

無期転換ルール ハンドブック

～無期転換ルールの円滑な運用のために～

「無期転換ルール」を
ご存知ですか

無期転換の条件

メリットと意義

導入の手順

労働条件明示の
ルール

支援策の紹介

Q & A



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

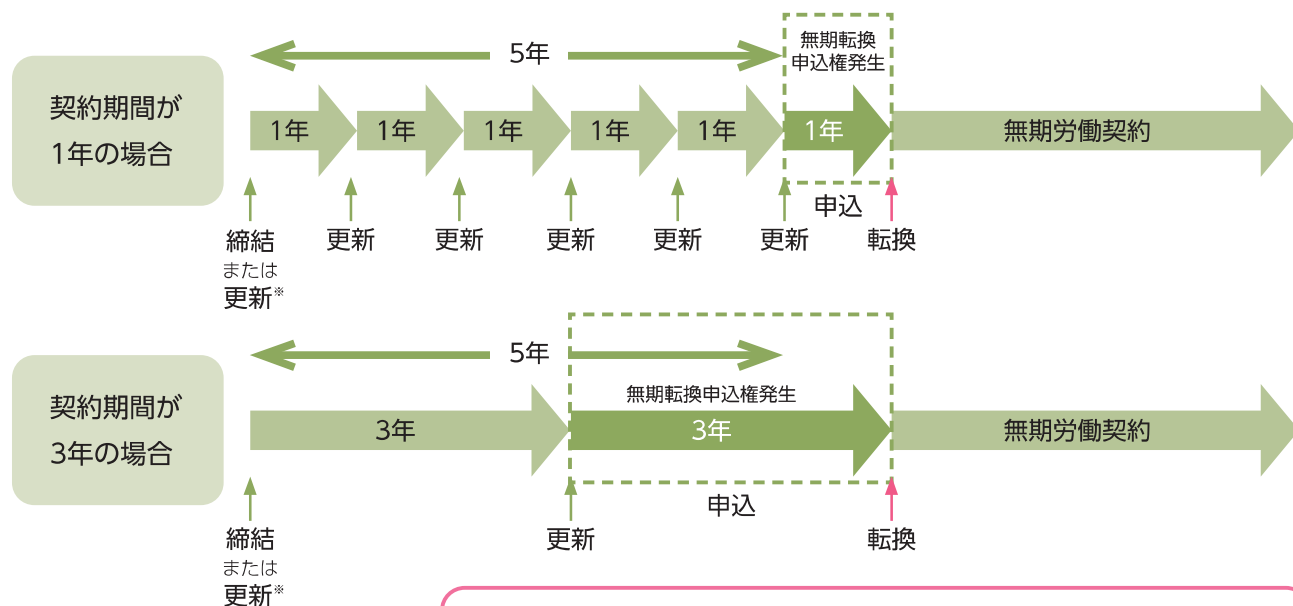
「無期転換ルール」をご存知

無期転換ルールとは？

○無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）により、対応が必要になった雇用に関するルールのことです。

○**有期労働契約が同一の使用者と通算5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者（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**されます。

○無期転換の申込みがあった場合、申込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となります。



※平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象

平成25年4月から1年ごとに更新されている有期契約労働者は、平成30年4月から無期転換申込権が発生しています。

なぜ「無期転換ルール」への対応が必要なのでしょう？

○今日、有期契約労働者の**約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を更新**している実態にあります。

○つまり、多くの会社にとって、**有期契約労働者が戦力として定着**しているといえます。

○特に長期間雇用されている有期契約労働者は、例えば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、**ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけ**といえます。



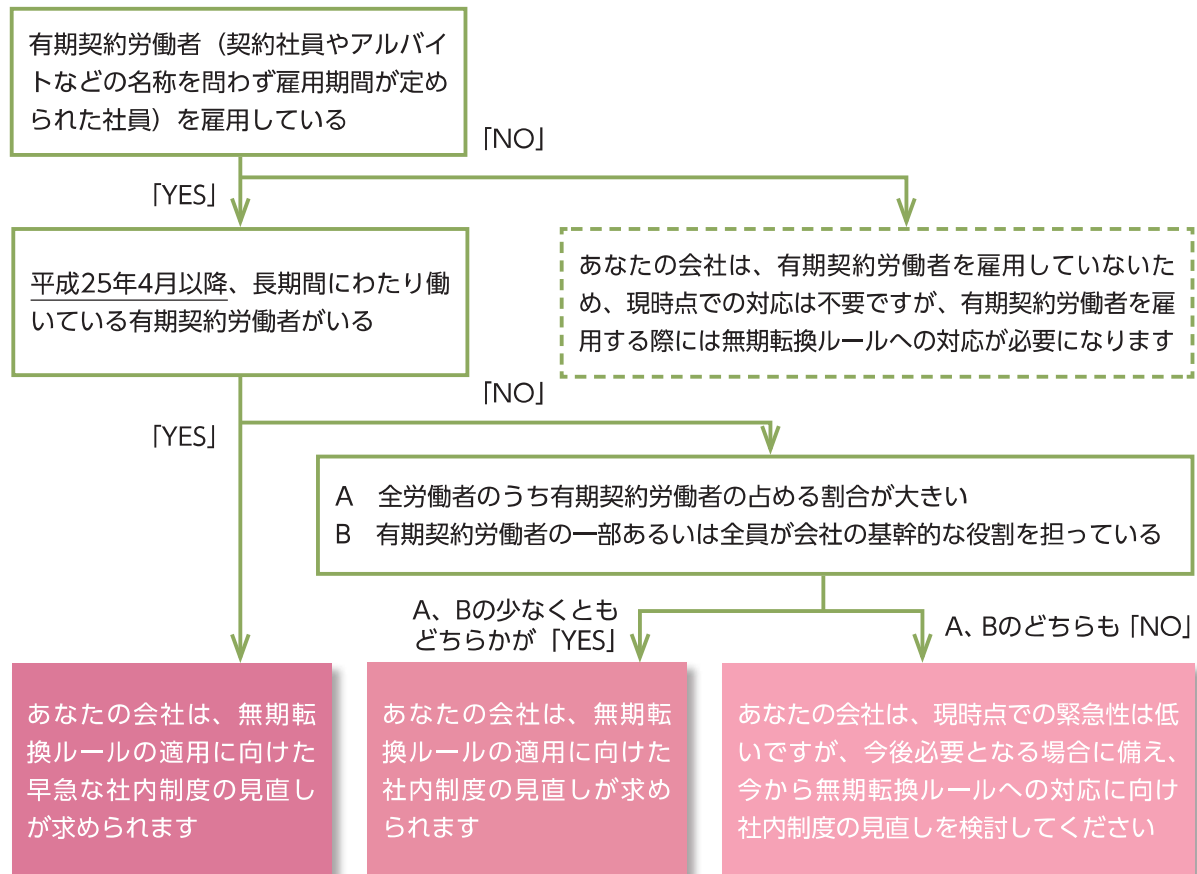
○このような労働者を期間の定めのない労働契約の労働者として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置といえます。

○このように、有期契約労働者の長期勤務化が進む中で、労働契約法に定められた「無期転換ルール」は、事業主にとっては雇用を安定させ、有期契約労働者にとっては雇止めの不安を解消することによって、お互いが安心して働くことを可能にするための制度です。

あなたの会社は大丈夫ですか？

○あなたの会社は「無期転換ルール」に対応する必要がありますか？

○次のフローチャートに沿って、あなたの会社の状況を確認しましょう。



「対象となる労働者」は？

○無期転換ルールへの対応が求められるのは、有期契約労働者です。一般に「契約社員」「パート」などとよばれる労働者のほか、会社が独自に位置付けている雇用形態（例えば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）についても、**契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象**となります。

○なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の会社は無期転換ルールへの対応が求められます。

無期転換ルールは会社だけでなく有期契約労働者の方々にとっても重要なルールです。そのため、次ページ以降の内容は有期契約労働者の方々にも周知することが大切です。



無期転換の条件

「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合？

○雇用している有期契約労働者に無期労働契約への転換を申し込む権利（これを「無期転換申込権」といいます。）が発生した契約期間中に、その雇用している有期契約労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものとみなされ、その時点で無期労働契約が成立します。

○次の3要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

□その1 有期労働契約の通算期間が5年を超えている

○同一の使用者*との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（これを「通算契約期間」といいます。）が、5年を超えていることが要件となります。

※「同一の使用者」とは、労働契約の締結主体（企業）を単位として定めるものであり、例えばA工場からB工場に勤務場所を変更する等、事業場を変えても労働契約の締結主体に変更がなければ雇用契約を継続しているとみなされます。

○契約期間が5年を経過していなくても、例えば、契約期間が3年の有期労働契約を更新した場合は、通算契約期間が6年になるため、4年目にはすでに無期転換申込権が発生していることになります（1ページ中央の図）。

○同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間、すなわち「無契約期間」が、一定の長さ*以上にわたる場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。（4ページの図2、図3参照）

（図1）

無契約期間の 前の通算契約期間	契約がない期間 (無契約期間)
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

※無契約期間以前の通算契約期間が1年以上の場合、無契約期間が6ヶ月以上であれば、当該無契約期間以前の契約期間は、通算契約期間に算入されません（クーリングされます。）。

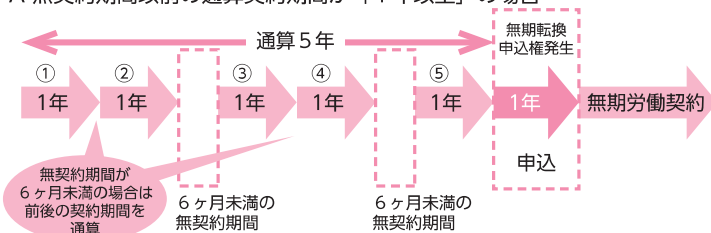
※無契約期間以前の通算契約期間が1年に満たない場合、右図1の右欄に掲げる期間に該当するときは無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に算入されません（クーリングされます。）。すなわち、「無契約期間がそれ以前の通算契約期間÷2」（ただし端数は1ヶ月単位で切上げ）以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

○通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約からカウントします。

○それ以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。

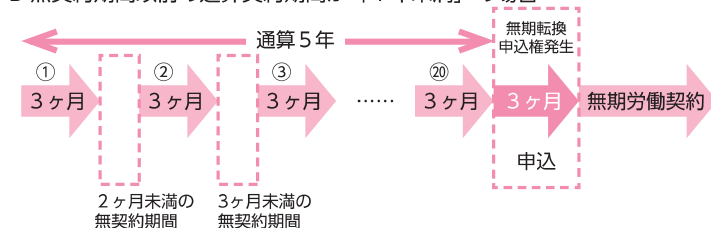
(図2) 次のような場合は無期転換申込権が発生します

A 無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



1年以上の場合は「6ヶ月」、1年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は1ヶ月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。（左図A）

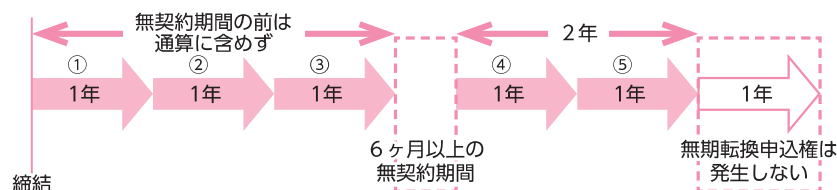
B 無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合



例えば「契約期間が3ヶ月」の場合は、 $3 \div 2 = 1.5 \rightarrow$ 「2ヶ月」未満であれば、この期間の前後の契約は連続しているとみなされます。(左図B)

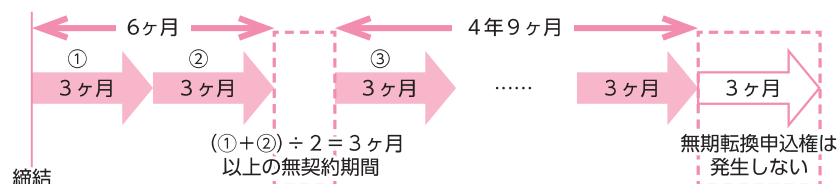
(図3) 次のような場合は無期転換申込権が発生しません

A 無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



無契約期間が6ヶ月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外されます。(左図A)

B 無契約期間以前の通算契約期間が「1 年未満」の場合



例えば、無契約期間より前の契約期間が6ヶ月の場合は、無契約期間が $6 \div 2 = 3$ ヶ月以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。(左図B)

□その2 契約の更新回数が1回以上

○契約更新等により、同一の利用者との間で2以上の有期労働契約を締結したことが無期転換申入権発生の要件となります。



□その3 現時点で同一の利用者との間で契約している

○通算5年を超えて契約をしてきた使用者との間で、現在、有期労働契約を締結していることが要件となります。

○なお、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装して労働契約の締結主体を形式的に他の使用者に切り替えた場合、同一の使用者の要件を満たしているものと解釈されます。また、派遣先が、直接雇用していた労働者の離職後１年以内にその労働者を派遣社員として受け入れることは、労働者派遣法第40条の９で原則禁止されている点に留意してください。

無期転換の条件

無期転換ルールの特例とは？

□専門的知識等を有する有期雇用労働者に関する特別措置法

○高度な専門的知識を有する有期契約労働者の特例

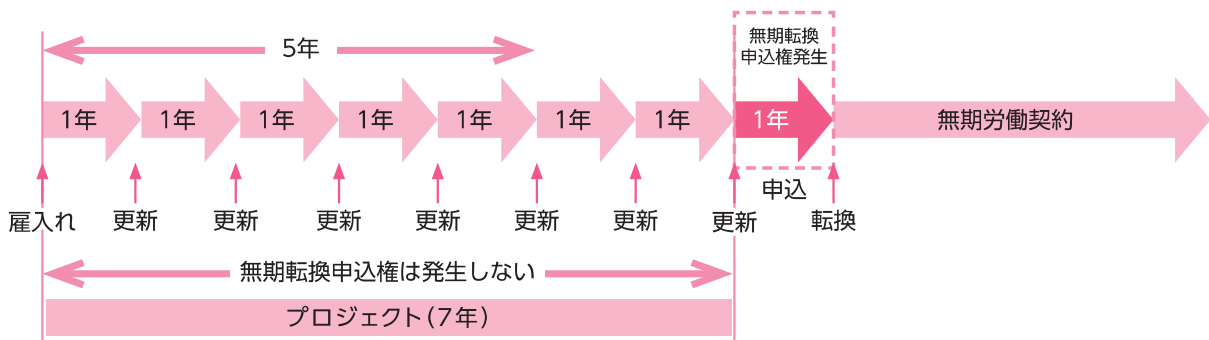
特例を受けるための要件

- ア. 高収入で、専門的知識等を有する有期契約労働者であること。
- イ. 当該専門的知識等を必要とする業務に就いていること。ただし、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もの（以下「プロジェクト」といいます。）に限ります。
- ウ. 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること。

特例の効果

当該業務に就いている期間に限り、無期転換申込権が発生しません。
ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は、10年です。

プロジェクトの開始当初から完了まで従事させた場合



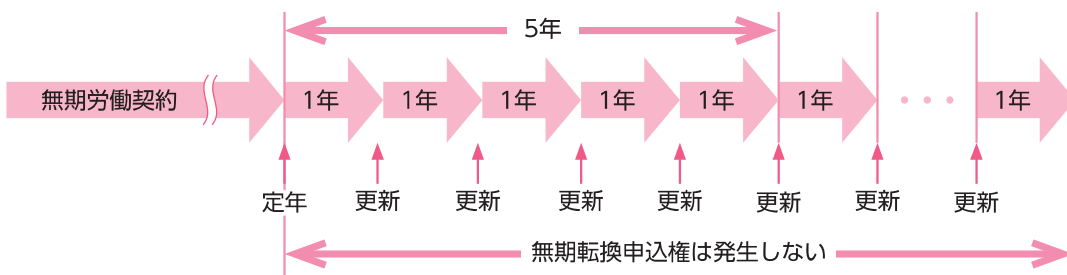
○定年後引き続き雇用される有期契約労働者の特例

特例を受けるための要件

- ア. 定年に達した後、引き続き当該事業主に雇用されている有期契約労働者であること。
- イ. 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けること。

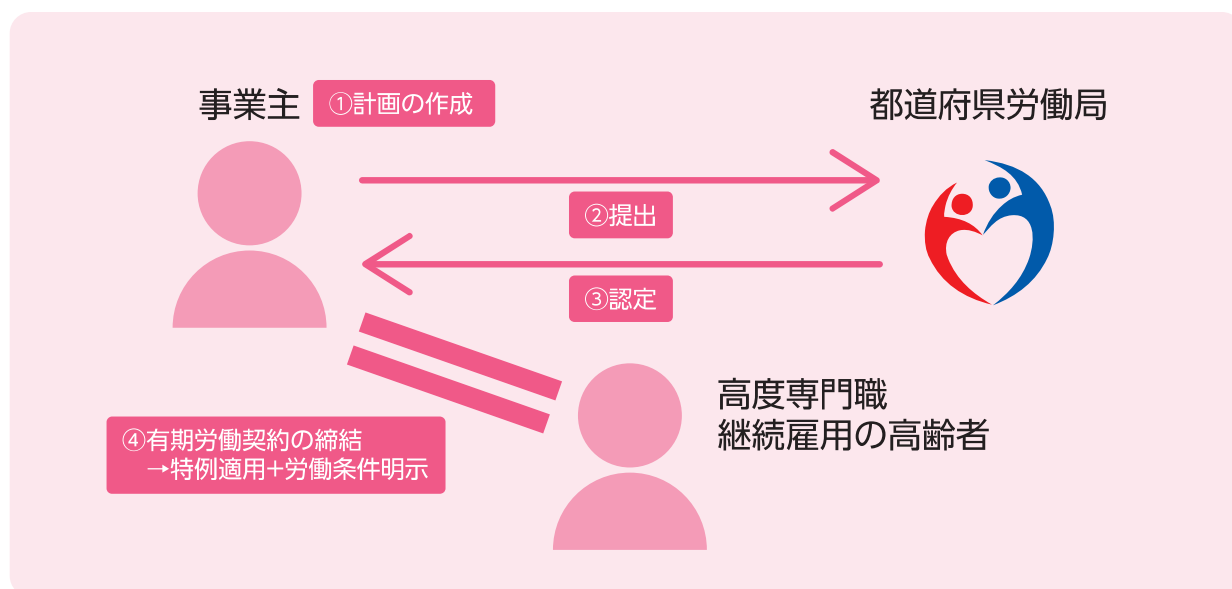
特例の効果

定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権が発生しません。



○有期雇用特別措置法の適用の流れ

- 1 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成します。
- 2 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。
※本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。
- 3 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、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（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。
※有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。



特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象となる旨等を、原則として書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に知ることができるようにするなど、適切な運用が必要です。

上記以外にも、大学等及び研究開発法人等の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年とする特例があります。

▶ 具体的な申請方法や、
特例の対象者などの詳細は

無期転換ルール 特例 厚生労働省

検索

で検索



メリットと意義

無期労働契約に転換すると何が変わる？

○現在、あなたの会社で働いている有期契約労働者が無期労働契約に転換することで次の2つのメリットが期待されます。

意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

【企業にとって】 あなたの会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の労働者を比較的容易に獲得できる。

【労働者にとって】 雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

【企業にとって】 有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って社員育成を実施することが可能になる。

【労働者にとって】 長期的なキャリア形成を図ることができる。

正社員等に転換すると支援が受けられます

⇒助成金の概要については、15ページをご参照ください。



「無期転換制度の導入」を、人事管理のあり方を見直すきっかけとして捉えることが大切です

○企業は、多様な人材の労働意欲と能力を高め、活用するための人事管理の仕組みを真剣に考えるべき時期を迎えています。

○その際、有期契約労働者の処遇についても、**いわゆる「正社員」や「多様な正社員」*との関係性を考慮して、その位置付けを明確にすることも求められてきます。**

○**無期転換した労働者（無期転換社員）と有期契約労働者との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれもあります。**

○今回の無期転換ルールへの対応を、**持続的な人材戦略構築の好機**として積極的に捉える視点を持つことが大切です。

※いわゆる「正社員」とは、契約期間の定めがなく、勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員のことをいいます。「多様な正社員」とは、「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件を限定している正社員をいいます。

導入の手順

1 ページに記載した法改正の趣旨や内容を十分に理解した上で、以下の手順で制度導入を進めましょう。

STEP 1

有期契約労働者の就労実態を調べる

STEP 2

社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

STEP 3

適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

STEP 4

運用と改善を行う

STEP 1

有期契約労働者の就労実態を調べる

～まず、あなたの会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～

- あなたの会社には、通常の正社員以外にどのようなタイプ（契約社員、アルバイトなど）の有期契約労働者がどの程度いますか。
- 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（通算の契約期間）、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。

ポイント

有期契約労働者の定義や労働条件が就業規則で明確になっているか、正社員の就業規則と異なる定めをする場合には有期契約労働者に適用される就業規則が明確になっているかの確認が必要です。

- ・無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止め等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条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、雇止めをすることは許されないと判断される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、無契約期間（空白期間）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、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

導入の手順

STEP 2

社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

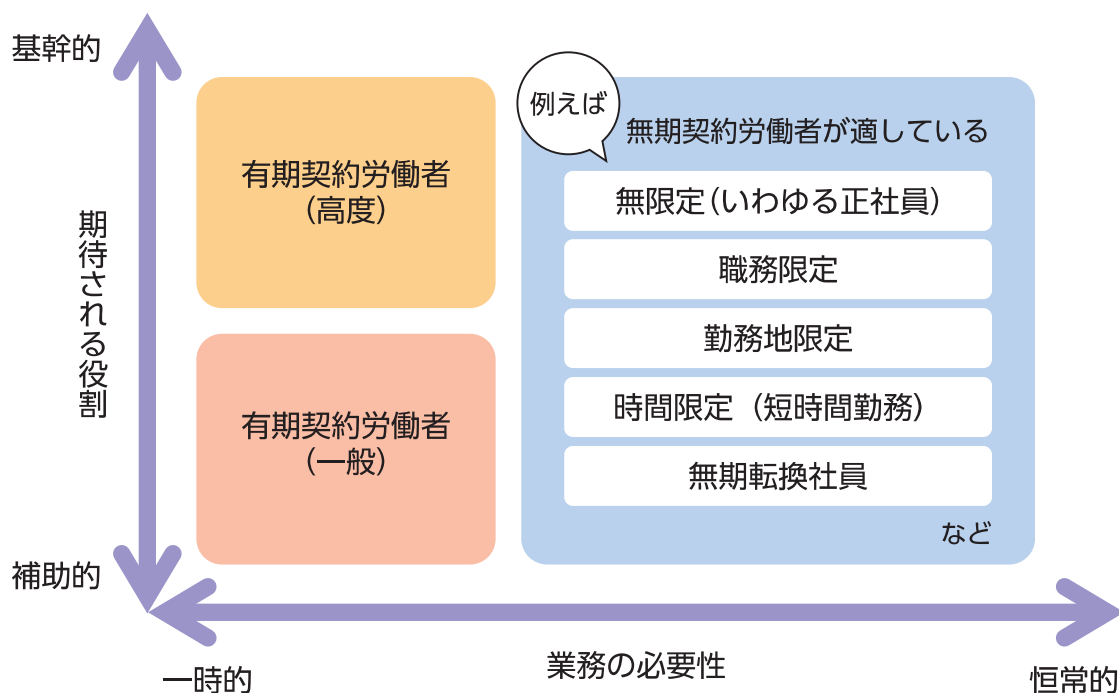
～次に、有期契約労働者の計画的な活かし方を考えましょう～

人材活用を戦略的に行いましょう

- 人事管理は、人材活用戦略に基づいて実施されるものです。
- これまでは、一般に「正社員」とは、無期契約労働者を指すことが多く見られました。
- 有期契約労働者が無期転換した場合、従来の「正社員」と役割や責任を明確に区分しておかないと、トラブルが発生するおそれがあります。

仕事の内容を分類する

- 下の図は、業務の特性の違いに着目して、仕事をタイプ分けしたものです。
- 基幹的な業務／補助的な業務（縦方向）と、業務の必要性が一時的／恒常的（横方向）の2つの観点で分類すると、大きく3つのタイプに分けることができます。
- 「業務の必要性」が一時的な仕事（左側）の場合は、（単発・短期であることから）任せる業務内容に応じて、適した有期契約労働者を活用することになります。
- 「業務の必要性」が恒常的な仕事（右側）は、いわゆる「正社員」や契約期間の定めのない無期転換社員などの無期契約労働者が担うのが適切でしょう。



有期契約労働者の転換後の役割を考える

- 人材の有効活用という観点から、現在、あなたの会社で雇用する個々の有期契約労働者の活用方法を検討してみましょう。
- あなたの会社の有期契約労働者一人ひとりをそれぞれのよう位置付け、活用していくかを考える際の視点に役立ててください。
- 無期への転換方法には、主に次の3タイプがあります。



①契約期間の変更

別段の定めがない限り、契約期間のみを変更する転換です。無期転換の申込みがなされると、有期労働契約が無期労働契約となります。労働契約の中では、「契約期間」を「期間の定めがないもの」とすることで足りる。なお、定年制を定めることは認められます。

- 無期労働契約の労働条件（賃金等）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。

※待遇の均衡

労働契約法第3条第2項が規定する「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」との考え方は、すべての労働契約に適用され、無期転換者の労働契約も含まれます。均衡を考慮した事項について、労働者の理解を深めるため、労働者に十分な説明をするよう努めてください。また、無期転換した短時間勤務労働者（いわゆる無期雇用のパートタイム労働者）については、引き続きパートタイム・有期雇用労働法の対象になることにも留意するようにしましょう。

〈検討の視点〉

「多様な正社員」や、いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠を明らかにしましょう

②多様な正社員への転換

いわゆる「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件を限定した正社員（「多様な正社員」）への転換です。多様な正社員では、転勤や残業時間を限定することなどで、働き方に制約がある労働者が働き続けやすいなどのメリットがあります。

- 子育てや介護と仕事の両立を図りたい労働者や、特定職務の仕事希望する労働者などが活躍できます。
- 職務能力や職務内容はいわゆる「正社員」と同等でありながらも、家庭の事情等から、転居・転勤を伴う異動が行えないために勤務地に制約があったり、正社員と同じ時間だけ働くことができないような労働者が対象です。
- 登用試験や面接などでの的確に能力などを見極めた上で、「多様な正社員」として処遇する方法が考えられます。

〈検討の視点〉

以下の点を明らかにしましょう。

- ・「多様な正社員」の内容（時間限定、勤務地限定、職務限定…等）
- ・処遇、労働条件
- ・いわゆる「正社員」との処遇の差異とその根拠
- ・これまでの有期契約労働者との処遇の差異とその根拠
- ・転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）

導入の手順

③正社員への転換

業務内容に制約がなく、入社後定年に達するまで勤務することを想定した、「正社員」「総合職」等と呼ばれるいわゆる「正社員」への転換です。

- キャリアアップを図り、中核的な役割としてより会社に貢献したいと考える労働者が活躍できます。
- 登用試験や面接などでの確に能力などを見極めた上で、「正社員」として処遇する方法が考えられます。

〈検討の視点〉

以下の点を明らかにしましょう。

- ・ 転換の要件（必要とする能力等、試験の実施の有無）
- ・ 転換時の職位（既存の職務等級表のどこに位置付けるか）

中長期的な登用の方法例

- すでに雇用している有期契約労働者やこれから採用する有期契約労働者を無期転換していく際に、前述①～③の3タイプのいずれがふさわしいのかを、労働者本人の意向等を踏まえつつ決定していくことと同時に、その後の登用のあり方をあらかじめ想定していくことも大切です。
- 以下では、それぞれのタイプの労働者の中長期的な登用における考え方を示しています。各社の状況に合わせて検討してください。

有期契約労働者の登用の考え方

	有期契約労働者の登用の考え方		
	正社員への転換	多様な正社員への転換	雇用期間の変更
無期契約	正社員	多様な正社員	無期転換社員
有期契約	有期契約労働者	有期契約労働者	有期契約労働者
	有期契約労働者から正社員へ直接登用するほか、正社員候補であっても、まずは多様な正社員として雇用し、能力を発揮できることを確認した上で、さらに正社員として登用するという2段階のステップを踏むと登用を円滑に行うことができます。	初めは多様な正社員に起用しますが、一定の年限を経過した後に要件を満たせば、正社員に転換できる道を用意しておく、労働者のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。	まずは雇用期間の限定をなくすことにとどまりますが、能力や意欲が高まった場合など要件を満たせば、多様な正社員や正社員に転換できる道を用意しておく、労働者のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。

STEP 3

適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

～無期転換時に適用される就業規則を整備しましょう～

- 長期的視点に立つ場合、有期契約労働者と労働条件が同一の無期契約労働者が増加する可能性があるため、雇用形態・労働条件を含めて、導入前に検討することが望ましいです。
- また、すでに「多様な正社員」の仕組みがある場合は、企業がすでに転換の仕組みを持っているのか、新たに作るのか、新しい制度の対象を誰にするのか（有期契約労働者の無期転換後の受け皿として設けた新たな雇用区分を、新規採用区分として設けるのか等）を含めて検討しましょう。
- 無期転換社員用の就業規則を作成した場合には、これらの規程の対象となる労働者を、正社員就業規則の対象から除外しておく必要があるため、正社員就業規則の見直しも検討しましょう。
- なお、無期転換社員と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異がないにもかかわらず、特に賃金などの処遇や評価に差異がある場合は、同一労働・同一賃金の法規定等をふまえ、妥当性や労働者の納得性に留意した処遇や評価制度にすることを検討してください。



STEP 4

運用と改善を行う

～密なコミュニケーションが円滑な実施につながります～

- 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取ることです。
- 労働組合との協議を行うことや、労働組合がない場合は労働者の過半数代表など、労働者との協議を行う場を持ち、労使双方に納得性のあるものを作っていくことが、導入・運用をスムーズに運ばせることにつながります。
- このようなとき、労働者側から不満や反発が出ることのないよう、丁寧な説明を心がけるとともに、円滑に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ことが望まれます。

労働条件明示のルール

契約締結時の明示義務について

——令和6年4月の改正法施行への対応——

契約締結時の労働条件明示については、改正労働基準法施行規則が令和6年4月より施行されました。改正内容は14ページで紹介しますので、ここでは労働条件の明示事項について整理しておきます。

○労働基準法第15条

労働契約を結ぶ際に、使用者は労働者に対して労働時間や賃金などの労働条件を書面で明示しなければなりません（労働者が希望する場合には、電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の送信の方法（労働者が印刷するなどして保存できるものに限る。）も可能です。）。

○労働契約法第4条

上記以外の事項についても、労働者と使用者が契約内容について正しく理解するため、契約内容をできるだけ書面で確認することを求めています。

必ず明示しなくてはならない事項^{*1}

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。^{*2}）
- ③就業の場所、従事すべき業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）
- ④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項
- ⑤賃金（退職手当及び⑨を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期、昇給に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の場合の事由を含む。）
- ⑦無期転換の申込みに関する事項^{*3}

制度がある場合には明示しなくてはならない事項

- ⑧退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑨臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与等、最低賃金額に関する事項
- ⑩労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事項
- ⑪安全及び衛生に関する事項
- ⑫職業訓練に関する事項
- ⑬災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑭表彰及び制裁に関する事項
- ⑮休職に関する事項

※1 ①～⑦のうち、下線部分は、令和6年4月1日から適用されました。

※2 最初の契約締結より後に通算契約期間又は更新回数に上限を設ける場合、最初の契約締結の際に設けていた通算契約期間又は更新回数の上限を短縮する場合については、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければなりません。

※3 無期転換の申込みができることとなる契約の締結のタイミングごとに、無期転換を申込みことができる旨と無期転換後の労働条件を明示することが必要です。また、無期転換後の労働条件を決定するに当たっては、他の通常の労働者（正社員等の正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項について、労働者に説明するよう努めなければなりません。

制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

- 01 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有期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。

有期契約労働者に対する明示事項等

- 02 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契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間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契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より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設けていた更新上限を短縮する場合

- 03 無期転換申込機会の明示**【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

- 04 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】
「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に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、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。
※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準)
※3 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機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
※4 労働契約法第3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ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免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

支援策の紹介

国は無期転換に関する情報提供や助成など、様々な支援を行っています。あなたの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。

助成金

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者、正規雇用労働者以外の無期雇用労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、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7コースがあります。

①正社員化コース

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換または直接雇用した場合に助成

②障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した場合に助成

③賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、昇給した場合に助成

④賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等に関して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作成し、適用した場合に助成

⑤賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等に関して賞与・退職金制度を新たに設け、支給または積立てを実施した場合に助成

⑥社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者が新たに社会保険の被保険者となる際に、労働者の収入を増加させる取組（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を行った場合に助成（令和8年3月までの時限措置となります。）

⑦短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者が新たに社会保険の被保険者となる際に、労働者の収入を増加させる取組（賃上げ・労働時間延長）を行った場合に助成

「正社員化コース」の助成額の例

○有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換した場合、1人当たり次の額が支給されます。

（ ）内は大企業の額

①有期→正規：【重点支援対象者】80万円（60万円）【左記以外】40万円（30万円）

②無期→正規：【重点支援対象者】40万円（30万円）【左記以外】20万円（15万円）

※重点支援対象者とは、a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者、b：雇入れから3年未満で過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下かつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない有期雇用労働者、c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者をいいます。

※正規雇用等へ転換した際、転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金（基本給及び定額で支給されている諸手当（賞与を除く）を含む賃金の総額）を比較して3%以上増額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。例えば、正社員転換を新たに規定し当該雇用区分に転換等した場合は20万円（大企業15万円）が、多様な正社員制度を新たに規定し当該雇用区分に転換等した場合は40万円（大企業30万円）が加算されます。

※令和7年7月時点の助成額等となります。最新の助成制度につきましては、厚生労働省のHPでご確認ください。

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。

ホームページ	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。 詳細は、次のURLからご覧いただけます。 https://muki.mhlw.go.jp/ 無期転換サイト 検索   事例の紹介 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」には、ここに紹介していない事例も多数掲載しています。
パンフレット・リーフレット	パンフレット ・「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？」 https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001298244.pdf  ・「労働契約法のあらまし」 https://www.mhlw.go.jp/content/001234797.pdf  ・「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」 https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001539047.pdf  リーフレット ・「安心して働くための「無期転換ルール」とは」 https://muki.mhlw.go.jp/policy/leaflet.pdf  ・「労働契約法改正のポイント」 https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf  ・「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」 https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000488206.pdf 
セミナー開催	労働契約等解説セミナー 雇用する側（使用者）と雇用される側（労働者）をつなぐルールである“労働契約”等について、基本的な事項をわかりやすく解説する動画の掲載やセミナーを開催しています。 詳細や申込みは次のURLから https://roukeiseminar.mhlw.go.jp/ 

無期転換ルール Q&A

無期転換ルールについて、よくあるご質問にお答えします。

Q1

無期労働契約に転換される労働者のために、あらかじめ就業規則等を整備する必要はありますか。また、整備するに当たって留意すべきことはありますか。

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従前よりも低下させることは、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。

Q2

無期転換の申込みについて、原則として有期労働契約の期間が満了する日まで権利が行使できることを労使で確認した上で、合理的な長さの申込期間を設定すること（例えば、就業規則で契約期間満了の1か月前までと定めること等）は可能でしょうか。

後任者の採用など企業の人事労務管理上の必要性から、無期転換の申込みの期限について、就業規則等で「無期転換の申込みは契約満了日の1か月前までに行うこと」などと定めること自体は禁止されていません。

ただし、法律上は、「契約期間が満了する日までの間に」無期転換の申込みをしたときは、無期労働契約が成立することとされていることから、就業規則等で上記のような申込期限を定めた場合であっても、労働者がその期限までにその真意に基づいて無期転換申込権を行使しない旨意思表示した場合は別として、契約期間の満了日までに労働者が無期転換の申込みをした場合については、その申込みが有効とされる可能性もあると考えられます。労働者が無期転換申込権を行使しない旨意思表示した場合であっても、その意思表示が無期転換ルールの意味や本来自由に権利行使できることを理解せずになされた場合は、労働者の真意に基づくものとはいえないとして、無効となる可能性もあると考えられます。

なお、就業規則の制定・変更により申込期限を定める場合は、その就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があることに留意が必要です（労働契約法第7条、9条、10条参照）。

Q3

通算契約期間が5年を超える有期労働契約を締結する際には、無期転換の申込みができることを使用者は説明しなければならないのでしょうか。

無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時に、使用者は、「無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）」を労働者に対して書面で明示することが必要です（労働基準法施行規則第5条第5項・第6項）。

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、更新の都度、明示が必要になります。

【記載例】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（〇年〇月〇日）から、無期労働契約での雇用に転換することができます。

なお、有期特措法（Q7参照）による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、事業主は、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、それぞれ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ので、ご注意ください（労働基準法第15条及び特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令）。

Q4

無期転換申込権が発生する前に、有期契約労働者を雇止めすることはできますか。

使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合（雇止めをした場合）、労働契約法第19条に定める雇止め法理により、一定の場合には当該雇止めが無効となる場合があります。また、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止め等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条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側が更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、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。

なお、有期労働契約の締結時及び契約更新時に、更新上限の有無とその内容を明示することが必要です（労働基準法施行規則第5条第1項第1号の2）。この更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前に）説明することが必要です（有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第1条）。

Q5

有期契約労働者から無期転換の申込みがありましたが、必ず無期転換しなければならないのでしょうか。会社としてこれを拒否することは可能でしょうか。

通算契約期間が5年を超える有期契約労働者が、現在締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換の申込みをしたときは、使用者はこの申込みを承諾したものとみなされ、申込みの時点で、申込時の有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約が成立します（労働契約法第18条第1項）。したがって、会社は無期転換を拒否することはできません。

Q6

無期転換の申込みをした後、実際に無期転換される前までに、会社は雇止めや解雇ができるのでしょうか。

会社は無期転換を拒否することはできません。会社が無期転換を認めず、現在締結している有期労働契約の満了をもって有期労働契約関係を終了させようとした（雇止めしようとした）としても、その雇止めをもって当然に無期転換申込権の行使により成立した始期付無期労働契約を解約（解雇）することにはならず、無期労働契約の関係は終了していないと考えられます。

また、有期労働契約だけでなく始期付無期労働契約の関係も終了させようと解約（解雇）を申し入れたとしても、この解雇が「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない」場合には、権利濫用に該当するものとして無効となるとされています（労働契約法第16条）。

さらに、有期労働契約の解約（解雇）が有期労働契約の期間中に行われた場合には、やむを得ない事由がない限り認められず、無効と判断される可能性は無期労働契約の解雇より高いと考えられます（労働契約法第17条）。

なお、労働者が無期転換の申込みをしたにもかかわらず、無期転換をさせないために労働者を雇止め・解雇することは望ましいとは言えず、仮に裁判になれば無効と判断される可能性は高いと考えられます。

Q7

60歳定年後に有期労働契約で継続雇用している労働者を、65歳（通算5年）を超えて契約更新した場合、この労働者は無期転換の申込みができるのでしょうか。

定年後に引き続き雇用している有期契約労働者についても、同様に無期転換ルールが適用されます。

ただし、適切な雇用管理に関する計画を作成し都道府県労働局長の認定を受けた場合には、特例として、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないという制度（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（平成26年法律第137号））もあります。

なお、有期契約労働者が、既に企業等において定めている定年の年齢を超えた後に無期転換申込権を行使した場合（例：60歳定年制の企業において、62歳に通算5年を超える有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合など）についても、同様に無期転換ルールが適用されます。この場合、上記定年が、定年の年齢を超えた後に無期転換した労働者に当然に適用されるわけではないことに注意が必要です。

Q8

A社を定年退職後、有期労働契約でB社（A社のグループ会社ではない）に入社し、そののちに無期転換した者など、有期特措法（Q7参照）の特例の対象とならない高齢者について、B社が定年を定めることは可能でしょうか。

労働契約において、労働者が一定の年齢に達したことを理由として労働契約を終了させる旨（定年）を定めることは可能です。

もっとも、就業規則における定年の定めについては、労働契約法第7条、第9条及び第10条に定められている就業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要です（※）。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合って十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定（定年の定め）をする必要があります。

（※）例えば65歳で無期転換した者の定年を66歳とするような場合など、無期労働契約に転換するという無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。同様に、無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で、無期転換時の年齢に応じて定年が無期転換後すぐに到来するように段階的な定年の定めを設定すること（例：無期転換申込権行使時の年齢が66歳の場合は定年は67歳、行使時の年齢が67歳の場合は定年は68歳とするような場合など）も法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

無期転換を進めるためのチェックリスト



☐ 社内の有期契約労働者の実態を把握しましょう

- ・どのようなタイプの有期契約労働者がどの程度いるのかを確認しましょう。



「1. 有期契約労働者の就労実態を調べる」(8ページ) をご覧ください

☐ 有期契約労働者の現在の労働条件を確認しましょう

- ・個々の有期契約労働者の労働条件や契約期間、更新回数や更新時期などを確認しましょう。



☐ 無期転換後の労働条件等を検討しましょう

- ・有期契約労働者の仕事の内容を確認し、人材活用方法とともに、無期転換後の役割や処遇を考えましょう。



「2. 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える」(9～11ページ) をご覧ください

☐ 有期契約労働者の登用方法について検討しましょう

- ・正社員や多様な正社員への登用を含め検討しましょう。



☐ 無期転換時に適用される就業規則等を整備しましょう

- ・無期転換社員用の就業規則を作成するのかなどを検討しましょう。



「3. 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る」(12ページ) をご覧ください

☐ (必要に応じて) 正社員の就業規則の見直しを検討しましょう

- ・無期転換社員との区別を明確化するために、必要に応じて見直しを行いましょう。



☐ 対象労働者への説明を行いましょう

- ・対象となる有期契約労働者への制度導入等についての説明や労働組合との協議などを進めましょう。



「4. 運用と改善を行う」(12ページ) をご覧ください

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)

詳しい情報は厚生労働省ホームページ「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」をご覧ください。<https://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索

企業事例やQ&Aなど
今後も追加していきます。



無期転換ルール よくある質問 (Q&A)

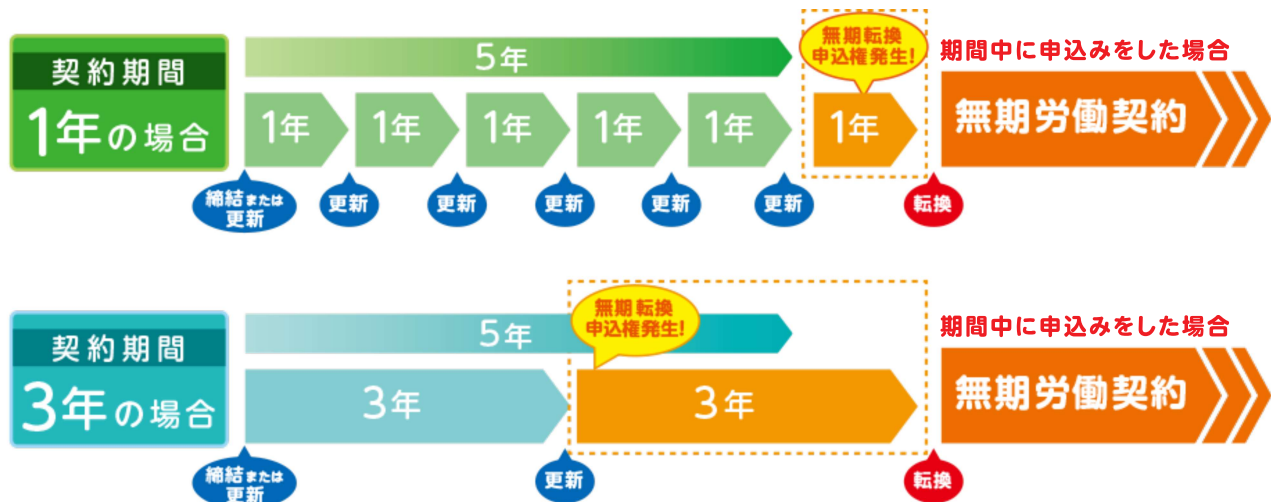
契約期間が通算5年を超えた方に無期転換申込権が発生しています。まずは契約期間の確認を!!

Q 1～Q11【制度の概要編】 Q12～Q18【無期転換後の労働条件編】
Q19～Q22【雇止めに関する質問編】



無期転換ルールとは

- ▶ 同一の使用者（企業）との間で、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。（労働契約法第18条：平成25（2013）年4月1日施行）
- ▶ 対象となる方は、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。



※平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です

雇止め・契約期間中の解雇等について

無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条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、無契約期間（空白期間）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は、法の趣旨に照らして望ましいものではありません。
- 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。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局

無期転換Q & A 【制度の概要編】

Q1. 無期転換ルールの適用に当たって、契約期間はいつから通算されますか。

通算契約期間は、平成 25（2013）年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約から算定（カウント）します。
例えば、

平成 24（2012）年 6 月 1 日から 1 年間の有期労働契約を締結し、更新を繰り返している方は、
平成 24（2012）年 6 月 1 日～平成 25（2013）年 5 月 31 日の契約期間はカウントされず、
平成 25（2013）年 6 月 1 日に開始した有期労働契約からカウントされます。

Q2. 通算 5 年を超えたら、自動的に無期労働契約に転換されるのですか。

法律上は、契約期間が通算 5 年を超えた労働者が会社に対して「申込み」をした場合に、無期労働契約が成立します（無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。）。

そのため、無期労働契約への転換にあたっては、労働者ご自身で「申込み」を行うことが必要です（無期転換の「申込み」ができる権利のことを、以下「無期転換申込権」といいます。）。

Q3. 無期転換の申込みを行った場合、すぐに無期労働契約に転換するのですか。

無期転換の申込みをした場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約となります。
例えば、

平成 25（2013）年 4 月 1 日に開始した有期労働契約を更新して、平成 30（2018）年 3 月 31 日に
通算契約期間が 5 年となる労働者が、
平成 30（2018）年 4 月 1 日から 1 年間の有期労働契約を締結し、この契約期間中に無期転換の申込みを行った場合、
平成 31（2019）年 4 月 1 日から無期労働契約となります。

Q4. 無期転換は書面で申し込む必要がありますか。

無期転換申込権の発生後、労働者が会社に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（会社は無期転換を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、後々のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

Q5. すでに 5 年を超えて勤めていますが、いつでも無期転換申込権を行使することはできるのでしょうか。

有期労働契約の通算契約期間が 5 年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。

また、無期転換の申込みをせずに有期労働契約を更新した場合、新たな有期労働契約の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。

なお、通算契約期間は、平成 25（2013）年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約から通算するため、5 年を通算する起算点にご注意ください。

Q6. 同じ会社で働いていますが、部署異動により何度も職種や職務内容が変わっています。このような場合でも、契約期間は通算されますか。

無期転換申込権は、「同一の使用者との間」(*)で契約を更新し、通算して 5 年を超えて勤務した場合に発生します。つまり、継続して同じ会社に勤務していれば、その間に職種や職務内容が変更されたり、A 支店から B 支店に異動した場合であっても、契約期間は通算されます。

※「同一の使用者」とは、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されます。

無期転換Q & A 【制度の概要編】

Q7. 半年更新のパートタイマーとして3年間勤務しましたが、一旦、自分の都合で契約を更新せずに退職し、3ヶ月後に再度、同じ会社で働き出しました。この場合、以前勤務していた時の契約期間（3年間）も通算されますか。

同一の利用者との間で定期労働契約を締結していない期間（定期労働契約の存在しない期間＝「無契約期間」）が、一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます（このことを「クーリング」とよびます。）。

具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、以下のとおりです。今回のケースを考えると、無契約期間の前の定期労働契約の契約期間が1年以上あり、無契約期間が6ヶ月未満なので、退職以前に勤務していた3年間の契約期間も通算されます。

【無契約期間の前の通算契約期間が1年以上の場合】

無契約期間が6ヶ月以上の場合

無契約期間が6ヶ月以上あるときは、その期間より前の定期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリングされます。）。

無契約期間が6ヶ月未満の場合

無契約期間が6ヶ月未満のときは、その期間より前の定期労働契約も通算契約期間に含まれます（クーリングされません。）。

【無契約期間の前の通算契約期間が1年未満の場合】

右図のとおり、無契約期間の前の通算契約期間の半分（ただし端数は1ヶ月単位で切上げ）より無契約期間が長ければ、無契約期間より前の定期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリングされます。）。

その場合、無契約期間後の次の定期労働契約から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

クーリングされるケース	
無契約期間の前の 通算契約期間	契約がない期間 (無契約期間)
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

Q8. 1年更新の派遣社員として勤務しています。派遣社員でも、無期転換の申込みをすることはできるのでしょうか。またこの場合、派遣先と派遣会社（派遣元の企業）、どちらに対して無期転換の申込みをすれば良いのでしょうか。

派遣社員として勤務されている方も、定期労働契約を結んでいれば、派遣会社（派遣元の企業）と締結している労働契約の通算契約期間が5年を超えた場合、無期転換の対象となり、無期転換の申込みをすることができます。

この場合、派遣先ではなく、派遣会社に対して無期転換の申込みをする必要があります。無期転換を申し込んだ場合に労働契約が成立するのも、派遣会社との間となります。

Q9. 登録型の派遣社員として勤務しています。仕事があるたびに労働契約を結んでいますが、私も無期転換を申し込むことができますか。

「登録型派遣」とは、一般に、派遣労働を希望する場合に、あらかじめ派遣会社に登録しておき、派遣をされる時に、その派遣会社と期間の定めのある労働契約を締結し、派遣先に派遣されることをいいます。

そのため、登録型派遣で働く方の場合は、派遣される都度、定期労働契約を締結することとなりますが、この場合も派遣会社との間で無期転換ルールが適用されます。したがって、同一の派遣会社との間で通算契約期間が5年を超えた場合、無期転換申込権が発生し、その契約期間の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。（なお、「登録型派遣」の場合、単に派遣会社に登録している状態では、一般に、労働契約は結ばれていませんので、その期間は、通算契約期間にカウントされません。）。

なお、労働契約がない期間（無契約期間）が一定以上あると、無契約期間より前の定期労働契約は通算契約期間に含まれなくなる（クーリングされる）場合があります。

無期転換Q & A 【制度の概要編】

Q10. 無期転換の申込みについて、原則として有期労働契約の期間が満了する日まで権利が行使できることを労使で確認した上で、合理的な長さの申込期間を設定すること（例えば、就業規則で契約期間満了の1か月前までと定めること等）は可能でしょうか。

後任者の採用など企業の人事労務管理上の必要性から、無期転換の申込みの期限について、就業規則等で「無期転換の申込みは契約満了日の1か月前までに行うこと」などと定めること自体は禁止されていません。

ただし、法律上は、「契約期間が満了する日までの間に」無期転換の申込みをしたときは、無期労働契約が成立することとされていることから、就業規則等で上記のような申込期限を定めた場合であっても、労働者がその期限までにその真意に基づいて無期転換申込権を行使しない旨を意思表示した場合は別として、契約期間の満了日までに労働者が無期転換の申込みをした場合については、その申込みが有効とされる可能性もあると考えられます。労働者が無期転換申込権を行使しない旨を意思表示した場合であっても、その意思表示が無期転換ルールの意味や本来自由に権利行使できることを理解せずになされた場合は、労働者の真意に基づくものとはいえないとして、無効となる可能性もあると考えられます。

なお、就業規則の制定・変更により申込期限を定める場合は、その就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があることに留意が必要です（労働契約法第7条、9条、10条参照）。

Q11. 通算契約期間が5年を超える有期労働契約を締結する際には、無期転換の申込みができることを使用者は説明しなければならないのでしょうか。

無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時に、使用者は、「無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）」を労働者に対して書面で明示することが必要です（労働基準法施行規則第5条第5項、第6項）。

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、更新の都度、明示が必要になります。

【記載例】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転換することができる。

なお、有期特措法（Q17参照）による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、事業主は、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、それぞれ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ので、ご注意ください（労働基準法第15条及び特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令）。

無期転換Q & A 【無期転換後の労働条件編】

Q12. 無期転換の申込みを行った場合、正社員になるのでしょうか。また、給与や待遇等の労働条件は変わりますか。

無期転換ルールは契約期間を有期から無期に転換するルールですが、無期転換後の雇用区分については会社によって制度が異なるため、一概には申し上げられません。給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約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となります。なお、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時に、使用者は、「無期転換後の労働条件」を労働者に対して書面で明示することが義務化され、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、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（労働基準法施行規則第5条第5項、第6項、有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第5条）。

Q13. 無期労働契約に転換される労働者のために、あらかじめ就業規則等を整備する必要はありますか。また、整備するに当たって留意すべきことはありますか。

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従前よりも低下させることは、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。

無期転換Q & A 【無期転換後の労働条件編】

Q14. 就業規則の定めや、その変更の「合理性」は、どのようにして判断されるのですか。

<就業規則の定めについて>

労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合に、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によることとなります（労働契約法第7条）。

この場合、就業規則に定められた労働条件の合理性をめぐって労働者と使用者の間で争いが生じ、裁判になった場合には、個別具体的な事案に応じて司法においてその合理性の有無について判断されます。

<就業規則の変更について>

原則として、使用者は労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできません（労働契約法第9条）。ただし、この合意の原則の例外として、①当該就業規則の変更が合理的なものであり、かつ、②使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたときは、就業規則の変更という方法によって労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することも認められます（労働契約法第10条）。

この場合、①の就業規則の変更の合理性をめぐって労働者と使用者の間で争いが生じ、裁判になった場合には、個別具体的な事案に応じて、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況、その他の就業規則の変更に係る事情を総合考慮して司法においてその合理性について判断されます。

例えば、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって無期転換後の労働者に適用される就業規則の制定・変更をする場合等については、就業規則の制定・変更の合理性が認められないと判断される可能性もあると考えられます。

Q15. 「別段の定め」によって、無期転換後は勤務地や職務を限定しないこととし、正社員並みの責任を負わせる定めをすることに問題はないでしょうか。

適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、「別段の定め」として申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、この「別段の定め」には、待遇の引上げとそれに見合った職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことも含まれます。

ただし、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換後の労働者に適用される就業規則に「別段の定め」をすることは、労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものとはいえず、就業規則の制定・変更の合理性が認められないと判断される可能性もあると考えられます。

なお、全ての労働者に対して雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加えて、就業場所と従事すべき業務の「変更の範囲」も明示することが必要です（労働基準法施行規則第5条第1項第1号の3）。

Q16. 有期労働契約から無期労働契約に転換した場合に、本人から退職の申出がない限りは雇用し続けなければならないのでしょうか。雇用の上限を定めることはできないのでしょうか（注：60歳未満の場合）。

雇用の上限を定めることは、定年を除きできません。

定年などの労働条件を、無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ、労働協約、就業規則または個々の労働契約によりその内容を明確化しておくことが望まれます。なお、定年の定めをする場合、定年は、60歳を下回ることができず（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条）、また、当該定めについては「退職に関する事項」として就業規則に必ず記載しなければならないこととされています（労働基準法第89条）。

使用者が、定年によらず、無期労働契約に転換した労働者を解雇する場合には、労働契約法第16条の解雇権濫用法理が適用され、当該解雇が「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合」には、権利濫用に該当するものとして無効となります。

無期転換Q & A 【無期転換後の労働条件編】

Q17. 60歳定年後に有期労働契約で継続雇用している労働者を、65歳（通算5年）を超えて契約更新した場合、この労働者は無期転換の申込みができるのでしょうか。

定年後に引き続き雇用している有期契約労働者についても、同様に無期転換ルールが適用されます。

ただし、適切な雇用管理に関する計画を作成し都道府県労働局長の認定を受けた場合には、特例として、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないという制度（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（平成26年法律第137号））もあります。

なお、有期契約労働者が、既に企業等において定めている定年の年齢を超えた後に無期転換申込権を行使した場合（例：60歳定年制の企業において、62歳に通算5年を超える有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合など）についても、同様に無期転換ルールが適用されます。この場合、上記定年が、定年の年齢を超えた後に無期転換した労働者に当然に適用されるわけではないことに注意が必要です。

Q18. A社を定年退職後、有期労働契約でB社（A社のグループ会社ではない）に入社し、その後に無期転換した者など、有期特措法の特例の対象とならない高年齢者について、B社が定年を定めることは可能でしょうか。

労働契約において、労働者が一定の年齢に達したことを理由として労働契約を終了させる旨（定年）を定めることは可能です。

もっとも、就業規則における定年の定めについては、労働契約法第7条、第9条及び第10条に定められている就業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要です（※）。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合って十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定（定年の定め）をする必要があります。

※ 例えば65歳で無期転換した者の定年を66歳とするような場合など、無期労働契約に転換するという無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。同様に、無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で、無期転換時の年齢に応じて定年が無期転換後すぐに到来するように段階的な定年の定めを設定すること（例：無期転換申込権行使時の年齢が66歳の場合は定年は67歳、行使時の年齢が67歳の場合は定年は68歳とするような場合など）も法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

無期転換Q & A 【雇止めに関する質問編】

Q19. 会社から有期労働契約の更新上限は5年だと説明されました。5年の更新上限を設け、雇止めすることは問題ではないのでしょうか。

有期労働契約において更新年限や更新回数の上限（更新上限）などを設けることが、直ちに法律違反となるものではありません（使用者と労働者との間で合意がなされた場合には、労働契約として成立することとなります）。

契約締結後に、労働者の合意により就業規則において更新上限を新たに設ける場合、労働者の自由な意思に基づいて合意することが必要となります。一方、労働者の合意によることなく就業規則の変更によって更新上限を新たに設ける場合には、使用者側がその就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があります（労働契約法第7条、9条、10条）。

また、雇止めの有効性については、雇止め法理（労働契約法第19条）に基づき最終的には司法判断されることとなります（有期労働契約の満了前に使用者側が更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、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）。

なお、有期労働契約の締結時及び契約更新時に、更新上限がある場合はその内容を明示することが必要です（労働基準法施行規則第5条第1項第1号の2）。この更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前に）説明することが必要です（有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第1条）。

無期転換Q & A 【雇止めに関する質問編】

Q20. 無期転換申込権が発生する前に「無期転換を申し込まれると困るから雇止めする」と言われました。不当な雇止めだと思うのですが、どこに相談したらよいのでしょうか。

無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止め等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らし望ましいものではありません。また、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合（雇止めをした場合）、労働契約法第19条に定める雇止め法理により、一定の場合には当該雇止めが無効となる場合があります。雇止め等でお困りの場合は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（無期転換ルール特別相談窓口）までご相談ください。

Q21. 会社側に、「無期転換できないのはおかしい」と言ったところ、「無期転換しないという会社の方針に従えないのであれば雇止め・解雇する」と言われました。これは問題ないのでしょうか。

通算契約期間が5年を超える有期契約労働者が、現在締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換の申込みをしたときは、使用者はこの申込みを承諾したものとみなされ、申込みの時点で、申込時の有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約が成立します（労働契約法第18条第1項）。したがって、会社は無期転換を拒否することはできません。

また、有期労働契約だけでなく始期付無期労働契約の関係も終了させようと解約（解雇）を申し入れたとしても、この解雇が「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない」場合には、権利濫用に該当するものとして無効となるとされています（労働契約法第16条）。

さらに、有期労働契約の解約（解雇）が有期労働契約の期間中に行われた場合には、やむを得ない事由がない限り認められず、無効と判断される可能性は無期労働契約の解雇より高いと考えられます（労働契約法第17条）。

なお、労働者が無期転換の申込みをしたにもかかわらず、無期転換をさせないために労働者を雇止め・解雇することは望ましいとは言えず、仮に裁判になれば無効と判断される可能性は高いと考えられます。

Q22. 雇止めはどのような場合に無効となるのですか。

雇止めが有効か否かは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が次の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、その雇止めは無効とされます。

①解雇と社会通念上同視できると認められるもの

②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

例えば、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、

- ・無期転換申込権が発生する有期労働契約の満了直前に、一方的に、使用者が更新年限や更新回数の上限などを就業規則上設け、当該ルールに基づき、無期転換申込権が発生する前に雇止めをする場合
- ・契約更新上限を設けた上で、形式的に無契約期間（空白期間）を設定し、期間経過後に再雇用することを約束した上で雇止めを行う場合

等については、雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠くものとされる可能性もあると考えられます。なお、上記の①②に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

令和6(2024)年4月から労働条件明示のルールが変わりました

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されました

明示の タイミング	全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	有期労働契約の 締結時と更新時	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が発生する契約の更新時
新しく 追加される 明示事項	・就業場所・業務の 変更の範囲	・更新上限（通算契約期間または 更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より 後に更新上限を新設・短縮する場合 は、その理由を労働者にあらかじめ 説明することが必要になります。	・無期転換申込機会 ・無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たっ て、就業の実態に応じて、正社員等とのバランス を考慮した事項について、有期契約労働者に説明 するよう努めなければならないこととなります。

「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせはこちら

無期転換ルール特別相談窓口（都道府県労働局雇用環境・均等部（室））

北海道労働局	011-756-7756	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-225-2017
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	026-223-0551	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	024-536-4600	愛知労働局	052-857-0312	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	077-522-6648	佐賀労働局	0952-32-7218
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	048-600-6269	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-306-8558	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-6867-0211	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		

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。

<https://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索

