

無期転換ルールについて

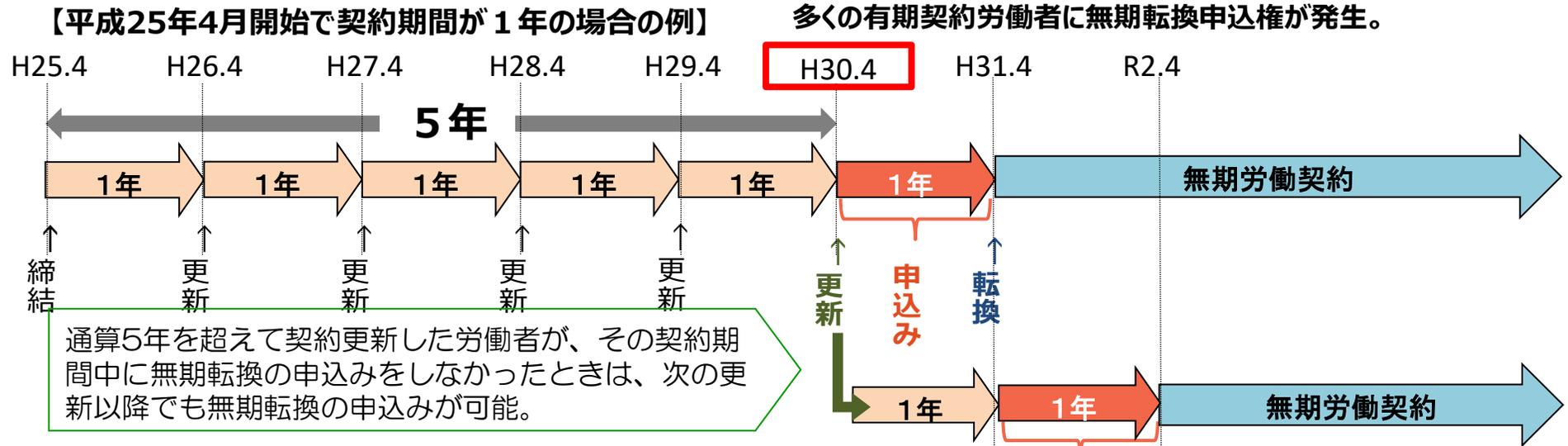
令和5年12月27日

厚生労働省労働基準局労働関係法課

無期転換ルールの概要

- 有期労働契約が繰り返し更新されて通算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。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ない。
 - ※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 施行から5年経つ平成30年4月1日以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生。



【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る。別段の定めをすることにより、変更可能。

「雇止め法理」の概要

- 「雇止め」...使用者が有期労働契約の更新を拒否すること。
- 「雇止め法理」とは、過去の最高裁判例により確立された、雇止めについて一定の場合に雇用終了の効果を認めず契約が更新されたものとして扱う判例上のルールを、その内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化したものをいう。

(労働契約法第19条：公布日(平成24年8月10日)施行)

対象となる 有期労働契約

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象。
 - ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の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

- (※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。
2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方向的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならない。

要件と効果

- 上記の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、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

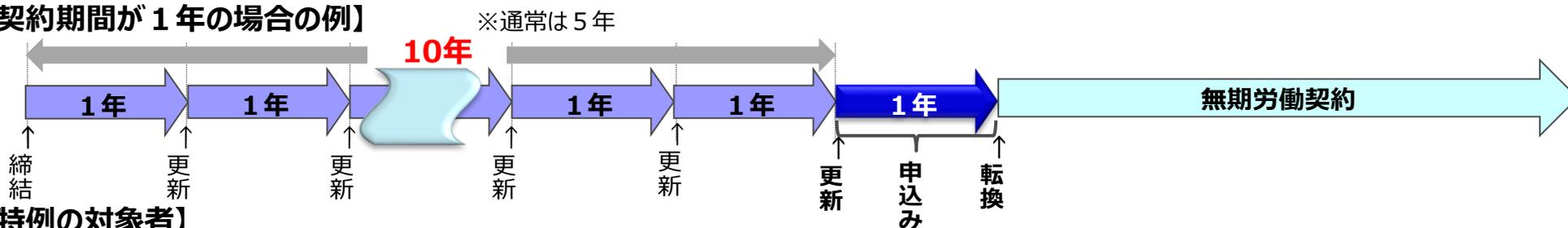
大学、研究開発法人等の研究者等に対する無期転換ルールの特例について

- 有期労働契約が更新により通算5年を超えた場合には、労働者の申込みにより、無期転換できるが（無期転換ルール、労働契約法第18条）、大学等、研究開発法人等の研究者等については、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」（※）及び「大学の教員等の任期に関する法律」において、無期転換の申込みができるまでの期間を、通算10年とする特例が定められている。

（※）旧名：研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律

（※）契約通算期間は、改正労働契約法の施行日である2013年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定

【契約期間が1年の場合の例】



【特例の対象者】

- ① 研究者等であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者
 - ② 研究開発等に係る企画立案、資金の確保等の運営管理業務の従事者であって、研究開発法人・大学等と有期労働契約を締結した者
 - ③ 共同研究開発等の業務に専ら従事する研究者等であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
 - ④ 共同研究開発等の運営管理業務に専ら従事する者であって、当該開発等を行う試験研究機関等・研究開発法人・大学等以外の者と有期労働契約を締結した者
 - ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律（任期法）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等
- ※ 「教員等」とは、国立大学法人、公立大学法人及び学校法人の設置する大学（短期大学を含む。）の教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）、大学共同利用機関法人、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構及び独立行政法人大学入試センターの職員のうち専ら研究又は教育に従事する者をいう。教育研究の分野の分野を問わず、また、常勤・非常勤の別にかかわらず対象となる。
- ※ 労働契約法第22条の規定により地方公務員は労働契約法の適用除外となっていることから、地方公務員の身分を有する公立大学法人化されていない公立大学の教員等は、もともと労働契約法の適用対象となっておらず、特例の適用対象とはならない。

【特例の適用にあたって留意すべき事項】

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ない。

無期転換ルール及び労働契約関係の明確化に係る検討経緯について

無期転換ルール

労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号、平成25年4月1日施行)附則において、同法施行後8年を経過した場合において、改正無期転換ルールについて「その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるもの」とされている。また規制改革実施計画のフォローアップにおいて、無期転換ルールの周知の方策について検討することとされている。

規制改革実施計画のフォローアップ(令和4年5月規制改革推進会議)

厚生労働省は、(中略)労働契約法(平成19年法律第128号)に定められる無期転換ルールの労働者への周知について、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」において、令和3年公表予定の実態調査結果等を踏まえて議論を行い、取りまとめを行う。その上で、労働政策審議会において議論を開始し、速やかに結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

労働契約関係の明確化

規制改革実施計画において、多様な正社員の契約ルールの明確化について検討することとされている。

規制改革実施計画(令和4年6月閣議決定)

厚生労働省は、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」の報告書を踏まえ、労働政策審議会においては、職務や勤務地を限定するなど多様な働き方を取り入れる企業が出てきているといった雇用をめぐる状況の変化も視野に入れ、個人の自律的なキャリア形成に資する予見可能性の向上等の観点から、労使双方にとって望ましい形で労働契約関係の明確化が図られるよう検討を行い、必要な措置を講ずる。

令和3年3月24日

無期転換ルールの見直しと多様な正社員の契約ルールの明確化等について検討を行うことを目的として「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を設置。

令和4年3月30日

「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」を公表。

令和4年4月27日

「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書」を労働政策審議会に報告。以降、5/27、7/1、7/27、8/30、9/27、10/26、12/13、12/20に各論点を議論。

令和4年12月27日

労働政策審議会労働条件分科会報告「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)」を取りまとめ。

令和5年2月14日

労働政策審議会労働条件分科会諮問・答申(省令案要綱・告示案要綱)

令和5年3月30日

改正省令・告示公布(令和6年4月1日施行)

無期転換ルールについて

雇い入れ時

○ 更新上限の設定に伴う紛争の防止

- 雇い入れ時の労働条件明示事項に、有期労働契約の更新上限の有無及びその内容を追加
- 最初の労働契約締結より後に、更新上限を新たに設ける場合、又は更新上限を短縮する場合の、その理由の労働者への事前説明の義務化

無期転換申込権発生時

○ 無期転換申込機会の確保

- 無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件明示事項に、以下の事項を追加
 - 無期転換申込権が発生する旨
 - 無期転換後の労働条件
- ↳ 無期転換後の労働条件の明示の際に、当該労働条件を決定するにあたって、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努力義務を創設

労働契約関係の明確化について

○ 労働契約関係の明確化

- 労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲を追加
 - 就業規則を備え付けている場所等を労働者に示す必要があることを明確化
- ※労働条件明示のタイミングに、労働条件の変更時を追加することについては引き続き検討

労働条件通知書記載内容の変更点

▶モデル労働条件通知書

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

	年 月 日
殿	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 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 { <ul style="list-style-type: none"> ・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と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変換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込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 か月（上限10年） II 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲) (雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき業務の内容	【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： ）
	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（ ） ※ 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。

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

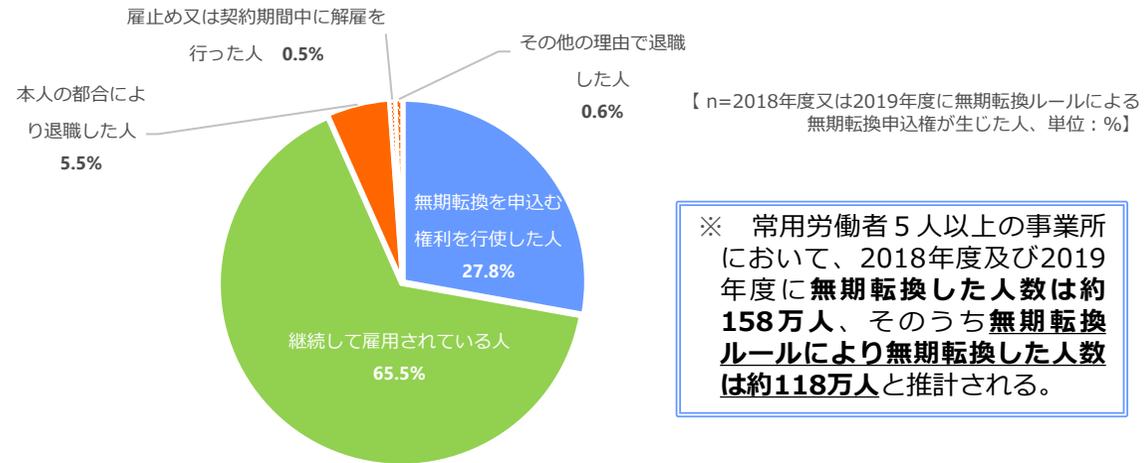
就業規則の周知に関する項目

① 役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の状況



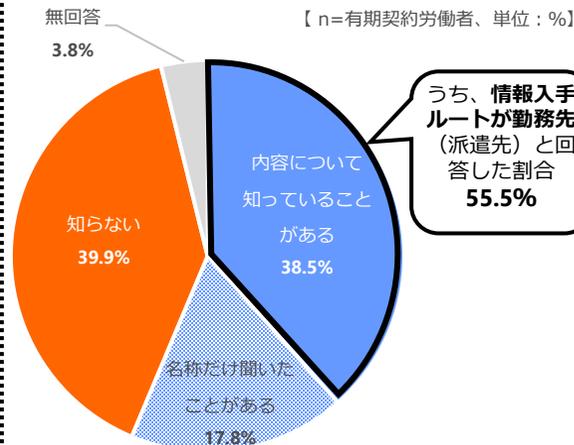
※・2017年の有期契約労働者数は役員を除く雇用者のうち、①「有期の契約」（雇用契約期間が1年超）、②「臨時雇」（同1ヶ月以上1年以下）、③「日雇」（同1ヶ月未満）の3者を合計した数値。
 ・2018年以降は「有期の契約」のみ（雇用契約期間の定めのある雇用者数の合計であり、実質的には①～③の合計と同様の内容）の数値。
 ※・2018年以降は2020年国勢調査による補正が行われている数値であるが、2017年の数値については補正が行われていない。

② 無期転換申込権が生じた人の状況 (2020年4月時点)

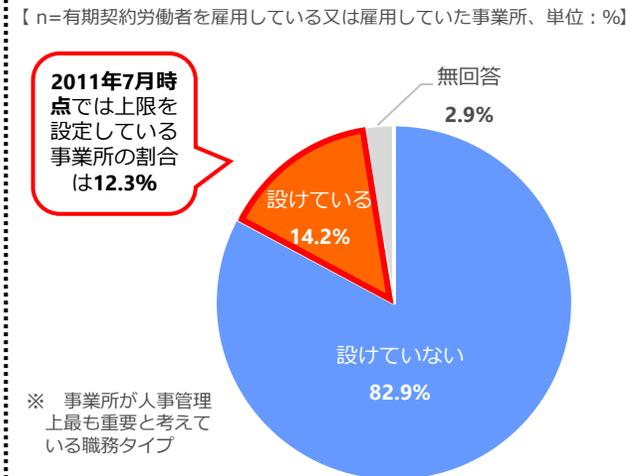


※ 常用労働者5人以上の事業所において、2018年度及び2019年度に無期転換した人数は約158万人、そのうち無期転換ルールにより無期転換した人数は約118万人と推計される。

③ 有期契約労働者の認知状況 (2021年1月時点)



④ 有期契約労働者※の勤続年数の上限設定 (2020年4月時点)



※ 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ

⑤ 無期転換後の労働条件等の変化 (有期/事業所・2020年4月時点)

【n=無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人、単位：%】



■ 正社員
 ■ 限定正社員
 ■ 無期転換社員区分A(業務量・変化なし 労働条件・改善)
 ■ 無期転換社員区分B(業務量・増加 労働条件・改善)
 ■ 無期転換社員区分C(業務量・変化なし 労働条件・変化なし)
 ■ 無期転換社員区分D(業務量・増加 労働条件・変化なし)