

平成 29 年 9 月 1 日

関係団体 各位

無期転換ルールの円滑な導入に向けた取組に関する要請書

労働基準行政の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

さて、我が国では約 1,500 万人の方が有期労働契約で働き、その約 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、雇止めの不安の解消、処遇の改善が課題となっております。

平成 25 年 4 月に施行の改正労働契約法第 18 条で規定された無期転換ルールは、雇止めの不安などを解消し、安心して働き続けることができる社会を実現することで、労働者は長期的なキャリア形成を図ることができ、また、企業にとっても優秀な人材の確保が可能となるものです。

平成 29 年 3 月 28 日に決定された「働き方改革実行計画」には、「労働契約法に基づく無期転換ルールの円滑な適用」が盛り込まれており、厚生労働省としても、無期転換ルールの周知を進めるため、これまで以上に様々な取組を行っております。

こうしたなか、法律に基づく無期転換申込権が発生する平成 30 年 4 月まで残り半年となりますが、企業における無期転換ルールの認知度や対応状況は十分とはいえず、無期転換ルールを避けることを目的とした雇止めの発生が懸念されるなど、無期転換ルールへの対応が喫緊の課題となっております。

無期転換ルールへの対応にあたっては、労使が十分話し合った上、中長期的な観点から人事制度のあり方を検討し、就業規則などの関係諸規程を整備する必要がありますが、検討には一定の時間を要することから、企業においては早急な対応が求められます。また、無期転換ルールへの計画的な対応と、紛争を未然に防止するため、無期転換申込権や構築した人事制度について、事前に労働者へ説明することも重要です。

さらに、無期転換ルールの適用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なく、慎重な対応が必要です。

これらを踏まえ、より一層の周知啓発に取り組むため、本年 9 月から 10 月を「無期転

換ルール取組促進キャンペーン」期間と定め、使用者団体をはじめとする関係団体に対し、無期転換ルールの周知に関する要請等を行うほか、関係機関と連携しながら周知を図るなど、無期転換ルールの周知及び円滑な導入の促進を図ることとしたところです。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、会員企業・団体等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

厚生労働大臣

加藤勝信

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」

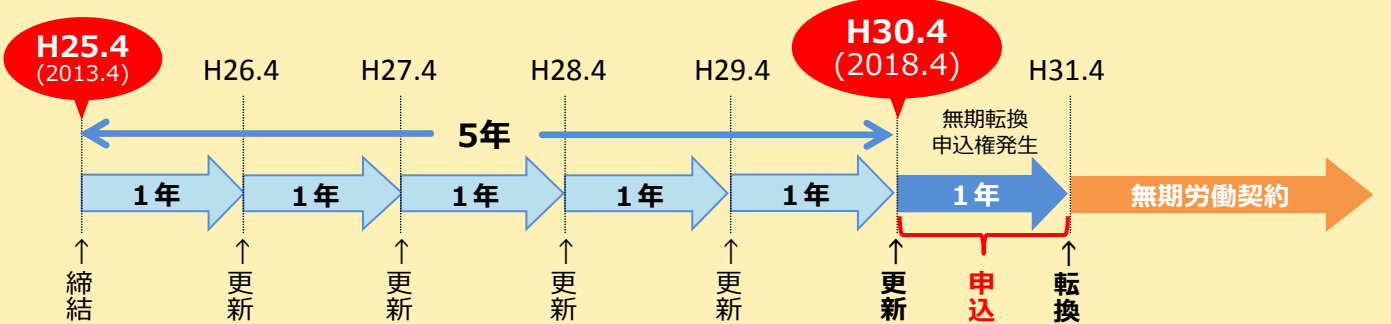
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年4月まで、いよいよ残り半年。

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。

企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- ▶ 無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？
- ▶ 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。
- ▶ まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

有期労働契約で働く皆さまへ

- ▶ 平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に、無期転換申込権の発生が見込まれます。
- ▶ 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、安心して働き続けることに繋がります。
- ▶ まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の1つとしてご検討ください。

雇止め について

無期転換ルールの適用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、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。

まずは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

「無期転換ルール」の導入手順

STEP 1 有期契約労働者の就労実態を調べる

まずは、自社で働いている有期契約労働者の現状を把握しましょう。

- ◇ 有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。



【活用できる厚生労働省の支援策】

- 労働契約等解説セミナー ● 有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック

STEP 2 社内の仕事を整理し、無期転換後に任せる仕事を考える

次に、無期転換後にどのように活躍してもらうか考えましょう。

- ◇ 効果的な人事管理を行うため、中長期的な視点を持って検討しましょう。具体的には、無期転換後の労働条件の検討にあたり、①仕事の内容を分類し、②有期契約労働者の転換後の役割について整理しましょう。
- ◇ 有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」との関係で役割や責任を明確にしておかないと、トラブルが発生する恐れがあります。労働条件を検討する際には、その点にも注意が必要です。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- キャリアアップ助成金 ● 先進的に無期転換ルール等を導入している企業事例集
- シンポジウム ● 中小企業に対するコンサルティング

STEP 3 適用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

- ◇ STEP 2において無期転換後の有期契約労働者の役割を明確にした上で、無期転換後の労働条件などの制度設計を行い、それに従って、就業規則を整備（既存の就業規則の改定、新規作成等）しましょう。
- ◇ 無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があります。そのため、正社員の就業規則の見直しも併せて検討しましょう。

【活用できる厚生労働省の支援策】

- 無期転換ルール、多様な正社員に関するモデル就業規則

STEP 4 運用と改善を行う

- ◇ 無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うことです。
- ◇ また、無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明することが適切です。
- ◇ なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行う必要があります。

「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。

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の1つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト



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などを促進するため、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する助成制度として、キャリアアップ助成金を設けています。

キャリアアップ助成金の活用にあたっての要件などについては、以下のWebサイトでご確認いただけます。
※無期転換ポータルサイトの「導入支援策」からもご覧いただけます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

※キャリアアップ助成金に関するお問合せ先については「雇用関係各種給付金申請等受付窓口一覧」をご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

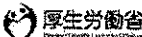
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）の問い合わせ先


北海道労働局	011-709-2715	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-224-7639
青森労働局	017-734-4211	福井労働局	0776-22-3947	広島労働局	082-221-9247
岩手労働局	019-604-3010	山梨労働局	055-225-2851	山口労働局	083-995-0390
宮城労働局	022-299-8844	長野労働局	026-227-0125	徳島労働局	088-652-2718
秋田労働局	018-862-6684	岐阜労働局	058-245-1550	香川労働局	087-811-8924
山形労働局	023-624-8228	静岡労働局	054-252-5310	愛媛労働局	089-935-5222
福島労働局	024-536-4609	愛知労働局	052-219-5509	高知労働局	088-885-6041
茨城労働局	029-277-8295	三重労働局	059-226-2110	福岡労働局	092-411-4894
栃木労働局	028-633-2795	滋賀労働局	077-523-1190	佐賀労働局	0952-32-7167
群馬労働局	027-896-4739	京都労働局	075-241-3212	長崎労働局	095-801-0050
埼玉労働局	048-600-6210	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-221-2307	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-3512-1611	奈良労働局	0742-32-0210	宮崎労働局	0985-38-8821
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	鹿児島労働局	099-223-8239
新潟労働局	025-288-3527	鳥取労働局	0857-29-1709	沖縄労働局	098-868-4380
富山労働局	076-432-2740	島根労働局	0852-31-1161		

都道府県労働局における「無期転換ルール特別相談窓口」一覧

労働局	担当部署	電話番号	所在地
北海道労働局	雇用環境・均等部	011-709-2715	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階
青森労働局	雇用環境・均等室	017-734-4211	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階
岩手労働局	雇用環境・均等室	019-604-3010	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城労働局	雇用環境・均等室	022-299-8844 (022-299-8834)	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎8階
秋田労働局	雇用環境・均等室	018-862-6684 (018-883-4254)	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形労働局	雇用環境・均等室	023-624-8228 (023-624-8226)	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島労働局	雇用環境・均等室	024-536-4609	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階
茨城労働局	雇用環境・均等室	029-277-8295	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木労働局	雇用環境・均等室	028-633-2795	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬労働局	雇用環境・均等室	027-896-4739	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉労働局	雇用環境・均等室	048-600-8210	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
千葉労働局	雇用環境・均等室	043-221-2307 (043-221-2303)	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京労働局	雇用環境・均等部	03-3512-1611	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川労働局	雇用環境・均等部	045-211-7380 (045-211-7358)	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟労働局	雇用環境・均等室	025-288-3527	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館3階
富山労働局	雇用環境・均等室	076-432-2740	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階
石川労働局	雇用環境・均等室	076-265-4429	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井労働局	雇用環境・均等室	0776-22-3947	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨労働局	雇用環境・均等室	055-225-2851	甲府市丸の内一丁目1-11 1階
長野労働局	雇用環境・均等室	026-227-0125	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階
岐阜労働局	雇用環境・均等室	058-245-1550	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜地方合同庁舎4階
静岡労働局	雇用環境・均等室	054-252-5310	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知労働局	雇用環境・均等部	052-219-5509	名古屋市中区栄二丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重労働局	雇用環境・均等室	059-226-2110 (059-226-2318)	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀労働局	雇用環境・均等室	077-523-1190 (077-522-6648)	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
京都労働局	雇用環境・均等室	075-241-3212	京都市中京区両替町御池 上ル金吹町451 1階
大阪労働局	雇用環境・均等部	06-6949-6494	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫労働局	雇用環境・均等部	078-367-0820	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良労働局	雇用環境・均等室	0742-32-0210	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山労働局	雇用環境・均等室	073-488-1170 (073-488-1020)	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取労働局	雇用環境・均等室	0857-29-1709	鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局庁舎2階
島根労働局	雇用環境・均等室	0852-31-1161 (0852-20-7009)	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山労働局	雇用環境・均等室	086-224-7639	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島労働局	雇用環境・均等室	082-221-9247	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口労働局	雇用環境・均等室	083-995-0390	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島労働局	雇用環境・均等室	088-652-2718	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川労働局	雇用環境・均等室	087-811-8924	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛労働局	雇用環境・均等室	089-935-5222	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知労働局	雇用環境・均等室	088-885-6041	高知市南金田1番39号 労働総合庁舎4階
福岡労働局	雇用環境・均等部	092-411-4894 (092-411-4764)	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀労働局	雇用環境・均等室	0952-32-7167	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長崎労働局	雇用環境・均等室	095-801-0050	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階
熊本労働局	雇用環境・均等室	096-352-3865	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分労働局	雇用環境・均等室	097-532-4025 (097-536-0110)	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎労働局	雇用環境・均等室	0985-38-8821	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島労働局	雇用環境・均等室	099-223-8239	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄労働局	雇用環境・均等室	098-868-4380	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階


「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」のご案内

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト～無期転換を円滑にサポートします～ 

 契約社員、アルバイトの方はこちら >  事業主や人事労務担当者の方 >

無期転換の概要 | 導入ポイント | 導入企業事例 | 導入支援策 | Q&A

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。



平成30年4月まで
あとわずか!

無期転換ルール取組促進キャンペーン

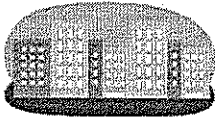
無期転換ルールに基づく本格的な無期転換申込権の発生が見込まれる平成30年4月まで、残り約半年となりました。
厚生労働省は、平成29年9月、10月を「無期転換ルール取組促進キャンペーン」と定め、無期転換ルールの集中的な周知啓発を図るため、以下の取組を実施します。

- 厚生労働省の取組
- ①使用者団体などに対する周知・啓発への協力要請
 - ②都道府県労働局における特別相談窓口の設置
- 特別相談窓口はこちら  [1.20KB]
- ③専用リーフレットの作成・配布
- 専用リーフレットのダウンロードはこちら  [1.34MB]




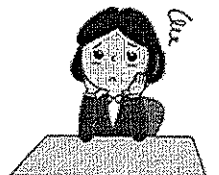
企業が無期転換ルールへの対応をするにあたって

企業が無期転換ルールへの対応をするにあたっては、中長期的な人事戦略・人材活用を念頭に置いた人事制度の検討や、就業規則などの関係法規の整備などに一定の時間を要することから、早急に対応を検討することが必要です。
また、無期転換ルールの適用を遅らせ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なく、慎重な対応が必要です。



もっと知りたい方は


- ・そもそも無期転換ルールって何？というあなたは・・・無期転換ルールの概要はこちら
- ・何から手を付けたら良いのかわからない企業の皆さまは・・・導入のポイントはこちら
- ・他の会社はどうなっているのかな・・・導入企業事例はこちら
- ・何か支援はないのかな・・・導入支援策はこちら
- ・無期転換ルールについて相談したい・・・特別相談窓口はこちら  [1.20KB]



- 無期転換ルールの概要
- 無期転換制度の導入のポイント
- 無期転換制度導入企業の事例紹介
- 厚生労働省が行っている支援策
- よくある質問に関するQ&A
- 特別相談窓口のご案内

「無期転換ルール取組促進キャンペーン」
特設ページも開設しています

「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」
<http://muki.mhlw.go.jp>

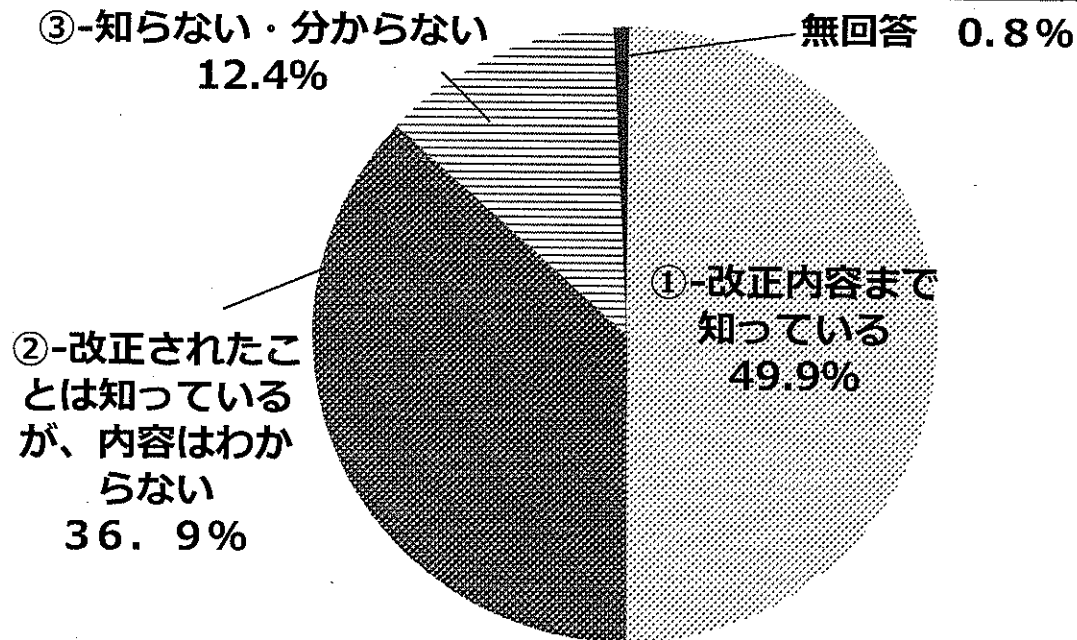
無期転換サイト 検索 



改正労働契約法の認知度について

「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」
独立行政法人労働政策研究・研修機構（2017年6月）

- **約半分の企業(②+③)が未だ無期転換ルールの内容を知らない状況**
(他方、9割弱の企業(①+②)が「改正されたこと」は知っている状況)



調査の概要

- 1 調査対象
常用労働者10人以上を雇用している
全国の民間企業30,000社
- 2 調査時点
平成28年10月1日時点
- 3 有効回収数
9,639社(有効回収率32.1%)
※うち常用労働者49人以下の企業
からの回答:3,505社(36.4%)

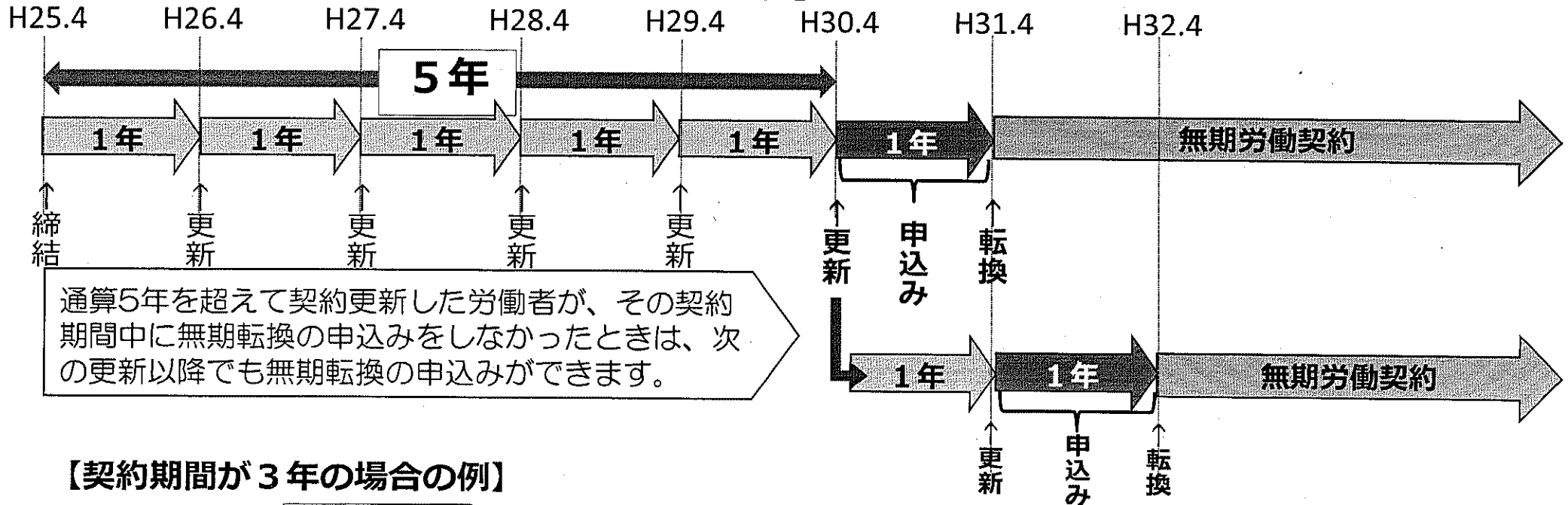
- 労働契約法が改正されたことについての情報入手先としては主に以下のとおりであった。
- ・新聞報道やホームページ等での紹介(49.3%)
 - ・社会保険労務士や弁護士等からの情報提供(30.9%)
 - ・人事労務関係の雑誌、団体冊子等の媒体(29.2%)
 - ・行政が主催するセミナー(20.8%) など
- ※「労働契約法が改正されたことを知っている」と回答した企業3,557社の回答(複数回答)

無期転換ルールの概要

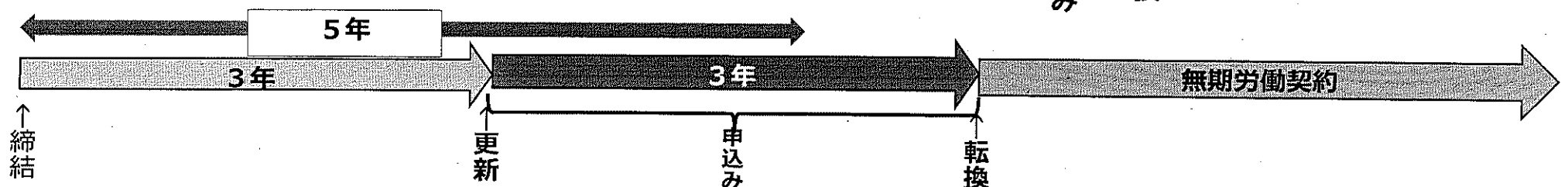
○ 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。
（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後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。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3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。

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の概要

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けるもの。【施行日：平成27年4月1日】

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

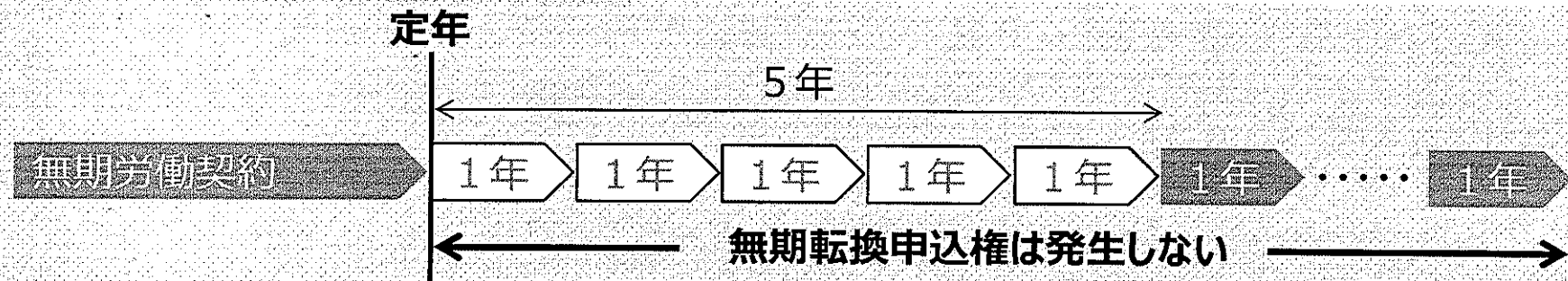
特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- 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し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行う必要がある。

【定年後に有期契約で継続雇用される高齢者の場合】



(※) 高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に定年後引き続き雇用される場合も対象