

5年保存

地 発 0807 第 3 号
基 発 0807 第 1 号
職 発 0807 第 1 号
平成 27 年 8 月 7 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
(公 印 省 略)
厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)
厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

労働契約法の「無期転換ルール」の定着について

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条においては、同一の使用者との間で、期間の定めのある労働契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合には、有期雇用労働者（期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」という。）が規定されているところである。

無期転換ルールについては、平成 30 年度以降、多くの有期契約労働者に同条第 1 項に基づき期間の定めのない労働契約への転換を申し込むことができる権利（以下「無期転換申込権」という。）が発生することから、無期転換ルールの定着に向けて、事業主及び労働者双方への周知や相談体制の整備等を行う必要がある。

更に、平成 27 年 6 月 30 日に閣議決定された「日本再興戦略 改訂 2015」においては、企業における正社員転換・雇用管理改善の強化が盛り込まれたところであり、また、経済団体等から無期転換ルールへの事業主の認知度が低いとの声もあることから、労働局が一体となった取組を強力に行う必要がある。

については、下記に留意の上、無期転換ルールの定着に向けた周知啓発に遺漏なきを期されたい。

なお、取組にあたっては、非正規雇用労働者の正社員転換等に係る啓発運動や人材不足分野における雇用管理改善に向けた事業主に対する働きかけ中でも、無期転換ルールの定着に向け労働局幹部等による周知啓発に積極的に努めるものとする。

記

第1 背景及び趣旨

平成25年4月から施行された無期転換ルールについては、無期転換申込権が発生する直前の雇止めについて懸念があることを踏まえ、平成26年2月14日付け労働政策審議会建議「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について」

(別紙1参照)において、「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のメリットについて十分に理解が進むよう一層の周知を図ること」や「有期契約労働者やその雇用管理の担当者にも内容が行き届くよう、効果的な周知の方法を工夫すること」等が厚生労働行政に求められている。

また、平成26年10月28日付け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案に対する参議院厚生労働委員会附帯決議(別紙2参照)においても政府は「無期転換ルールの本格的な適用開始に向けて、労働者及び事業主双方への周知、相談体制の整備等に万全を期すとともに、無期転換申込権発生を回避するための雇止めを防止するため、実効性ある対応策を講ずること」を求められているところである。

こうした状況を踏まえ、厚生労働行政としては、引き続き労働契約法の内容について周知を図るとともに、特に無期転換ルールについては、事業主や雇用管理担当者(以下、「事業主等」という。)、有期契約労働者に対し、円滑な無期転換の促進に向けた積極的かつ効果的な周知啓発を行うこととする。

なお、無期転換ルールを含め、労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)による改正後の労働契約法の趣旨及び内容については、「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日付け基発0810第2号)により示したとおりであるので、念のため申し添える。

第2 周知啓発について

1 基本的な考え方

(1) 重点的対象について

無期転換ルールの認知度が比較的低いとの調査結果（別紙3参照）にある中小企業の事業主等、求人企業に対して周知啓発を行うほか、有期契約労働者や求職者に対しても、無期転換申込権の行使に関することを中心に無期転換ルールの内容の積極的な周知を行うこと。

(2) 労働局内の連携について

無期転換の推進は、非正規雇用労働者の雇用の安定を図る有効な政策手法であること。また、企業における無期転換ルールへの対応に向けた検討を通じて、正社員化や多様な正社員制度の普及が促進されることから、労働基準行政のみならず、職業安定行政にとっても重要な政策課題であるとの認識を労働局幹部はじめ職員が持ち、労働局一体となって取り組む必要があること。

なお、周知啓発にあたっては、このような点にも留意し、都道府県労働局内の関係部署の役割分担を明確化しておくなどにより、関係部署において連携の上、効率的・効果的に実施すること。

2 周知啓発の方法

(1) 労働局幹部による周知啓発

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のあらゆる機会をとらえて、労働局幹部自ら、無期転換ルールの積極的かつ効果的な周知啓発を行うこと。

(2) 広報活動

労使団体等の関係団体及び地方公共団体が発行する機関広報誌等への掲載依頼を行うなど、無期転換ルールの広報活動を積極的に実施すること。

(3) 労働局、労働基準監督署や公共職業安定所における周知啓発

別途本省から労働局、労働基準監督署、公共職業安定所に対し送付する予定のリーフレット（別添1）を活用し、中小企業の事業主等、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こと。

併せて別添2の点検票を各事業主等に対して手交し、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すこと。

平成 26 年 2 月 14 日 労働政策審議会建議

「有期労働契約の無期転換ルールの特例等について（報告）」（抄）

2 改正労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な施行について

平成 25 年 4 月から施行された無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する直前の雇止めについて懸念があることを踏まえ、厚生労働行政において以下の取組を積極的に進めることが適当である。

- ① 無期転換ルールについて、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のメリットについて十分に理解が進むよう一層の周知を図るとともに、労働契約法第 19 条に法定化された「雇止め法理」の内容や適用範囲等についてもあわせて周知を図ること。また、有期契約労働者やその雇用管理の担当者にも内容が行き届くよう、効果的な周知の方法を工夫すること。
- ② 有期雇用から無期雇用への転換が円滑に進むよう、無期転換の取組を行っている企業における制度化の取組等についての好事例や、無期転換を進める際の留意点等をまとめ、①の取組において活用すること。
- ③ 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）に規定する雇止めの予告や雇止めの理由の明示など、有期労働契約に関する労働基準関係法令の諸規定の遵守の徹底を図ること。
- ④ 非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正規雇用又は無期転換、人材育成などの取組を行う事業主を支援する助成金の効果的な活用を積極的に進めること。

平成 26 年 10 月 28 日 参議院厚生労働委員会
「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する
特別措置法案に対する附帯決議」(抄)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

六、無期転換ルールの本格的な適用開始に向けて、労働者及び事業主双方への周知、相談体制の整備等に万全を期すとともに、無期転換申込権発生を回避するための雇止めを防止するため、実効性ある対応策を講ずること。特に、六十歳未満から有期労働契約を反復更新しており、高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置の対象外となる労働者については、引き続き無期転換ルールにより雇用の安定が図られることが重要であることに十分留意すること。

「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果

問 本年（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や、有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止などが規定されました。労働契約法が改正されたことをご存じでしたか（1つだけ○）。

		全有効回答 企業計	改正内容ま で知っている	改正された ことは知っ ているが内 容はよく分 からない	知らない・ 分からない	無回答
雇 用 者 規 模	49人以下	463 100.0%	201 43.4%	204 44.1%	45 9.7%	13 2.8%
	50～99人	2,648 100.0%	1,360 51.4%	1,067 40.3%	158 6.0%	63 2.4%
	100～299人	2,504 100.0%	1,681 67.1%	685 27.4%	99 4.0%	39 1.6%
	300～499人	492 100.0%	391 79.5%	89 18.1%	8 1.6%	4 0.8%
	500～999人	419 100.0%	340 81.1%	69 16.5%	6 1.4%	4 1.0%
	1,000人以上	577 100.0%	534 92.5%	38 6.6%	3 0.5%	2 0.3%
	無回答	76 100.0%	28 36.8%	27 35.5%	2 2.6%	19 25.0%

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構
(2014年5月)

約 50 ポイントの開きがある。

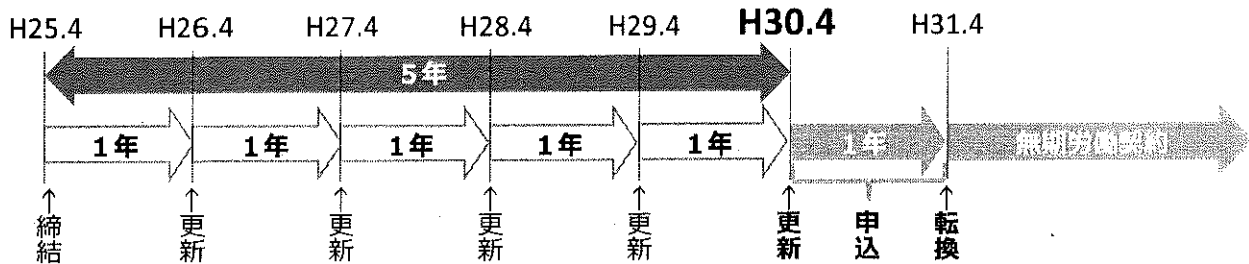
ご存じですか？「無期転換ルール」
～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～

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。

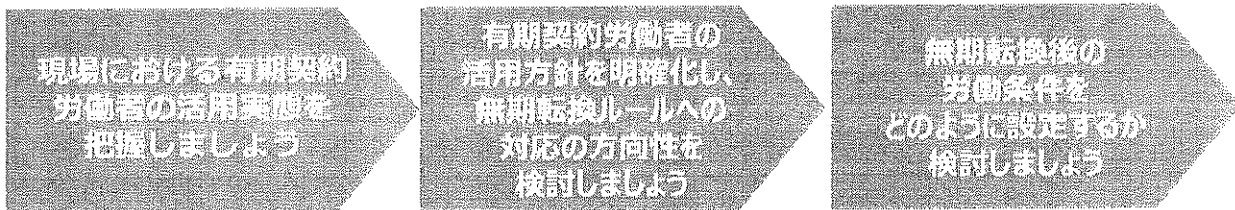
（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【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）



- ★ 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

- ★ 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、助成金を活用していませんか

「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

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、御対応いただくようお願いいたします。



ご存じですか？「無期転換ルール」(点検票)

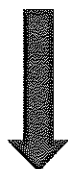
～あなたの会社の状況をチェックしてみましょう～

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いたします。

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）。

