

# 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

支援策の紹介

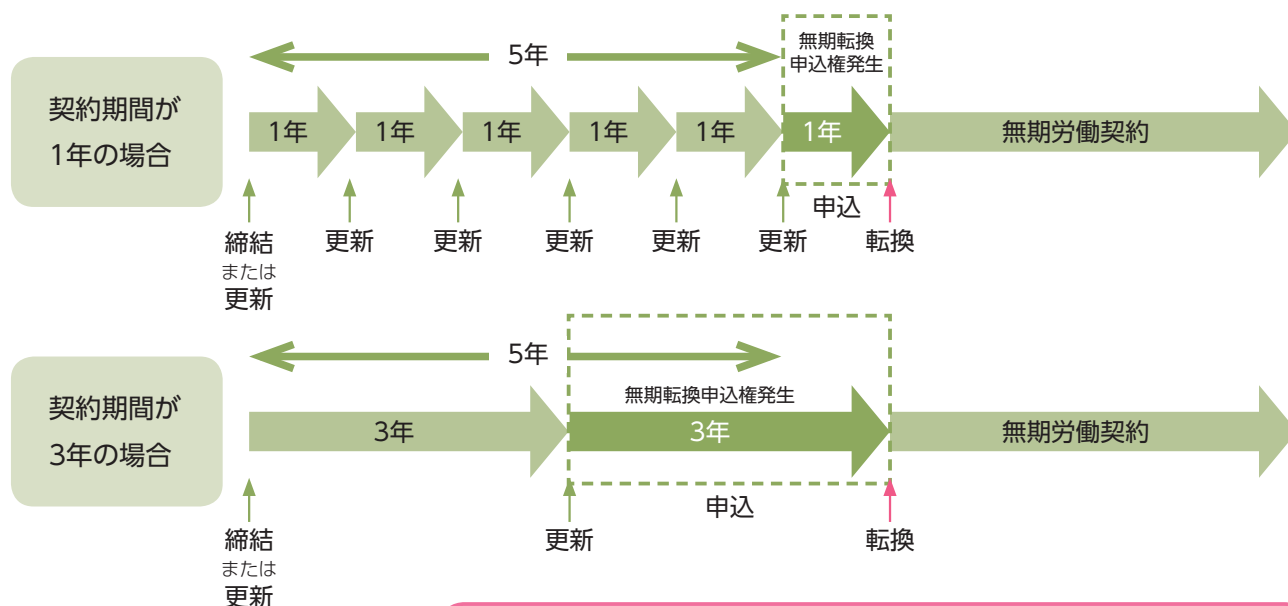
事例の紹介

Q & A

# 「無期転換ルール」をご存知

## 労働契約法が改正されました

- 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新たなルールのことです。
- 有期労働契約が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社員。以下「有期社員」といいます。）**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社員は、平成30年4月から無期転換申込み権が発生します。

## なぜ「無期転換ルール」への対応が必要なのでしょう？

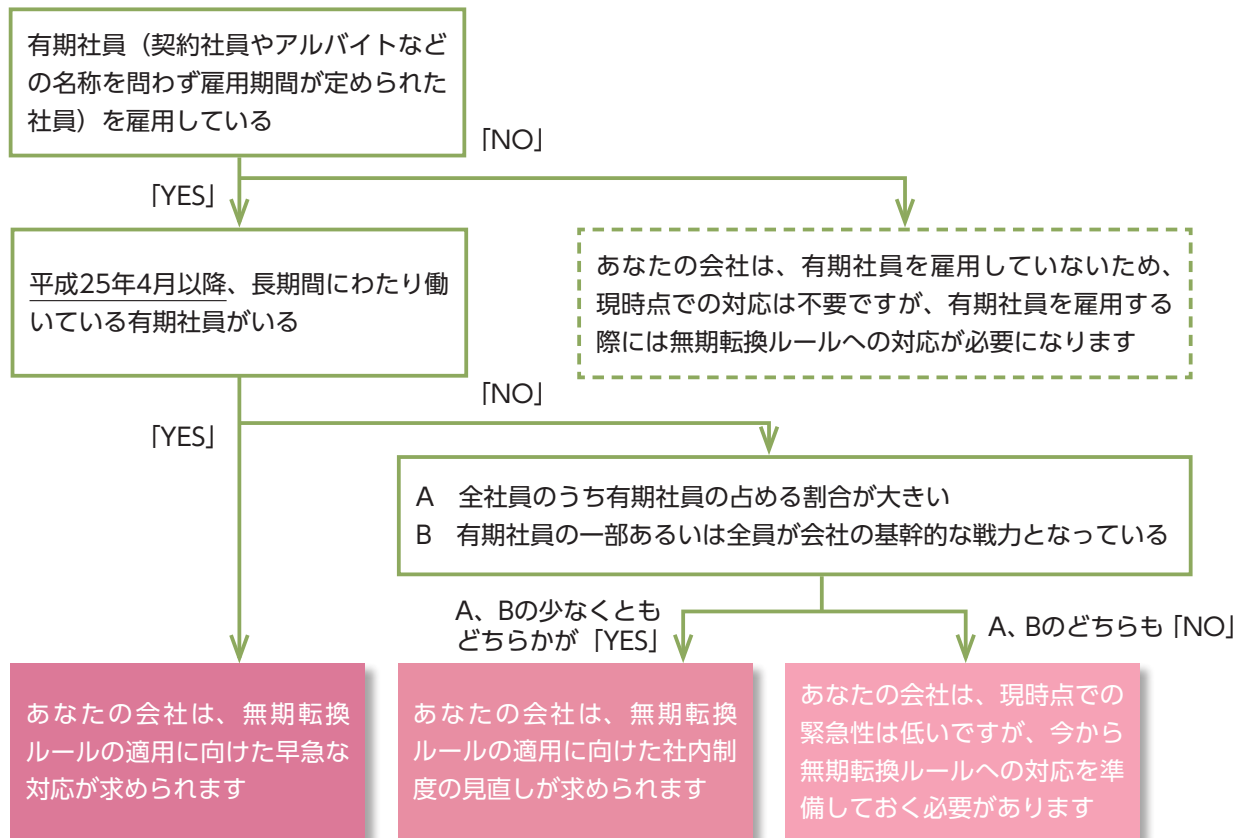
- 今日、有期社員の**約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を更新**している実態にあります。
- つまり、多くの会社にとって、**有期社員が戦力として定着**しているといえます。
- 特に長期間雇用されている有期社員は、例えば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、**ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけ**といえます。



- このような社員を期間の定めのない労働契約の社員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。
- このように考えれば、**無期転換は特別なことでも、また、大変なことでもなく、より適切な雇用関係にしていくための取組**なのです。

## 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。



## 「対象となる社員」は？

- 無期転換ルールへの対応が求められるのは、一般に「契約社員」「アルバイト」などと呼ばれる社員です。
- ただし、これに限らず、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、派遣元の会社に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社員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社員の方々とも共有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？

- あなたの会社で雇用している有期社員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て断ることができず、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となります（1ページの中央の図）。

- 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、この期間が「クーリング期間」として扱われ、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）

（※）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）。

（※）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含まれません（クーリング）。

（図1）

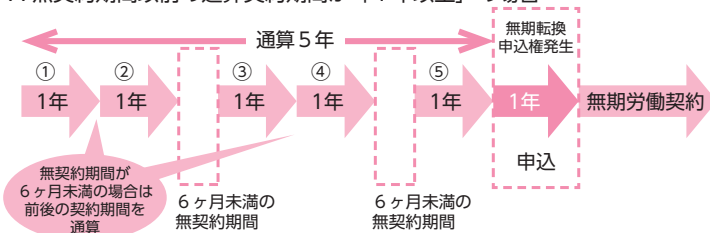
無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間（無契約期間）
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

- 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。

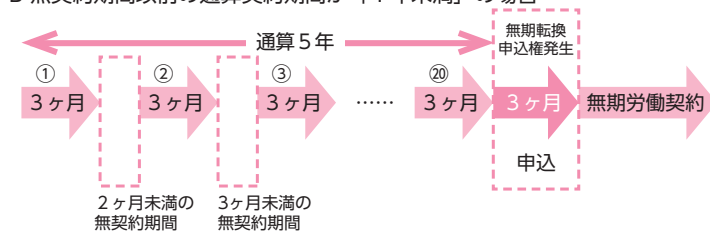
## (図2) 次のような場合は無期転換申込権が発生します

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）

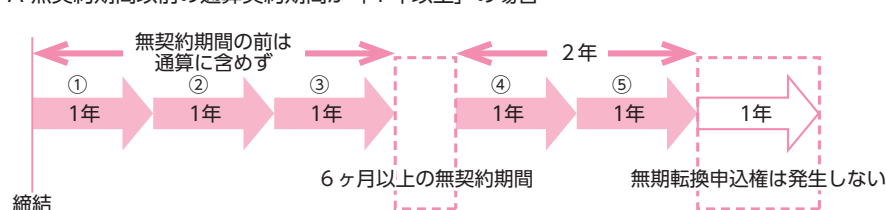
B 無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合



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）

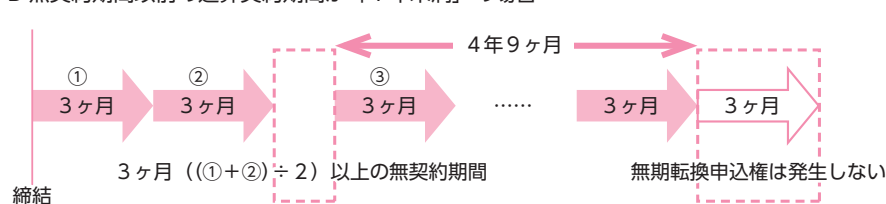
## (図3) 次のような場合は無期転換申込権が発生しません

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



無契約期間が「それ以前の通算契約期間÷2」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利用者との間で、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、無期転換申込権の発生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、同一の利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で禁止されている点に留意してください（労働者が60歳以上の場合は禁止対象から除外されます）。

# 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社員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社員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。

### 正規雇用労働者や多様な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、11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、有期社員の処遇についても、**従来のいわゆる「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。**

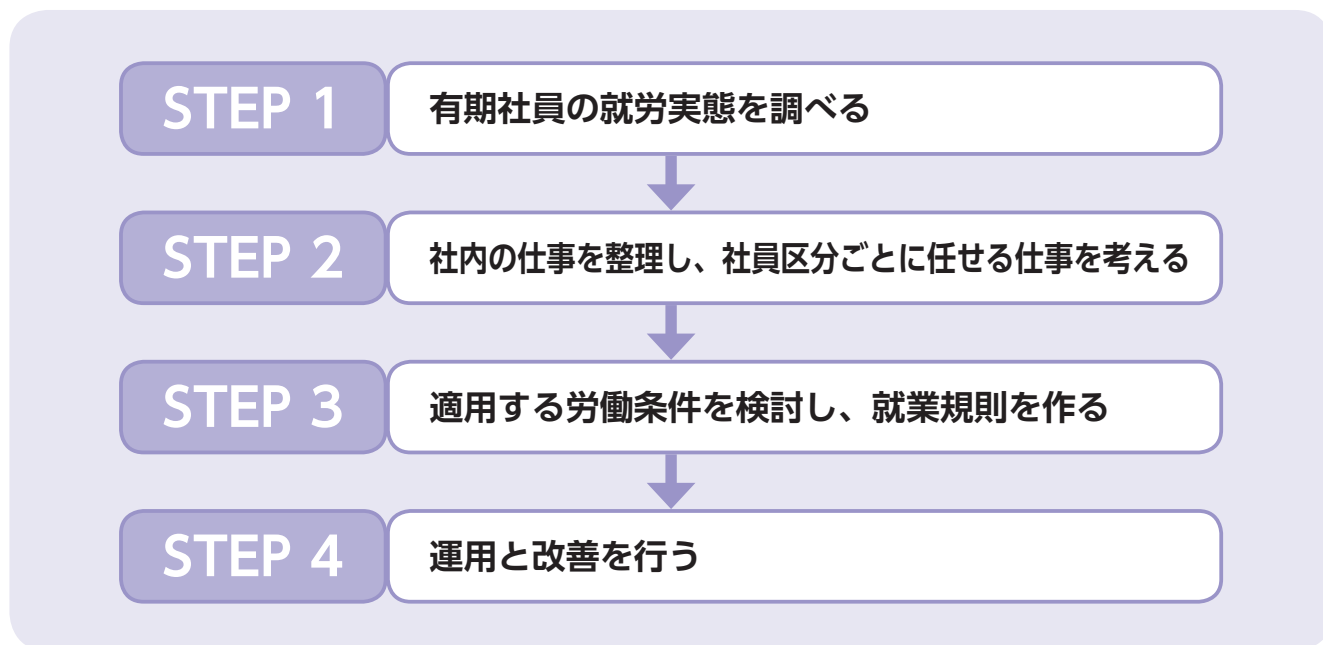
○**無期転換者と有期社員との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれもあります。**

○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。

# 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 有期社員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社員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）の有期社員がどの程度いますか。
- 有期社員の人数、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

有期社員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社員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。
- ・ 有期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。
- ・ 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、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

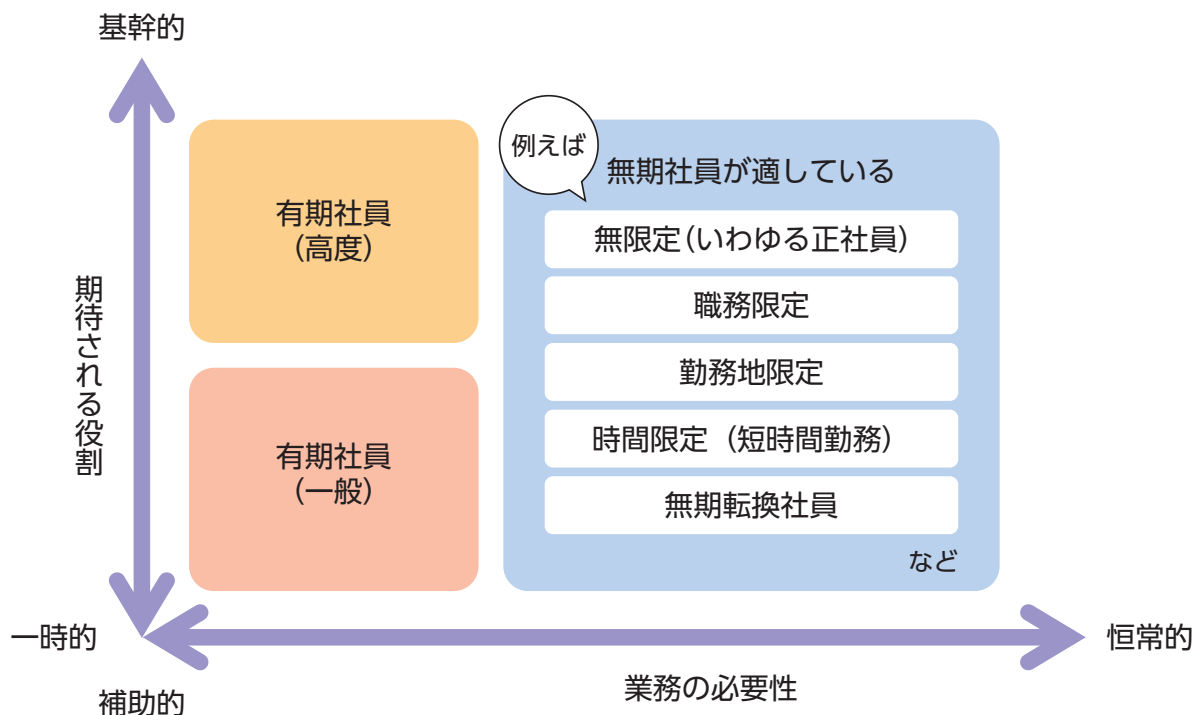
～次に、有期社員の計画的な活かし方を考えましょう～

## 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。
- 有期社員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、適した有期社員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」や雇用期間の定めのない無期転換社員などの無期労働契約の社員が担うのが適切でしょう。





# 有期社員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社員の活用方法を検討してみましょう。
- あなたの会社の有期社員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雇用期間の変更

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。
- 無期転換前と比べ、職務や処遇を変更する必要がない社員が対象です。
- 労働条件を変更せず、期間の定めをなくす選択肢が考えられます。

### 〈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に制約を設けた正社員（「多様な正社員」）への転換です。多様な正社員では、転勤がない、残業時間に制限を設けることなどで、働き方に制約がある社員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社員や、特定職務の仕事を希望する社員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社員が対象です。
- 登用試験や面接などで的確に能力などを見極めた上で、「多様な正社員」として処遇するという選択肢が考えられます。

### 〈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
- ・これまでの有期社員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、一般に「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、中核労働力としてより会社に貢献したいと考える社員が活躍できます。
- 職務能力や職務内容がいわゆる「正社員」と同等の社員が対象です。
- 登用試験や面接などでの確に能力などを見極めた上で、「正社員」として処遇するという選択肢が考えられます。

### 〈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社員やこれから採用する有期社員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、社員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社員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。

有期社員の登用の考え方

無期契約	正社員	多様な正社員	無期転換社員
	多様な正社員	多様な正社員	無期転換社員
有期契約	有期社員	有期社員	有期社員
	<b>正社員への転換</b>	<b>多様な正社員への転換</b>	<b>雇用期間の変更</b>
	有期社員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、社員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性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、社員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等を整備しましょう～

- 長期的視点に立つ場合、有期社員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（有期社員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。
- 無期転換者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社員を、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、無期転換者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、処遇や評価に差異がある場合、妥当性や社員の納得性に留意した処遇や評価制度にすることが求められます。



## 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、社員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。
- また、無期転換申込権について、労働者に対して事前に説明することが望ましいです。
- なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生したりするなど、働き方に変化が生じる場合があります。
- このようなとき、社員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。

# 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、正社員化、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

すべてまたは一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を2%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選択的適用拡大導入時処遇改善コース

※当該コースは令和4年9月30日までの時限措置となります。

労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、社会保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施し、当該措置により新たに社会保険の被保険者とした場合に助成

#### ⑦短時間労働者労働時間延長コース

短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに社会保険の被保険者とした場合に助成

※令和4年度から諸手当制度等共通化コースが廃止され、賞与・退職金制度導入コースが新設されました。

## 「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、例えば次の額が支給されます。

( )内は大企業の額 ( )は生産性の向上が認められる場合の額

①有期→正規：1人当たり57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

②無期→正規：1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

※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。

※有期雇用労働者から転換する場合、雇用されていた期間が3年以内の場合に限ります。

※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。

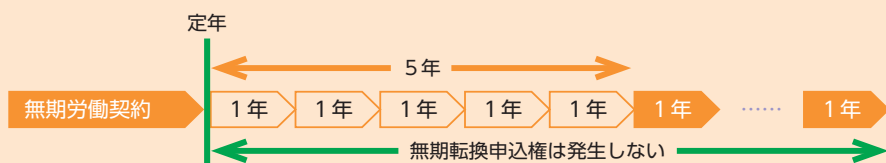
詳しくは最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

<p>ホームページ</p>	<p><b>無期転換ポータルサイト</b></p> <p>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。</p> <p>詳細は、次のURLからご覧いただけます。</p> <p><a href="https://muki.mhlw.go.jp/">https://muki.mhlw.go.jp/</a></p>  
<p>パンフレット・リーフレット</p>	<p><b>パンフレット</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「労働契約法改正のあらまし」</li> <li>・「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」</li> </ul> <p><b>リーフレット</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「安心して働くための「無期転換ルール」とは」</li> <li>・「労働契約法改正のポイント」</li> <li>・「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」</li> </ul> <p>次のURLのサイトからダウンロードできます。</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000043387.pdf">https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000043387.pdf</a></p> 
<p>セミナー開催</p>	<p><b>労働契約等解説セミナー</b></p> <p>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”について、基本的な事項をわかりやすく解説するセミナーを開催しています。</p> <p>詳細や申込みは次のURLから</p> <p><a href="https://muki.mhlw.go.jp/policy/">https://muki.mhlw.go.jp/policy/</a></p>  <p>※【3. 無期転換ルールも含めた「労働契約等解説セミナー」を開催】をご覧ください。</p>

## コラム 再雇用の高齢者はどうなる？

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、①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事業主の下で、②定年に達した後、引き続いて雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

詳しくは、パンフレット「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」をご参照ください。



# 事例の紹介

「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。今後も追加予定なので是非ご覧ください。

無期転換サイト

検索

無期労働契約への転換  限定正社員への転換  正社員への登用

## 東都生活協同組合（小売業）

東京都世田谷区 労働者数 ▶ 有期契約労働者 199人 無期契約労働者 326人  
正社員 403人

### 無期転換制度の概要

勤続5年以上の従業員を無期転換【2014年3月より運用】

### 1 導入の背景

以前から従業員の有期雇用に関しては、雇止めの不安があるとの声があった。従業員の意見を受け、労働組合が正式に要求事項として掲げ、労使の話し合いを重ねた結果、雇用の安定を図り、優秀な人材を確保するために、改正労働契約法で定められている経過措置より前倒して2014年3月時点で、勤続5年以上の従業員（326人）を対象に無期転換した。

### 2 取組手順

取組手順は、2014年3月15日時点で勤続5年以上の従業員について、希望する者は一律で無期契約とした。勤続年数以外の基準での選抜は一切行っていない。また、業務内容や労働条件なども変更していない。これまでも長期にわたり更新してきた者が多いことから、それほど抵抗なく制度の導入を行うことができた。

### 3 雇用形態

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
正規職員	月給	無期労働契約	フルタイム	あり
嘱託職員 (特別な能力や経験を有するものでシステムエンジニアやバイヤーなどが該当)	月給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	フルタイム	なし
	時給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	パートタイム	
定時職員	時給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	パートタイム	あり
アルバイト	時給	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	パートタイム	なし

## 4 登用基準

現在、労働組合との間で、嘱託職員への登用制度の話し合いを開始。

## 5 処遇・労働条件

	正規職員	嘱託職員	定時職員
契約期間	無期労働契約	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約	1～5年目：有期労働契約 (一年契約) 6年目以降：無期労働契約
労働時間	フルタイム	フルタイム      パートタイム	パートタイム
異動・出向	あり	なし	あり
賃金形態	月給	月給      時給 無期労働契約への転換後 時給 も処遇に変化なし	時給
昇進・昇格	あり	なし	なし
賞与	あり (夏季、年末)	なし	あり
手当	あり	なし	なし
退職給付	あり	あり	あり

## 6 その他 (導入に伴う効果・メリット)

従業員の雇止めの不安を解消することができた。

# 事例の紹介



無期労働契約への転換



限定正社員への転換



正社員への登用

## A社（総合不動産業）

東京都新宿区

労働者数 ▶

有期契約労働者 49人

無期契約労働者 468人

限定正社員 56人

正社員 1,142人

### 無期転換制度の概要

初年度の雇用契約が満了した主査（契約社員・1年契約）について、2年目の契約更新をする際に無期労働契約に転換

## 1 導入の背景

新卒入社男性総合職中心だった当社において、15年程前から1年契約の契約社員を職務限定専門職として採用を始め、徐々に勤続年数が長くなり、採用職種や人数も増え、現場においては無くてはならない戦力となった。

一方、賃金を含めた処遇や有期雇用であることが、契約社員のロイヤリティーやモチベーション向上の妨げとなり、また新規採用の障壁や早期退職の要因にもなっていた。そこで、契約社員のロイヤリティー、モチベーション向上、採用活動の円滑化を目的に無期雇用化を行った。

## 2 取組手順

- ①業務の仕分け
- ②人材ポートフォリオの再構成
- ③各雇用形態の制度設計【後記3】
- ④柔軟な労働条件の変更
- ⑤無期転換を行う労働者の選抜（登用試験）【後記4】
- ⑥人材の育成【後記4】
- ⑦処遇の設定（異動範囲の設定）【後記5】
- ⑧事業所閉鎖時の対応方法の準備

制度改正後、新規採用する者については、当初1年間は有期雇用契約とし、1年後更新する際は無期雇用とする。制度改正時在籍中の契約社員については、平成27年4月1日に無期雇用に転換した。

同時に3段階のステージ制を導入し、ステップアップの道筋を示し、社員のモチベーションを高めると共に、意欲、能力の高い社員については、積極的に総合職（地域型）への登用を行うこととした。

## 3 雇用形態

名称	賃金形態	雇用形態	勤務時間	異動
主査（有期社員）	月給	有期労働契約（1年）	フルタイム	なし
主査（無期社員）	月給	無期労働契約	フルタイム	原則なし
総合職（地域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	転居を伴う異動なし
総合職（全域型）	月給	無期労働契約	フルタイム	あり



## 4 登用基準

①どのような登用区分があるのか。②登用基準の有無。③登用試験の有無。④登用実績  
※特に無機転換を行う労働者の選抜について

登用区分	登用基準
有期雇用契約社員の無期雇用への転換	入社後1年間の有期雇用契約満了後更新する際は無期雇用に転換。なお、転換にあたって採用試験などは設けていない。
無期雇用社員の総合職への転換	無期雇用社員のうち、最上位ランクであるStage 3在籍1年以上の者のうち、著しい成果をあげ、担当専門業務の範囲を超えて能力発揮が見込まれる者。所属部門長の推薦に基づき人事部にて面接により選定。2014年、2013年実績各6名。

・人材育成（キャリア形成を中心に）

期待される役割	総合職	無期雇用社員	有期雇用社員
マネージャー（課長職）	↑		
部門業務リーダー		↑	
担当			↑

（注：オレンジ色の矢印は、有期雇用社員から無期雇用社員、無期雇用社員から総合職へのキャリアパスを示しています。）

## 5 処遇・労働条件

・処遇の設定（異動範囲の設定を含む）

	総合職（全域型）	総合職（地域型）	主査（有期：無期）
契約期間	無期労働契約	無期労働契約	有期：初年度1年間 無期：2年目以降
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム
異動・出向	あり	転居を伴う異動はなし	原則なし
賃金形態	月給	月給	同左
昇進・昇格	評価に応じ昇給、昇格	同左	評価に応じ昇給
賞与	業績連動基本賞与+評価	同左	基本賞与+評価
職務手当	賞与に反映	同左	なし
退職給付	退職一時金	同左	なし
雇用終了の定め	定年（60歳）	同左	同左

# 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 平成25（2013）年4月1日をまたいだ有期労働契約については、どのように通算（カウント）するのでしょうか。

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を起点にカウントします。

## Q2 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がありますか。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。

## Q3 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ヶ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ヶ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。

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）。

## Q4 無期転換申込権が発生する前に、社員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。有期労働契約の満了前に、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。

## Q5 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、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に、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から労務が提供される始期が付された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は適用となります。

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有期特措法（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））の制度もあります。

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は適用となります。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



## □ 社内の有期社員の実態を把握しましょう

- ・どのようなタイプの有期社員がどの程度いるのかを確認しましょう。



「1. 有期社員の就労実態を調べる」(6ページ)をご覧ください

## □ 有期社員の現在の労働条件を確認しましょう

- ・個々の有期社員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

- ・有期社員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」(7～9ページ)をご覧ください

## □ 有期社員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

- ・無期転換者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」(10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。



## □ 対象社員への説明を行いましょう

- ・対象となる有期社員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」(10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。

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。

