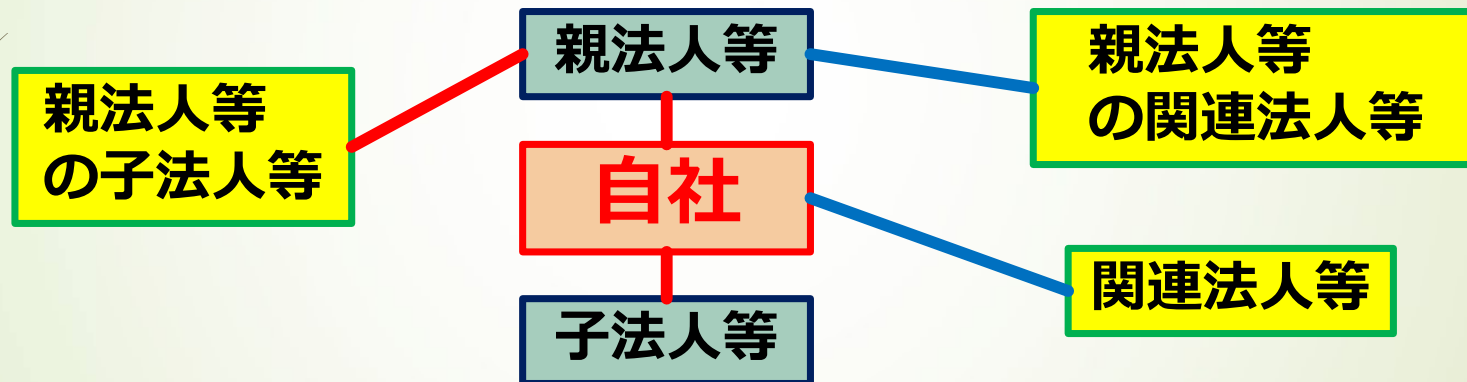
主が引き続いて雇用する制度も可能

無期転換申込権の特例について ②-2

特殊関係事業主とは

親子関係

関連法人



22

継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度（65歳までの雇用の義務）を達成するため、自社内のほか、**子会社・関連会社など特殊関係事業主**との契約に基づき特殊関係事業主が引き続いて雇用する制度も可能

無期転換申込権の特例について ③-1

特例の対象とならない場合

- ① 定年に達した後、（特殊関係事業主ではない）別な会社で継続雇用される場合
- ② 定年に達したのではなく雇用された有期労働契約者

無期転換申込権の特例について ③-2

特例の対象とならない場合 ①

定年 (例えば60歳)

(例えば65歳)

5年

無期労働契約

有期労働契約

A会社

B会社

A会社で定年に達し、特殊関係事業主ではないB会社で引き続き有期労働契約で就業した。この場合、B会社で5年を超えて契約を更新すると、無期転換申込権が発生する。

無期転換申込権の特例について ③-3

特例の対象とならない場合 ②

定年 (例えば60歳)

(例えば65歳)

5年

無期労働契約

有期労働契約

57歳で入職し、契約期間が5年を超えた (例えば) 63歳で無期転換可能

62歳で入職し、契約期間が5年を超えた (例えば) 68歳で無期転換可能

特例の申請方法について ①

特例の申請の流れ

- ① 特例の対象労働者に関して、雇用管理に関する措置について計画を作成します
- ② 事業主は、作成した計画を、静岡労働局へ提出します
- ③ 静岡労働局は、計画が適正であれば、認定を行います
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者に対して、無期転換ルールに関する特例が適用されます

特例の申請方法について ②

申請書の作成方法①

様式第7号
第二種計画認定・変更申請書
労働局長殿
年 月 日

1 申請事業主	
名称・氏名	代表者職氏名 (法人の場合)
住所・所在地 〒() ()	電話番号 () ()

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高齢者雇用等推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

3 その他

- 高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置を講じている。
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入

(記入上の注意)

1. 「2. 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の□にチェックして下さい。

2. 「3. その他」は、該当する□はすべてチェックして下さい。

(添付書類)

1. 「2. 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料 (例: 契約書の雛形、就業規則等)

2. 高齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料 (例: 就業規則等)

3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し

1 申請事業主について

2 雇用管理に関する措置について

3 その他(雇用確保措置について)

特例の申請方法について ③

申請書の作成方法②

1 申請事業主について

様式第7号

第二種計画認定・変更申請書

年 月 日

大阪労働局長殿

1 申請事業主

名称・氏名		代表者職氏名 (法人の場合)	
住所・所在地	〒(-)		電話番号 () FAX番号 ()

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

☐ 高年齢者雇用安定推進法の選任

特例の申請方法について ④

申請書の作成方法③

2 雇用管理に関する措置について

一つで可

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- ☐ 高年齢者雇用等推進者の選任
- ☐ 職業訓練の実施
- ☐ 作業施設・方法の改善
- ☐ 健康管理、安全衛生の配慮
- ☐ 職域の拡大
- ☐ 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- ☐ 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- ☐ 勤務時間制度の弾力化

3 その他

特例の申請方法について ⑤

申請書の作成方法④

3 その他(雇用確保措置について)

①

②

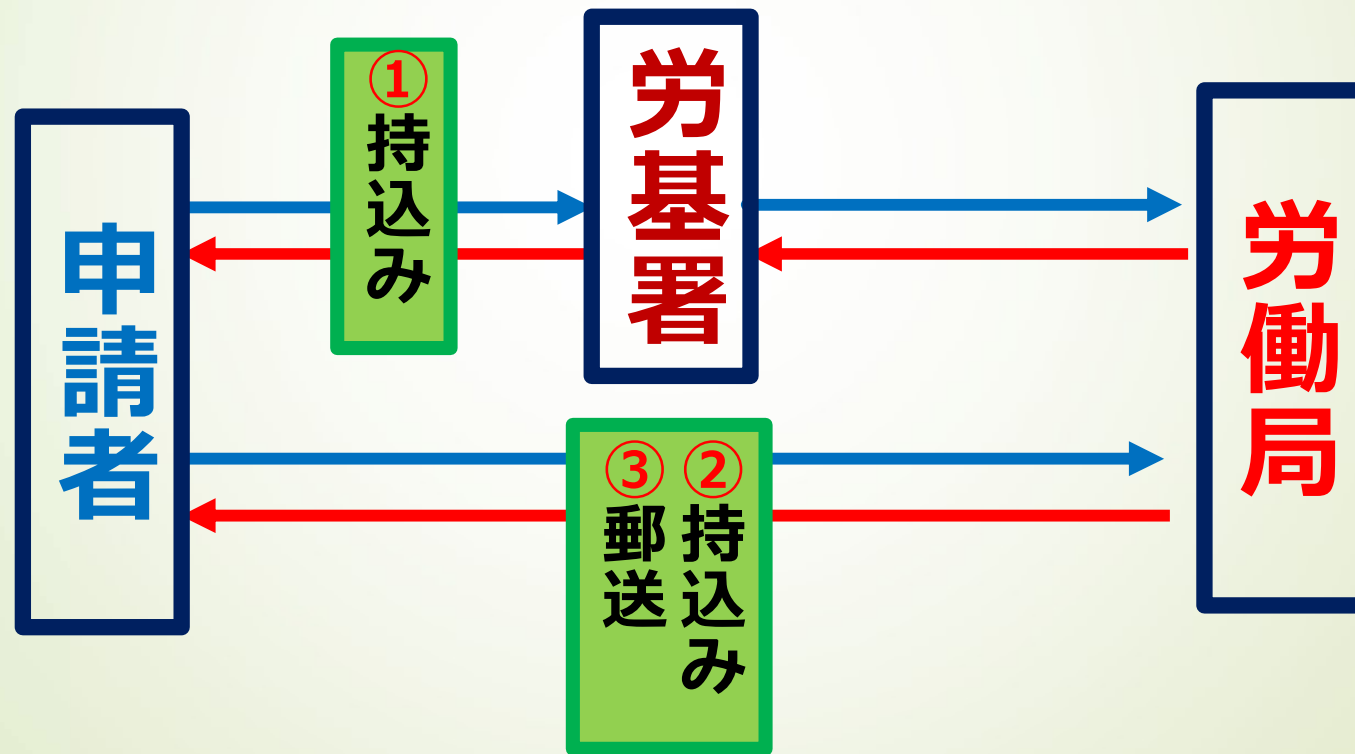
③

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
- 65歳以上への定年の引き上げ
- 継続雇用制度の導入

特例の申請方法について ⑥

申請書の提出方法①



特例の申請方法について ⑦

申請書の提出方法②

① 労働基準監督署への持込みの場合 用意するもの

a) 第二種計画認定・変更申請書

b) 疎明資料

※それぞれ **2部**

特例の申請方法について ⑧

申請書の提出方法③

静岡労働局へ ②持込み ③郵送 の場合

用意するもの

a) 第二種計画認定・変更申請書 b) 疎明資料※それぞれ **2部**

②持込み：「労働基準監督署」の場合と同じ

③郵送：返信用として、下記のどちらかの同封を推奨
させていただきます。

a) レターパックプラス

b) 簡易書留分の切手を貼った封筒

事業主の皆様へ



無料

コンサルティングや個別相談を実施しています！

次のような疑問や悩みはありませんか？

①時間外労働を削減したいけ

れど、方法がわからない

②年次有給休暇の上手な活用

方法を知りたい！

③どのような助成金を活用で

きるのか知りたい！

④有期労働契約者の無期転換

申込権とは何だろう？

⑤無期転換後の労働条件を整

備したい！！

⑥無期転換ルールとは？

？ その特例とは何だろう？

①～③については

働き方・休み方改善コンサル
タントが
コンサルティングを実施

担当者：白井・川口・亀澤

④～⑥については

有期特措法認定調査員が
労働契約法及びその特例に
ついての個別相談を実施

担当者：望月



まずは気軽にお問い合わせください。

静岡労働局 雇用環境・均等室 電話：054-252-5310

※お問い合わせの際には、お困りごとの参考に上記の番号をお伝えください。

その他わからないこと不明な点があれば、**コンサルティング**や**個別相談**を実施しています。お気軽にご連絡ください。

静岡労働局
雇用環境・均等室

ご清聴ありがとうございました

35

**静岡労働局
雇用環境・均等室**