

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～



ひと、くらし、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

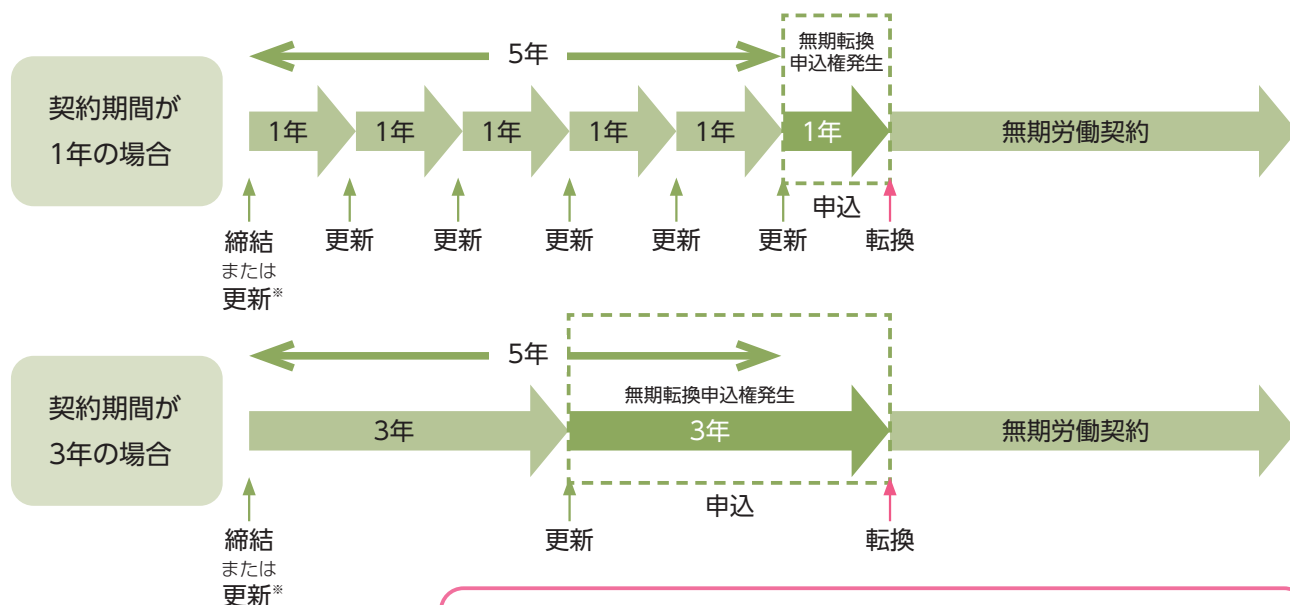
「無期転換ルール」をご存知

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の間で通算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。



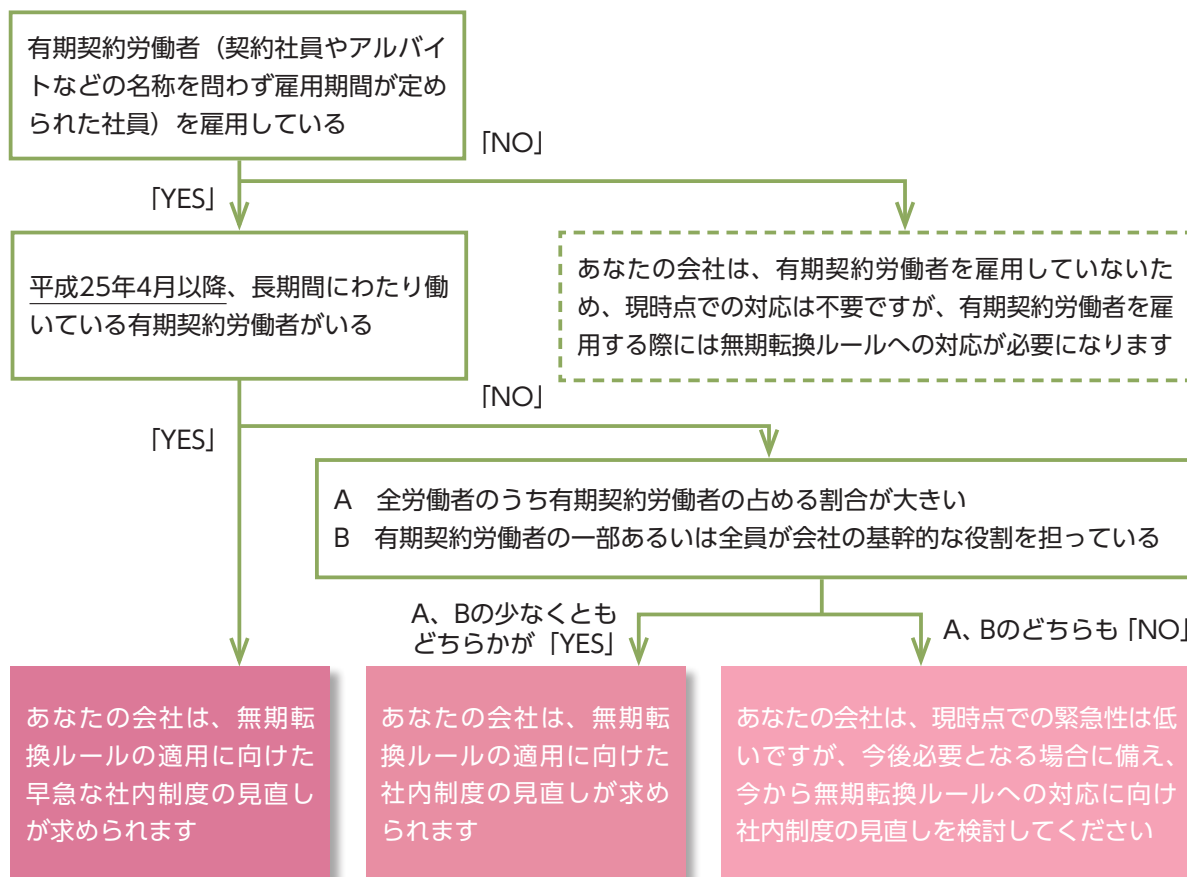
○このような労働者を期間の定めのない労働契約の労働者として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置といえます。

○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。）。

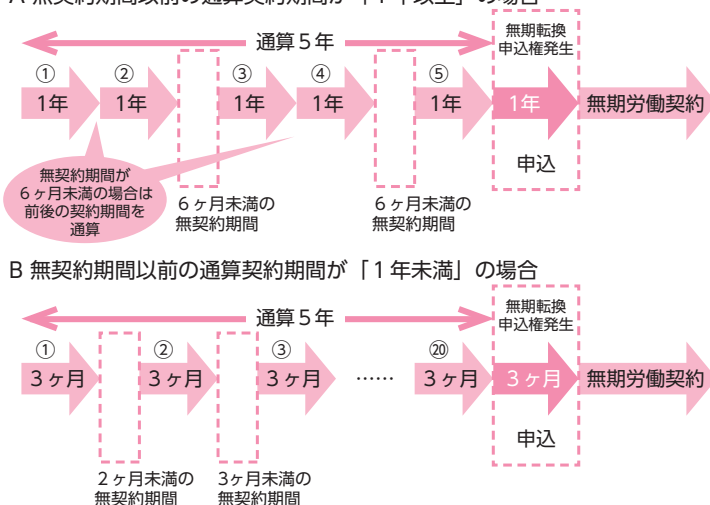
※無契約期間以前の通算契約期間が1年に満たない場合、右図1の右欄に掲げる期間に該当するときは無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に算入されません（クーリングされます。）。すなわち、「無契約期間がそれ以前の通算契約期間÷2」（ただし端数は1ヶ月単位で切上げ）以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

○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

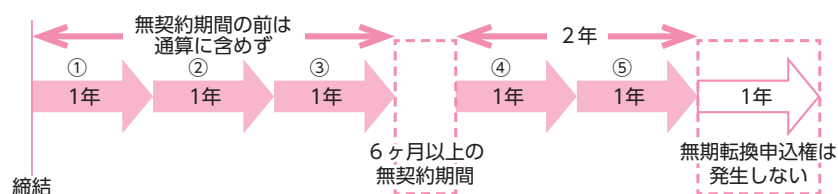


1年以上の場合は「6ヶ月」、1年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は1ヶ月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。（左図A）

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)

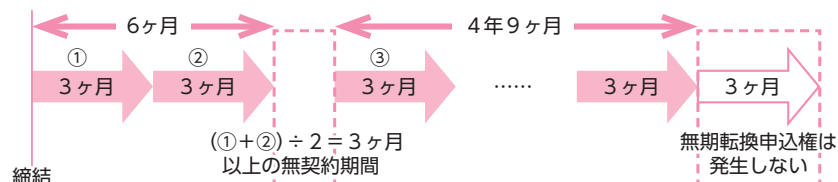
(図3) 次のような場合は無期転換申込権が発生しません

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込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

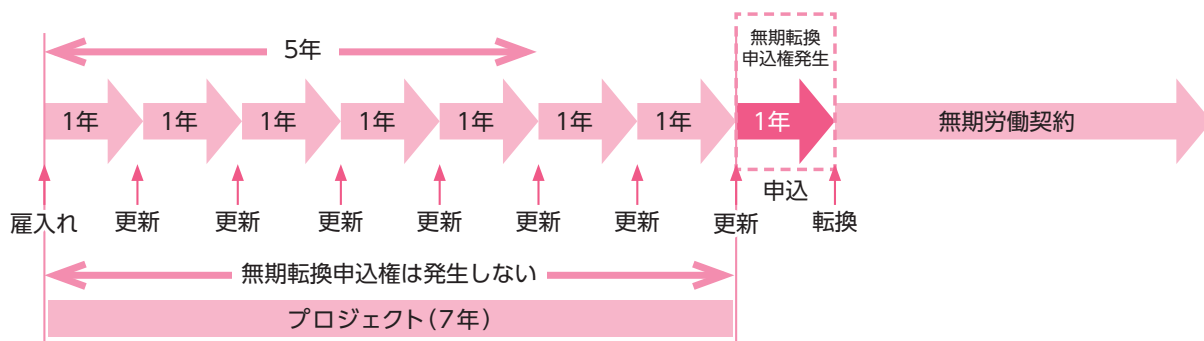
特例を受けるための要件

- 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



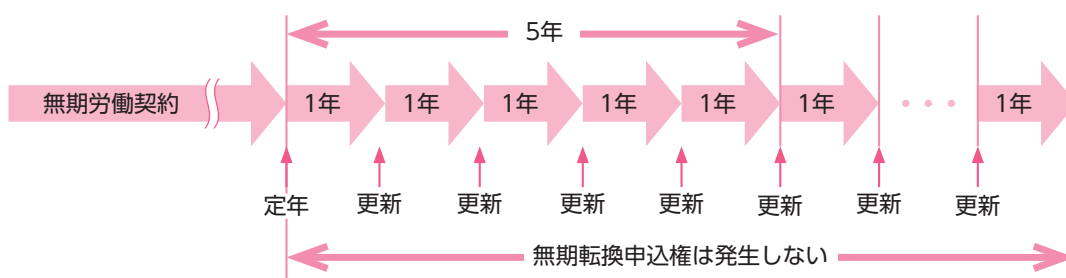
○定年後引き続き雇用される有期契約労働者の特例

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。

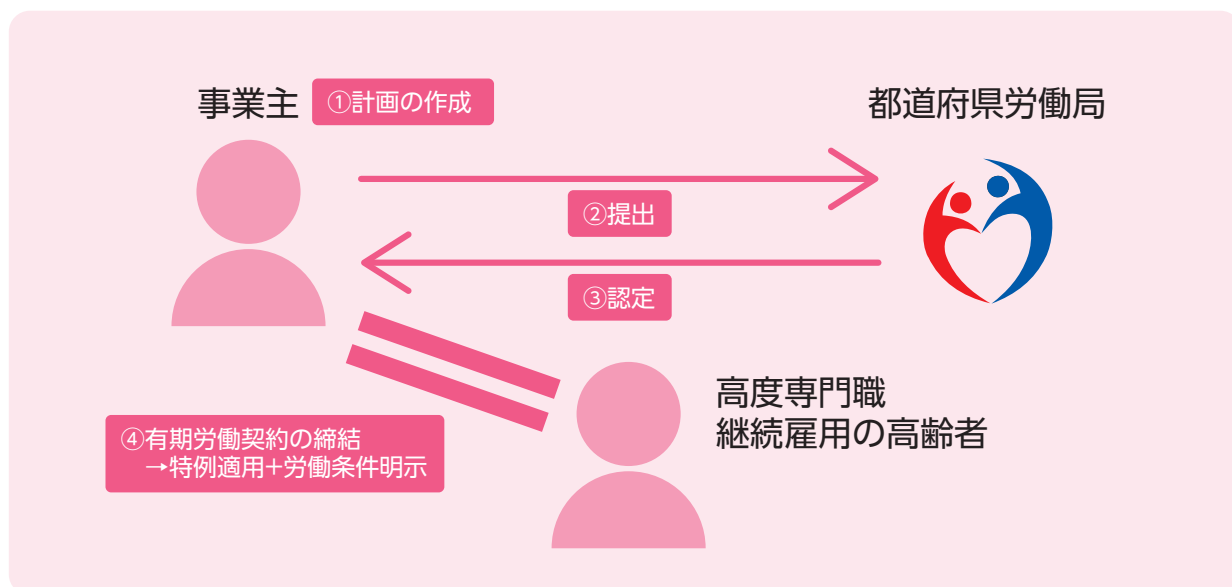
特例の効果

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者となる旨等を、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

「無期転換ルール」を「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

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

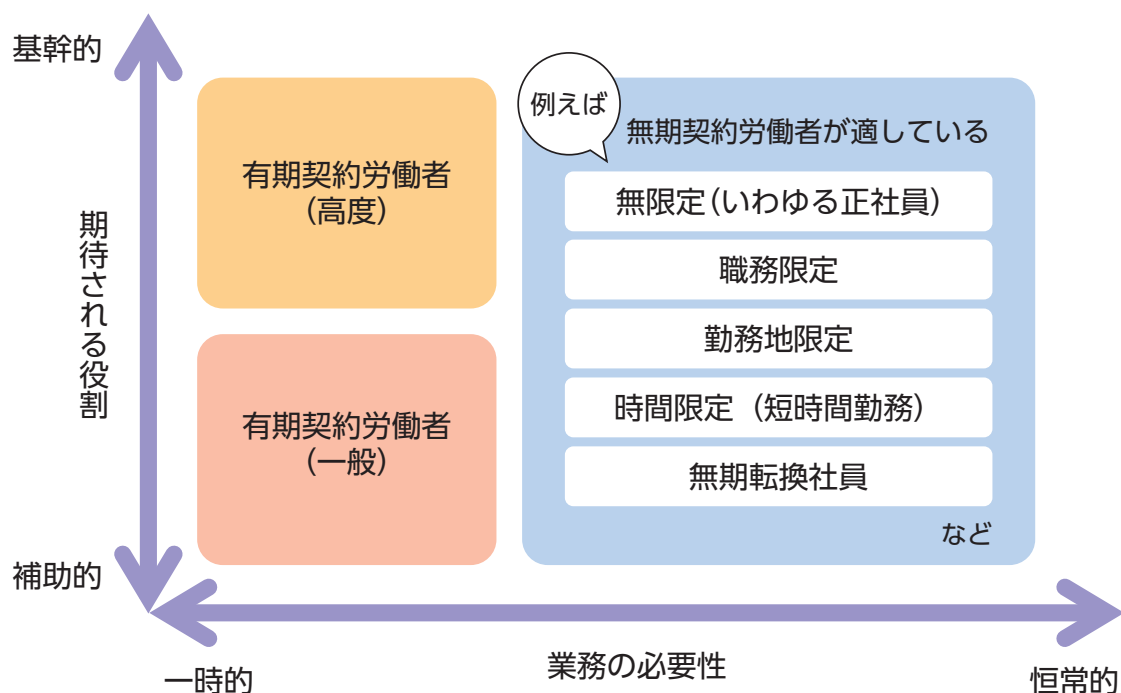
～次に、有期契約労働者の計画的な活かし方を考えましょう～

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			
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
	正社員への転換 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。	多様な正社員への転換 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。	雇用期間の変更 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、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があるので、正社員の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。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して解約（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、労使が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。

