

無期転換ルールに関する論点について

目次

1	論点一覧.....	2
2	本日は議論いただきたい論点	
	(1) 総論.....	5
	(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保...	31
	(3) 無期転換前の雇止め等.....	52
	(4) 通算契約期間及びクーリング期間.....	88
3	その他.....	96

1 論点一覽

（１）総論

- ア 無期転換ルールを活用状況をどう評価し、その要因をどう考えるか。
- イ 無期転換ルールは、「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」ことを目的として創設されたが、有期契約労働者の雇用の安定にどのような効果があったと考えられるか。
- ウ 無期転換ルールは、企業の雇用管理にどのような影響があったと考えられるか。

（２）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- ア 無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、さらなる周知が必要ではないか。
- イ 自らの無期転換申込権が発生しているかどうか分からない労働者が一定数いる中、無期転換を希望する労働者の転換申込機会を確保する上で、使用者からの個別の転換申込機会の通知等について、どのような対応が考えられるか。転換申込機会の通知等について何らかの対応を行う場合、その方法や時期、内容についてどう考えるか。
- ウ 無期転換後の労働条件が不明確であれば、有期契約労働者が無期転換を希望するか否か決められないほか、転換後にトラブルとなりかねないが、無期転換後の労働条件の明示について、どのような対応が考えられるか。

（３）無期転換前の雇止め等

- ア 無期転換前の雇止めやその他の無期転換回避策とみられるものについて、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし、どのようなケースに問題があると考えられるか。また、問題があるケースに対して、どのような対応が考えられるか。
- イ あらかじめ5年以内の更新上限を設けるケースが見られるが、これをどう考えるか。

（４）通算契約期間及びクーリング期間

- ア 通算契約期間「5年」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。
- イ クーリング期間「6ヶ月」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。

（５）無期転換後の労働条件

- ア 無期転換ルールは、原則として期間の定めのみを変更するものであるが、無期転換後の労働条件について「別段の定め」を行う場合、労働契約法の労働条件変更に係るルールとの関係をどのように考えるか。
- イ 無期転換後の労働条件について、有期労働契約時と変わらない労働者が多い実態が見られるが、無期転換後に、本人の希望も踏まえ業務の内容や責任の程度等が変更されることで、それに見合った待遇の見直しが行われるために、どのような方策が考えられるか。
- ウ フルタイムの無期転換労働者に対しては、パート・有期法に規定する通常の労働者との間の不合理な待遇の禁止規定が適用されないが、無期転換労働者と他の無期契約労働者（いわゆる正社員、多様な正社員等）との待遇の均衡についてどう考えるか。

（６）有期雇用特別措置法の活用状況

- ア 第1種（高度専門知識を有する有期雇用労働者）の活用状況について、どう考えるか。
- イ 第2種（定年後継続雇用の有期雇用労働者）の活用状況について、どう考えるか。

（７）その他

- ア 無期転換に係る制度（無期転換後の労働条件を含む。）を定めるにあたって、有期雇用労働者及び無期転換者の意見が反映されるようにすることをどう考えるか。

※ 本日で議論いただきたいのは、論点（１）～（４）。

2 (1) 総論

1. 論点

- ア 無期転換ルールを活用状況をどう評価し、その要因をどう考えるか。
- イ 無期転換ルールは、「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」ことを目的として創設されたが、有期契約労働者の雇用の安定にどのような効果があったと考えられるか。
- ウ 無期転換ルールは、企業の雇用管理にどのような影響があったと考えられるか。

2. 本検討会における委員からの主な意見等

- 正社員になっても、仕事がなくなれば整理解雇が有効とされうるということを前提として、そもそも無期雇用とは何か、無期転換とはどういう労働者にとっての権利なのかを検討し、広くそれを共有すべきではないか。
- 行動経済学の視点から、無期転換ルールをポジティブに評価する理屈としては、人間は先送り行動をしがちであることを踏まえて、お互い適切な判断ができるようにするため、締切りを設けているという点で、無期転換ルールをポジティブに評価できるのではないか。
- 無期転換制度に関する労働者の不満感について、企業規模によっても違うと思う。中小零細企業では職務の守備範囲やキャリアの問題は表に出づらく潜在的な不満となっているのではないか。問題として顕在化する部分のみならず、見えにくい部分の不満にもきちんと整理していく必要がある。
- 事業所独自の無期転換と法定の無期転換ルールは、いろいろな違いがあることが明らかになった。事業所独自の無期転換制度は、ある種、パート・有期法13条の正社員転換制度的な位置づけを与えている場合もあるかと思う。

3. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 無期転換導入の効果としては、社員の安心感や定着率の向上につながっている点が挙げられたほか、無期転換した従業員から、雇用が安定する点、無期契約になったことで様々なキャリアを展開できる点、有期雇用の時に感じていた疎外感を解消できる点が挙げられた。
他方、課題としては、特定の業務には能力を発揮するが別のキャリアを担わせたりジョブローテを行うと能力不足を感じる人が多い点、社員間の均等均衡が挙げられた。(企業)
- 無期転換導入の効果としては、雇用が安定したという点、労働条件が向上した点が挙げられた。
他方、課題としては、転勤や職務の限定の観点から正社員と無期転換社員で賃金が同一ではない点や、無期転換社員の賃金制度が明確ではない点、制度の活用促進の点が挙げられた。(労働組合)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、現状に不満がない点、無期転換しても働き方や待遇に変化がないという点、有期契約のままでも雇用不安定と感じていない点が挙げられた。(企業・企業が行った中小企業アンケート)
- 無期転換や正社員登用を希望しない理由としては、業務内容の拡大、責任の増加、全国転勤等を避けたい点が挙げられた。(労働組合)
- 期間の定めがなくなるというのは企業からすれば大変なことであり、労使で話し合いながら雇用の安定を図っているにもかかわらず一律に5年で無期転換権が発生するのはどうかと思うほか、無期転換を悪用する人も出てくる可能性もあることから、無期転換ルールについて撤廃を求めたいとの意見があった。(企業が行った中小企業アンケート)
- グローバルな企業もあれば、中小零細企業もあり、有期雇用の必要性は一律ないしは同一平面上で論じられるものではない。(使側弁護士)
- 無期転換ルールの意義(雇止めの不安から当たり前の権利行使を躊躇う有期契約労働者の深刻な実態を踏まえその待遇改善の契機とする)は極めて重要であり画期的な制度であるが、その活用状況は不十分。活用が不十分である要因は、必ずしも当該労働者・使用者への周知の不徹底だけでなく、無期転換権という権利行使を躊躇わせる職場風土の存在、無期転換阻止を意図する使用者を現行法では防止できない立法上の課題等にもあり、あわせてその是正が必要。(労側弁護士)
- 職務自体が期間限定の場合を除き、直接・無期雇用を基本とすべき。臨時的・突発的業務以外の業務というのは本来無期雇用の労働者に担わせるべき。入口規制を導入すべき。5年上限が増えている中で、恒常的な仕事に有期雇用労働者を従事させない入口規制を設けなければ基本的に対応できないのではないかと。(労働組合)
- 仮に入口規制を行った際でも、会社にとってそれが本当に必要な業務である限りは何らかの形で雇用は発生するのではないかと。雇用機会を減少させる可能性があるとの意見もあるが、景気変動による影響から考えれば、ごく小さいと考える。(労働組合)
- 労働契約における「期間の定め」が有する法的意義は、雇用調整機能であり、企業の経済活動の柔軟性を担保してきたが、現下の解雇権濫用法理を維持したまま「入口規制」を導入することは、企業の経済活動の柔軟性を削ぎ、労働需要そのものを減退させ、結果的に多数の労働者の就業可能性を奪う可能性が高い法規制である。(使側弁護士)
- 入口規制の導入とは別に、入口規制を導入しないのであれば、有期雇用契約を締結する場合には契約締結時にその理由の明示・説明を義務付ける必要がある。(労側弁護士)

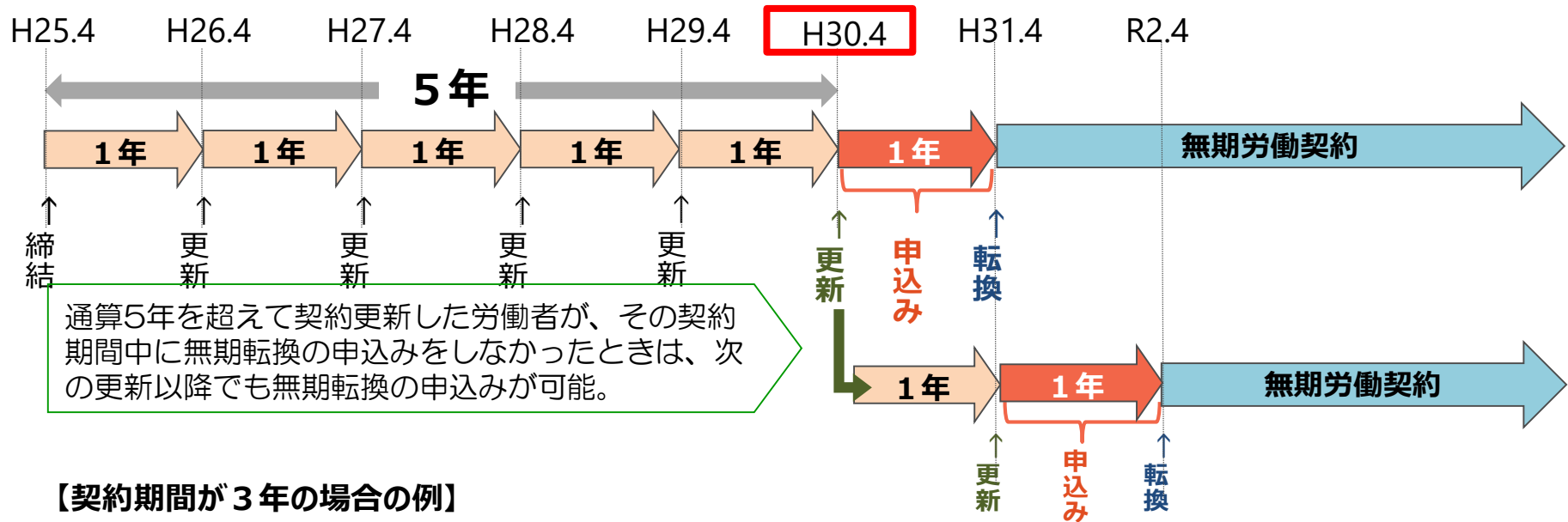
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 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。

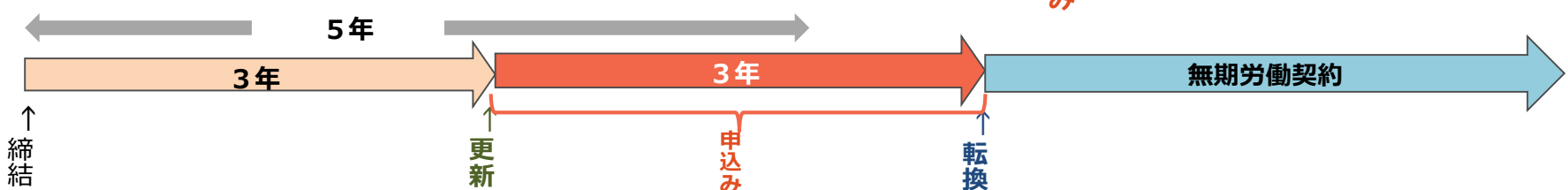
※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

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

【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る。別段の定めをすることにより、変更可能。

○ 労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に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、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

- 2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

○ 労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(1) 趣旨

有期労働契約(期間の定めのある労働契約をいう。以下同じ。)については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくない。こうした中で、有期契約労働者(有期労働契約を締結している労働者をいう。以下同じ。)については、雇止め(使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいう。以下同じ。)の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されている。

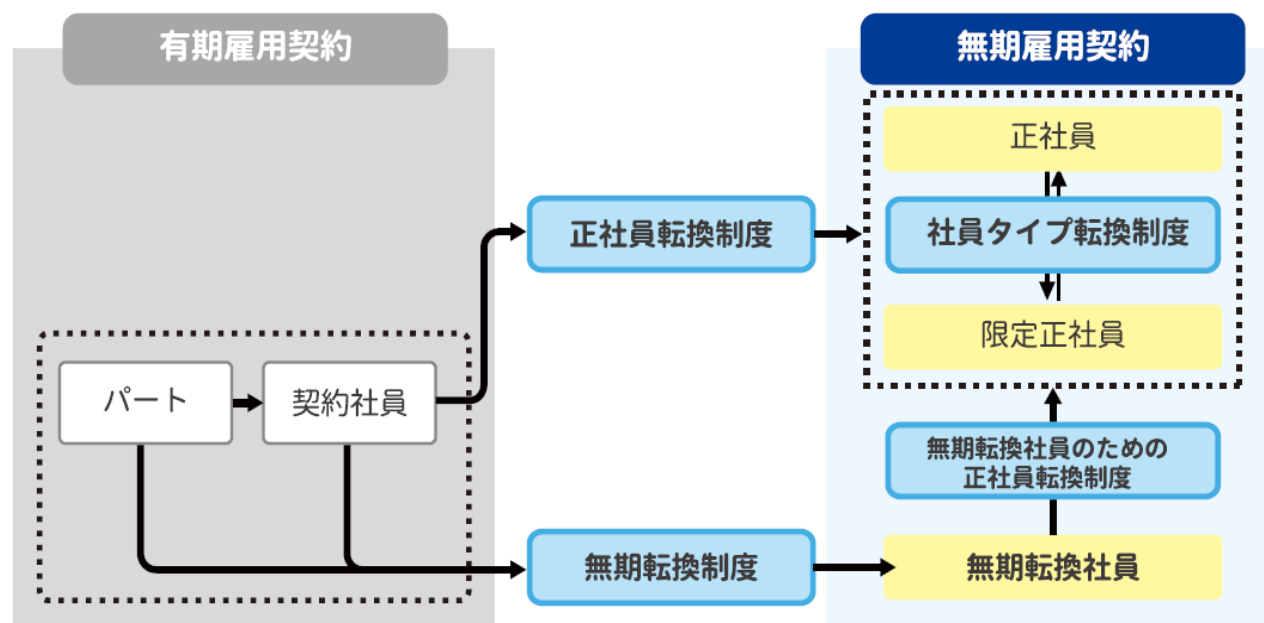
こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)に転換させる仕組み(以下「無期転換ルール」という。)を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものであること。

○ 無期転換制度の導入パターン例（ヒアリングで把握した事例）

- ①法定の無期転換ルールのみ … D組合、Y社
- ②独自の前倒し無期転換制度のみ（一定期間後は全員無期転換） … F社
- ③独自の前倒し無期転換制度（選抜あり）＋法定の無期転換ルール … A社、B社、X社
- ④独自の前倒し無期転換制度（選抜あり）＋5年以内の更新上限設定 … C社
- ⑤5年以内の更新上限設定（有期雇用は全員5年以内） … E組合、G組合、H組合から聴取した事例

※①～③は、転換を希望しない場合有期雇用のまま継続する場合もあり得る

○ 無期転換後の制度・正社員転換制度の例

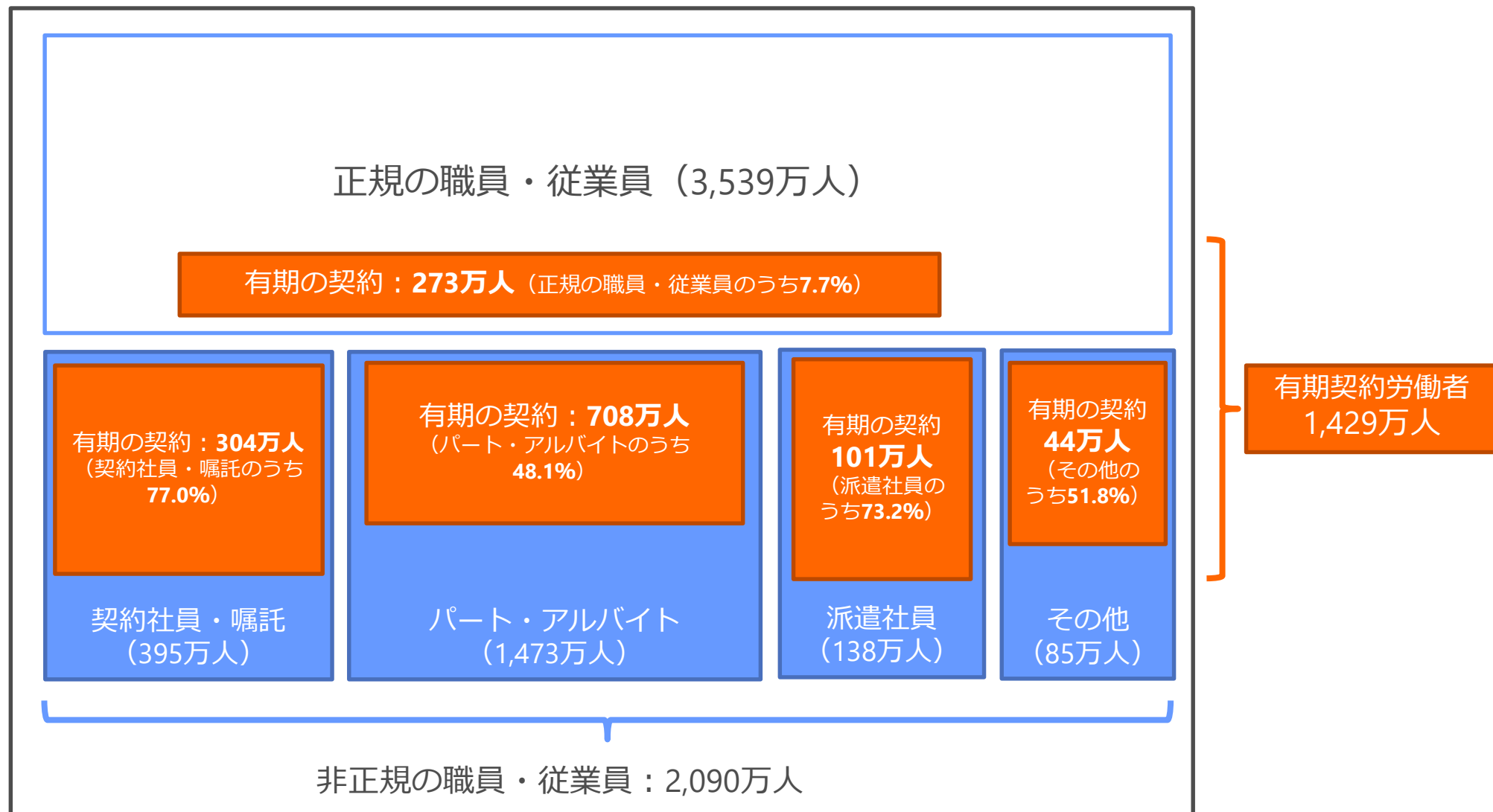


有期契約労働者に関する現状 – 非正規雇用労働者と有期契約労働者の数 –

- 労働力調査によると役員を除く雇用者全体の人数が5629万人、そのうち有期契約労働者の人数は1429万人となっている。

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6 (P.8) 一部改変

役員を除く雇用者（全産業）：5,629万人【2020年】



※「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」等の区分は、勤め先での呼称による。

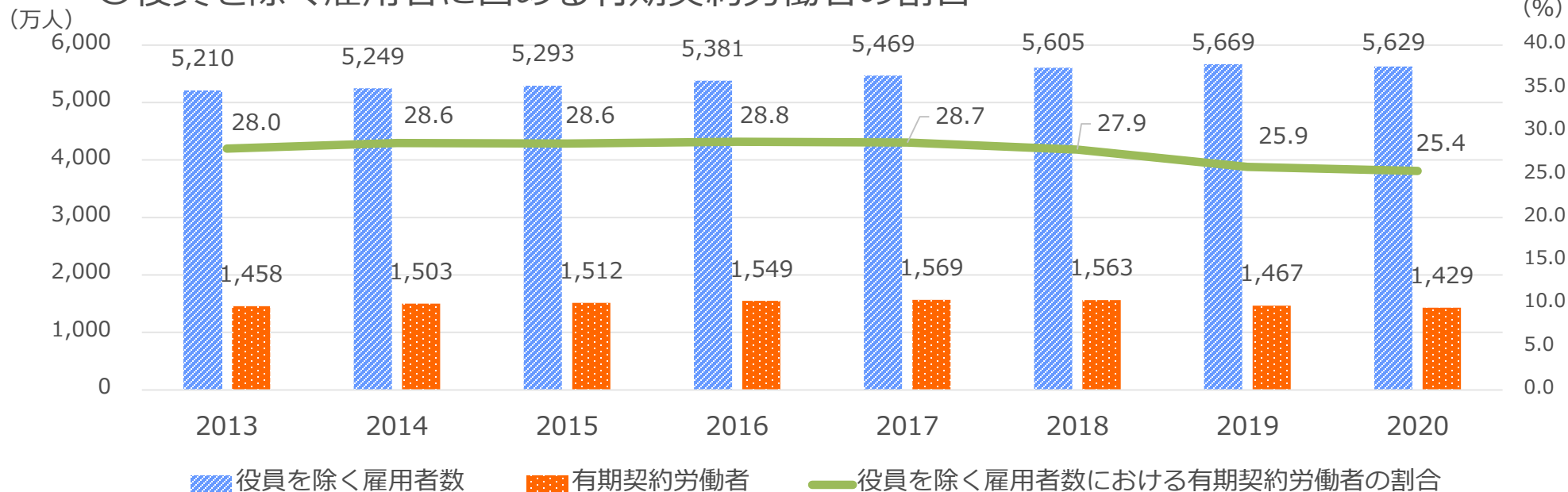
資料出所）総務省「労働力調査（基本集計）」年次結果（2020年）

有期契約労働者に関する現状 – 有期契約の労働者数及び割合の推移 –

○ 有期契約労働者数や役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合の推移は以下のとおり。

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6 (P.9) 一部改変

○役員を除く雇用者に占める有期契約労働者の割合



※・2012年以前は「有期の契約」を調査していないため不算出。

・2013年～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。

<月次データ>

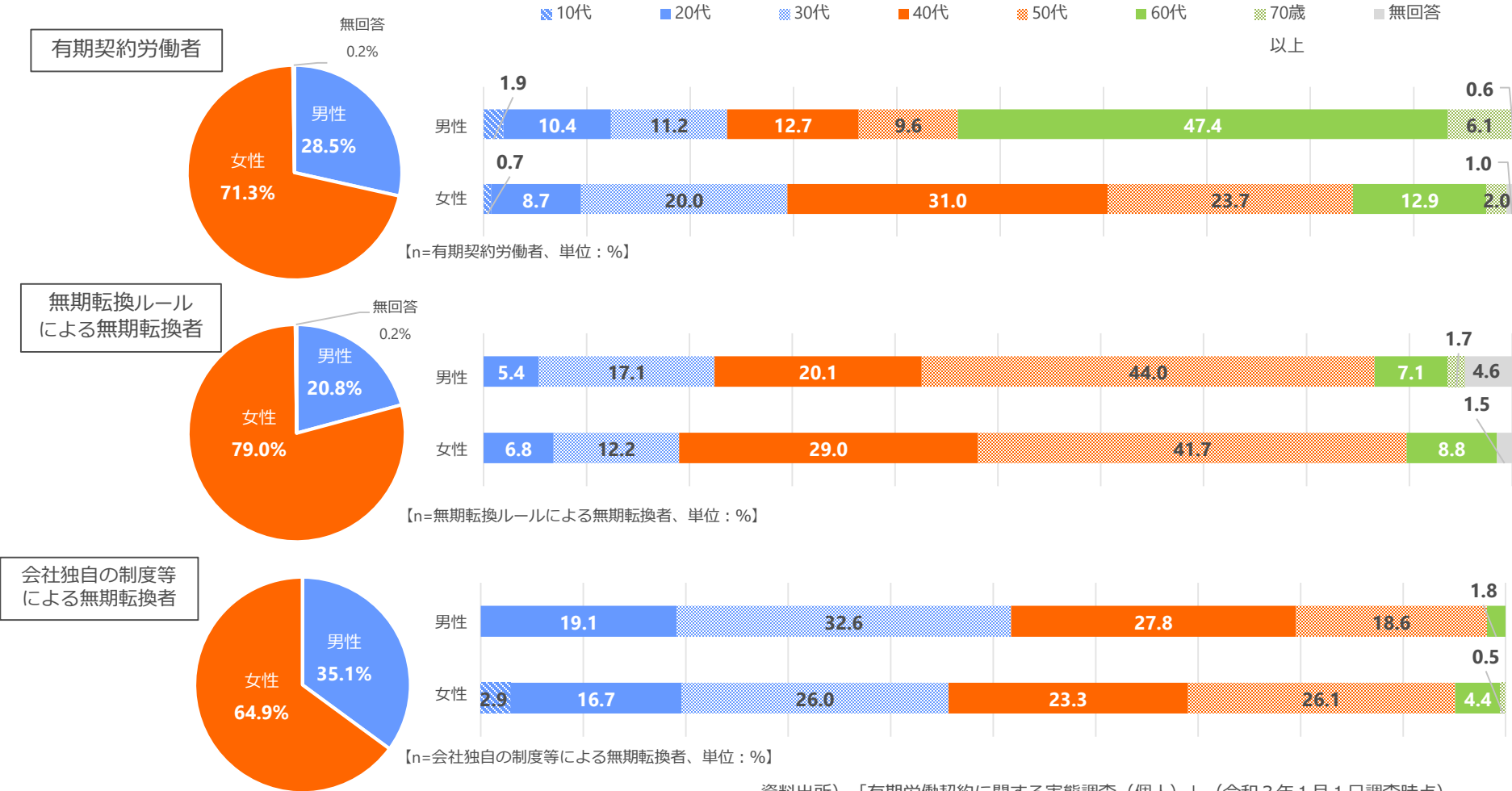
	2018.1	2018.4	2018.7	2018.10	2019.1	2019.4	2019.7	2019.10	2020.1	2020.4	2020.7	2020.10	2021.1	2021.4
役員を除く雇用者数 (万人)	5,566	5,572	5,626	5,678	5,628	5,616	5,699	5,721	5,665	5,582	5,621	5,645	5,610	5,607
有期契約労働者数 (万人)	1,677	1,651	1,508	1,444	1,466	1,446	1,502	1,482	1,435	1,426	1,405	1,418	1,398	1,392
有期契約労働者の割合 (%)	30.1	29.6	26.8	25.4	26.0	25.7	26.4	25.9	25.3	25.5	25.0	25.1	24.9	24.8

- 有期契約労働者、無期転換者とも女性の割合が高いが、無期転換ルールによる無期転換者は独自制度による無期転換者に比べて特に女性の割合が高い。
- 性別、年代ごとに見ると、男性の有期契約労働者では5割超が60代以上となっている。

○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細（有期／個人・2021年1月時点）

※1 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照
※2 有期実態調査（個人）の分析対象となる労働者は「有期契約労働者」、「無期転換ルールによる無期転換者」、「独自制度による無期転換者」である。

＜性別、年齢の分布＞



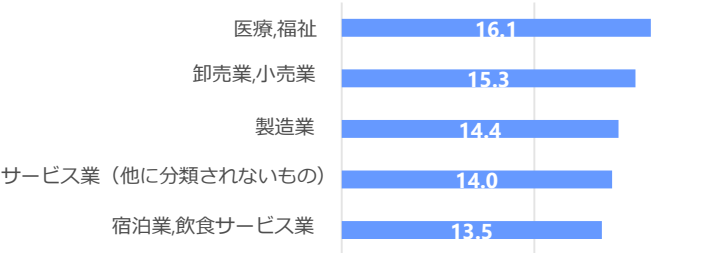
- 契約区分ごとの最も割合が高い業種は、有期契約労働者では医療、福祉、無期転換ルールによる無期転換者では卸売業、小売業、独自制度による無期転換者では製造業となっている。
- 契約区分ごとの就業形態では、有期労働契約、無期転換ルールによる無期転換者ではパートタイム契約労働者の割合が最も高く、約5割を占めるのに対し、独自制度による無期転換者では正社員の割合が7割近くを占めている。

○有期実態調査（個人）の対象となる有期契約労働者又は無期転換者の詳細

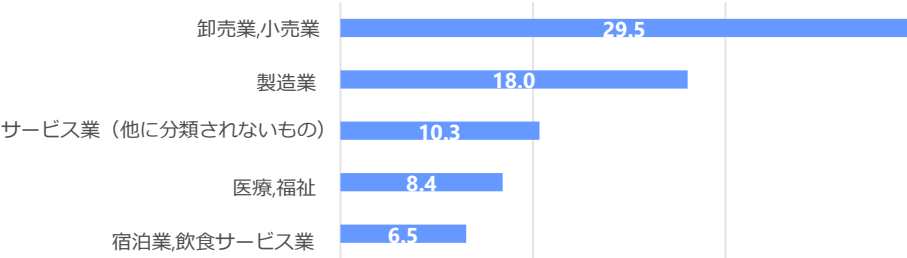
<勤務先の業種の割合（上位5つ）>

（有期／個人・2021年1月時点）

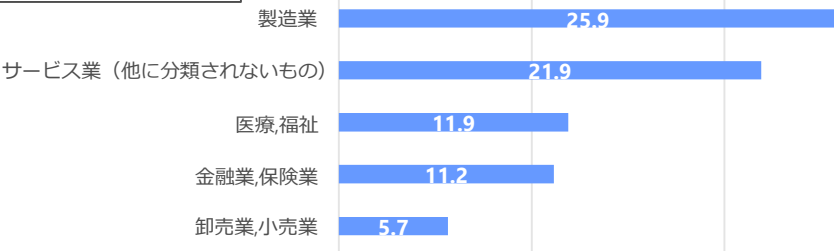
有期契約労働者 【n=有期契約労働者、単位：％】



無期転換ルールによる無期転換者 【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：％】

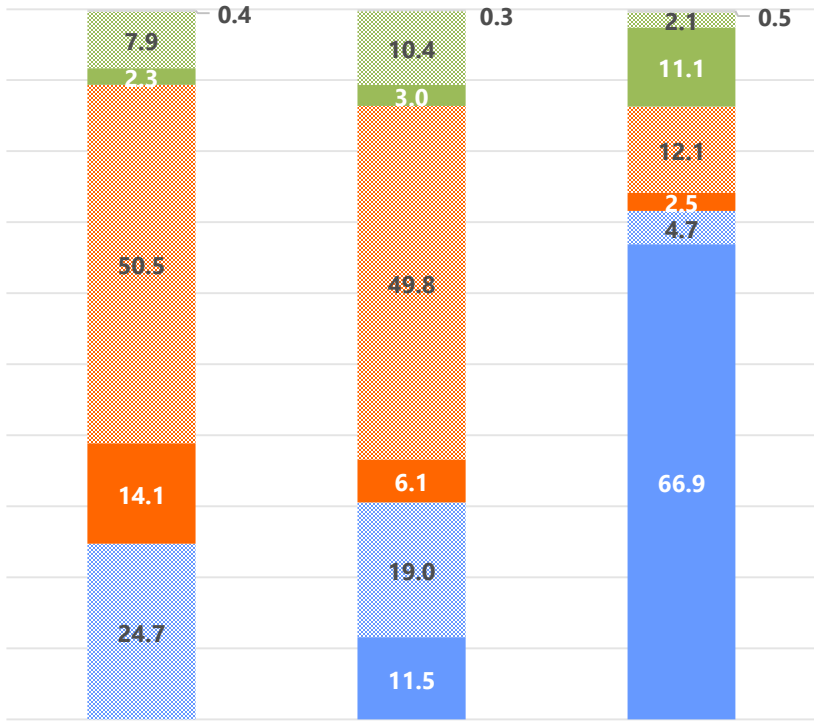


会社独自の制度等による無期転換者 【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：％】



<就業形態の割合>

※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照



有期契約労働者 【n=有期契約労働者、単位：％】

無期転換ルールによる無期転換者 【n=無期転換ルールによる無期転換者、単位：％】

会社独自の制度等による無期転換者 【n=会社独自の制度等による無期転換者、単位：％】

■ 正社員 ■ 契約社員 ■ 嘱託社員 ■ パートタイム労働者 ■ 派遣労働者 ■ その他 ■ 無回答

- 無期転換ルールによる無期転換を申込み権利が生じた人がいる事業所のうち、「実際に無期転換申込権を行使した労働者がいる事業所」の割合は35.9%で、「無期転換申込権を行使せず継続雇用されている労働者がいる事業所」の割合は80.4%となっている。

○無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人がいる事業所

(有期／事業所・2020年4月時点)

<2018年度・2019年度合算>

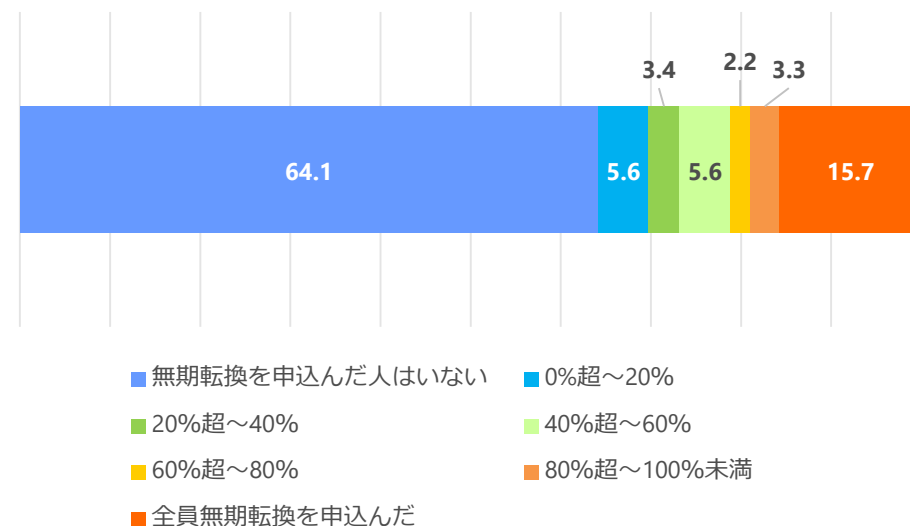
【n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：%（複数回答）】

			2018年度・2019 年度合算
無期転換を申込み権利を行使した人がいる事業所			35.9
無期転換を 申込み権利 を行使しな かった人が いる事業所	継続して雇用されている人がいる事業所		80.4
	既に退職し ている人が いる事業所	本人の都合により退職 した人がいる事業所	18.3
		雇止め又は契約期間中 に解雇を行った人がい る事業所	2.2
		その他の理由で退職し た人がいる事業所	2.6

<2018年度・2019年度合算：

無期転換を申込み権利が生じた人のうち無期転換を申
込んだ人の割合別事業所の分布状況>

【n=無期転換申込権が生じた人がいる事業所、単位：%】



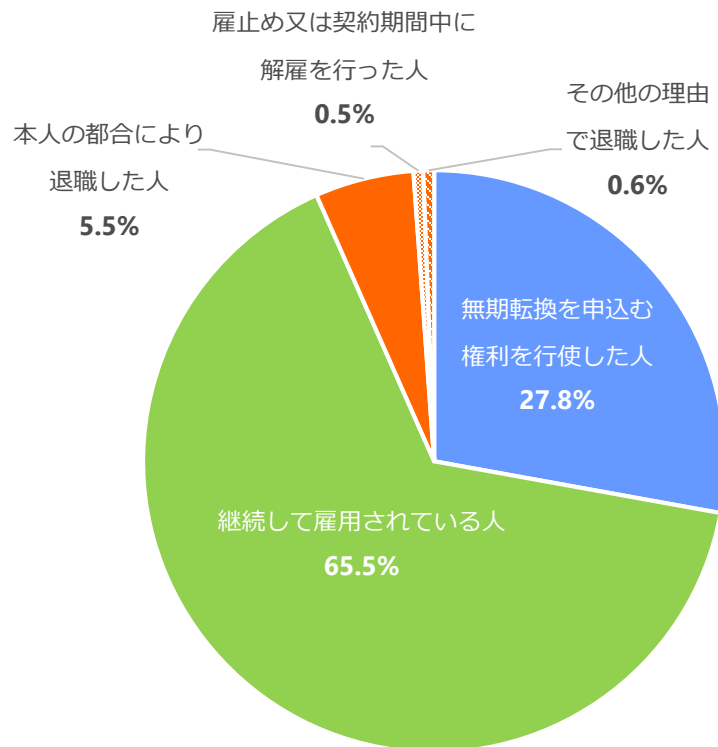
※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

- 無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」は約3割、「申込権を行使せず継続雇用されている人」は6割超、「既に退職している人」は1割未満となっている。
- 年度別にみると、2018年度では「無期転換申込権を行使した人」の割合は32.4%であったのに対し、2019年度は19.8%であった。

○ 無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況（有期／事業所・2020年4月時点）

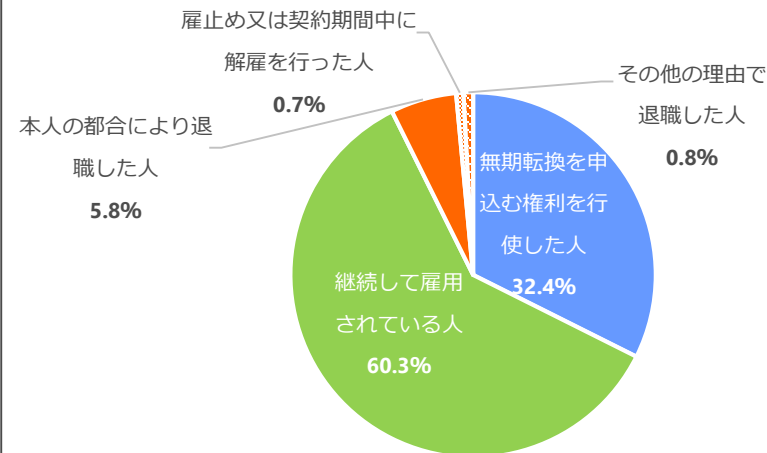
< 2018年度・2019年度合算 >

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：％】



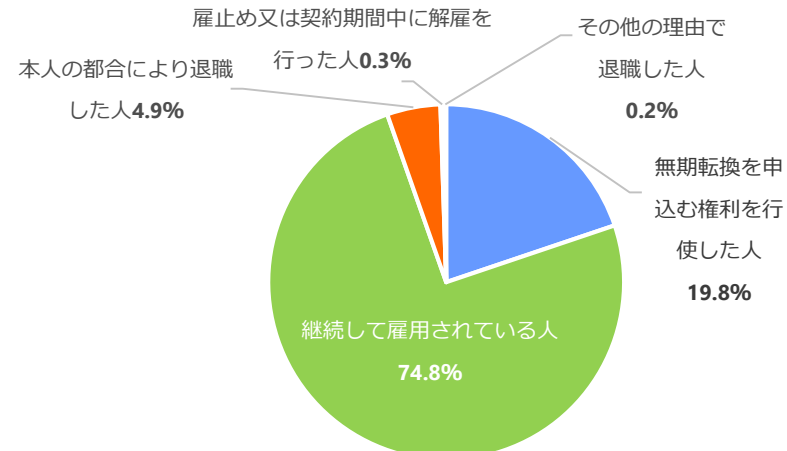
< 2018年度 >

【n=2018年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：％】



< 2019年度 >

【n=2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：％】



※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

資料出所) 「有期労働契約に関する実態調査(事業所)」(令和2年4月1日調査時点)

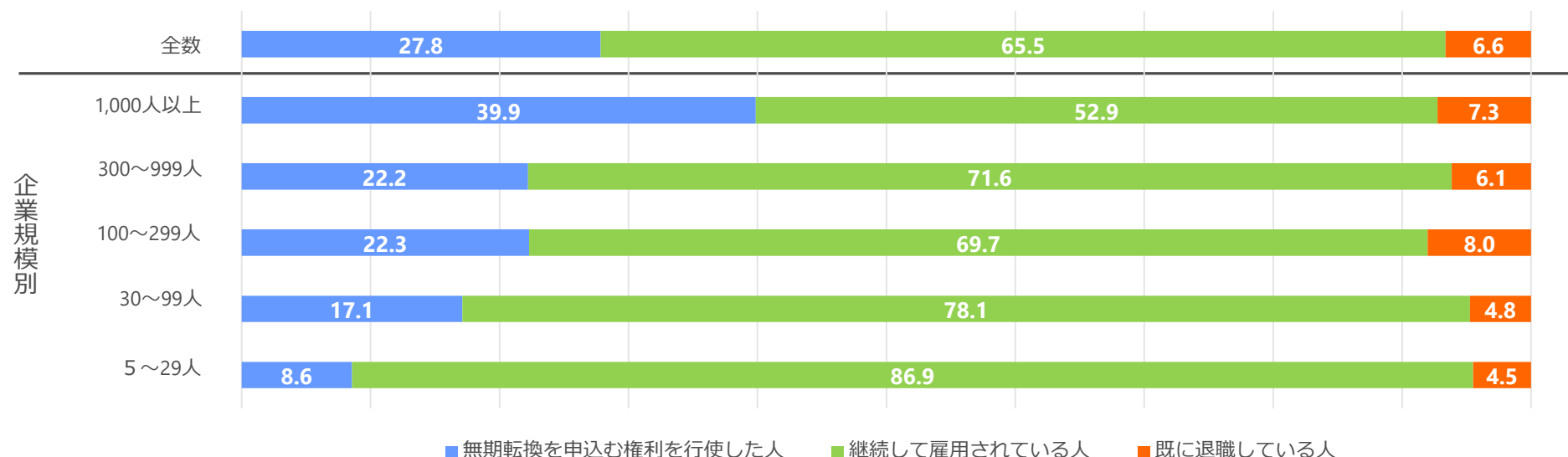
- 企業規模別に見ると、無期転換ルールにより無期転換申込権が生じた人のうち、「無期転換を申込み権利を行使した人」の割合が最も高いのは「1,000人以上」の企業規模で約4割となっているが、最も割合が低いのは「5～29人」の企業規模であり、1割未満となっている。
- 既に退職した人の割合は、いずれの企業規模でも4～8%程度となっている。

○ 企業規模別・無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人の状況

(有期／事業所・2020年4月時点)

< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=2018年度又は2019年度に無期転換ルールによる無期転換申込権が生じた人、単位：％】

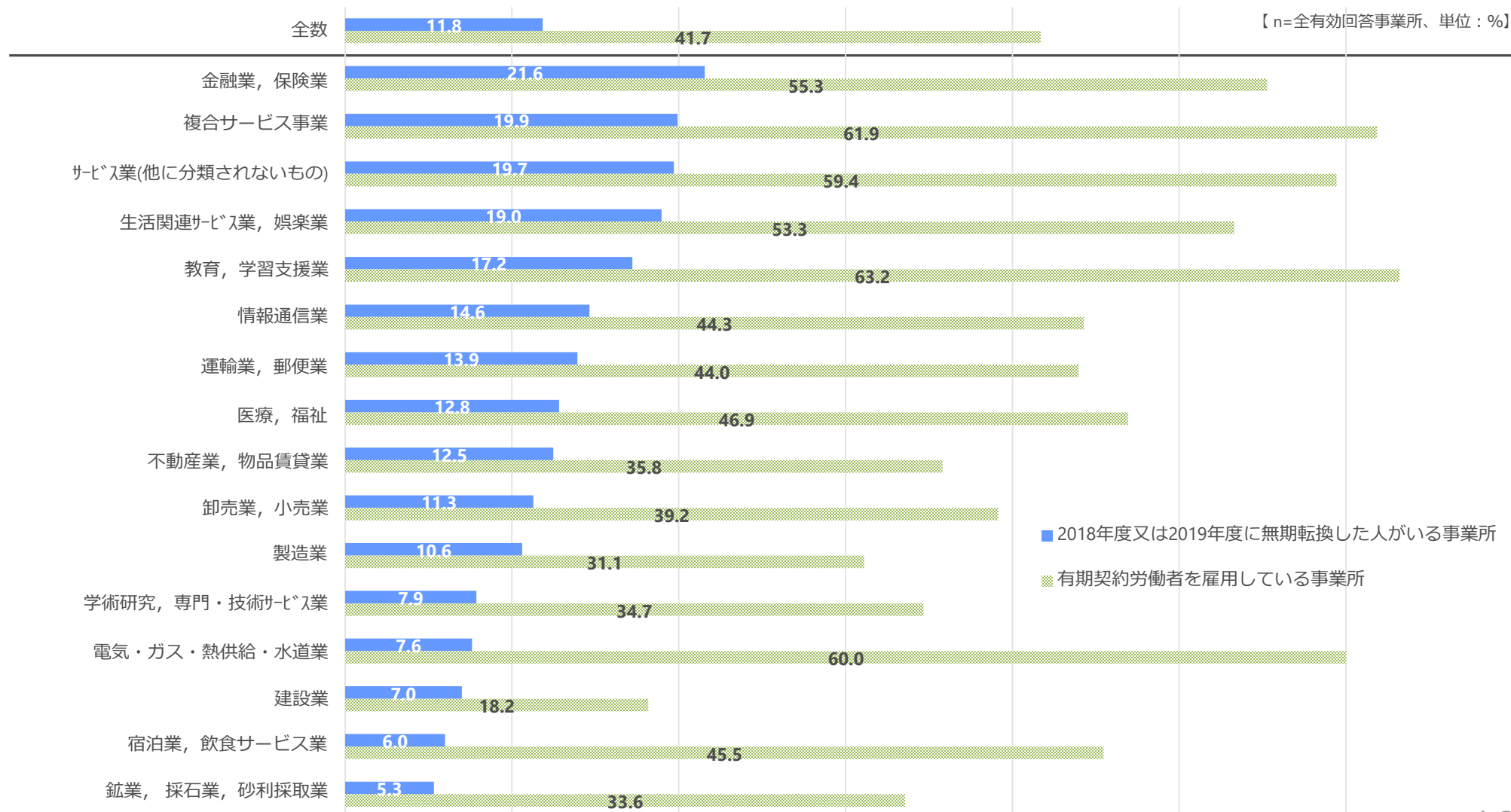


※1 「既に退職している人」とは、「本人の都合により退職した人」、「雇止め又は契約期間中に解雇を行った人」、「その他の理由で退職した人」の割合を合算した割合

※2 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

- 「有期契約労働者を雇用している事業所」の割合は41.7%であるのに対し、「無期転換した人がいる事業所」の割合は全体で11.8%であった。業種別にみると以下のとおりである。

○ 業種別・有期契約労働者がいる事業所・無期転換した人がいる事業所（有期／事業所・2020年4月時点）



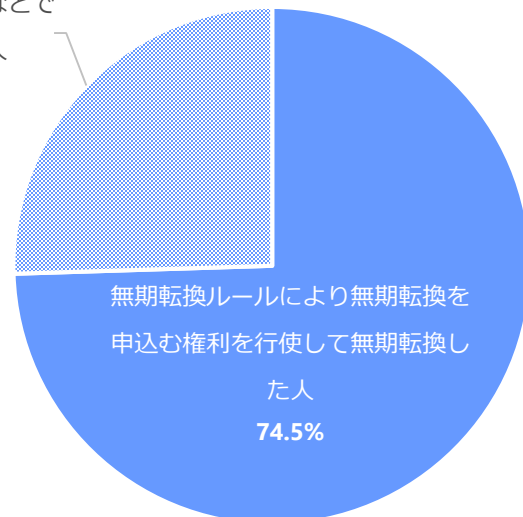
- 無期転換した人のうち、「無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」の割合は74.5%、「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合は25.5%となっている。
- 企業規模別に見ると、「1,000人以上」の規模では「無期転換ルールにより無期転換を申込み権利を行使して無期転換した人」の割合が最も高く、「5～29人」の規模で「事業所独自の制度などで無期転換した人」の割合が最も高い。

○2018年度・2019年度合算：無期転換した人の内訳（有期／事業所・2020年4月時点）

< 2018年度・2019年度合算 >

【n=無期転換した人、単位：%】

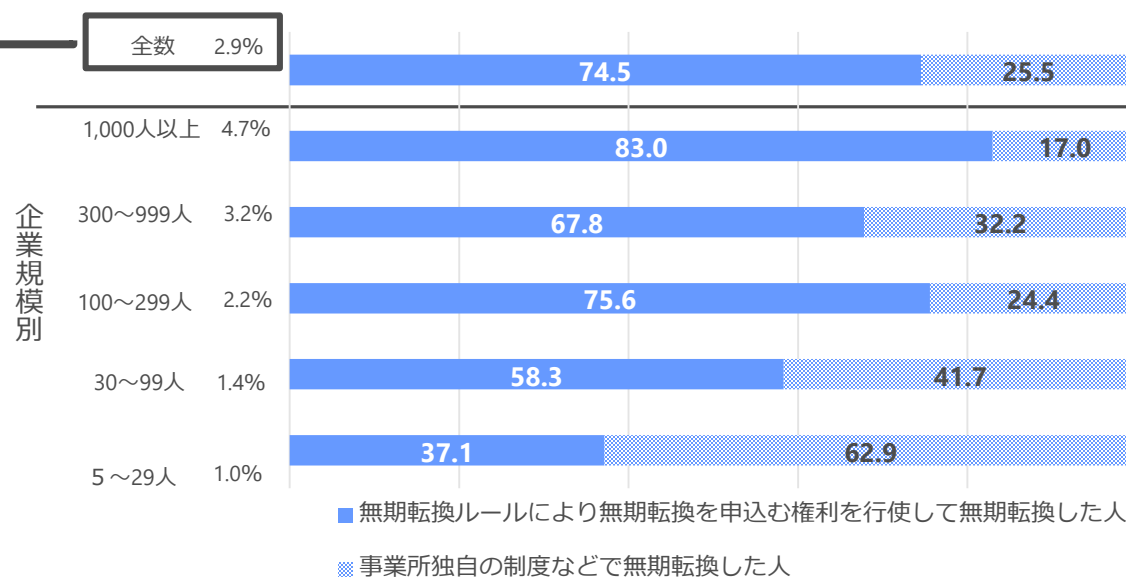
事業所独自の制度などで
無期転換した人
25.5%



< 2018年度・2019年度合算：企業規模別 >

【n=無期転換した人、単位：%】

復元後の常用労働者数に占める無期転換者の割合



- 本調査結果より、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。
- (※) 常用労働者5人未満の事業所の状況を考慮していないこと、調査対象の2018年度及び2019年度以外にも無期転換は行われていることに留意が必要。

【参考】常用労働者5人以上の事業所における、通算勤続年数が5年を超える有期契約労働者の人数は約474万人と推計される（「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点））。

- 無期転換後における勤務先への意識の変化について、「特に変わらない」の割合は43.0%、「より長く働きたいと思うようになった」の割合が41.9%であった。
- 「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった」等の意識の変化があった無期転換者にその理由について尋ねたところ、「正社員として雇用されるわけではないから」の割合が最も高い。

○無期転換後の意識の変化及びその理由（有期／個人・2021年1月時点）

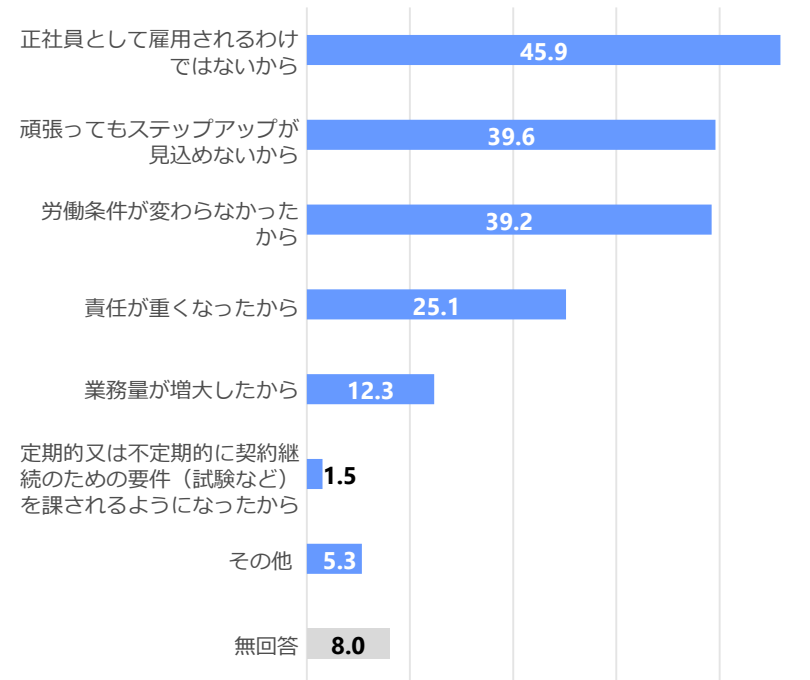
<無期転換後における勤務先への意識の変化の有無>

【n=無期転換者、単位：％】

意識の変化		
特に変わらない (現在の業務量・労働条件に満足している)		43.6
変化の内容 (複数回答)	より長く働きたいと思うようになった	41.9
	正社員と同様の業務量・労働条件で働きたいと思うようになった	11.9
	早く退職・転職したいと思うようになった	2.5
	無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたいと思うようになった	0.8
	その他	2.5
無回答		4.4

<意識が変化した理由>

【n=左図で変化の内容として、「正社員と同様の業務量・労働条件で働きたい」、「早く退職・転職したい」、「無期契約労働者になる前の業務量・労働条件に戻りたい」を選択した無期転換者、単位：％（複数回答・最大3つ）】



※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

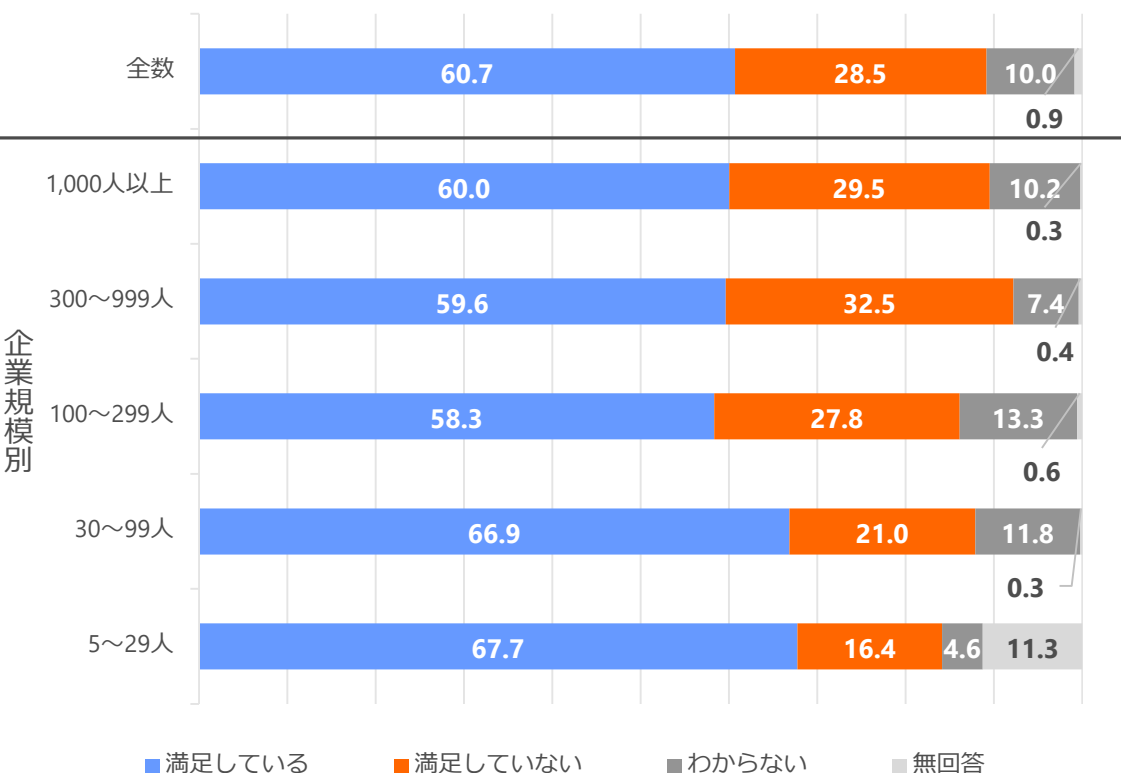
- 無期転換者のうち、現在の働き方について「満足している」割合は60.7%、「満足していない」割合は28.5%となっている。
- 満足している理由としては、「労働時間・日数が自分の希望に合致しているから」「失業の心配が当面ないから」の割合が高くなっており、満足していない理由としては、「賃金水準が正社員に比べて低いから」「賃金の絶対水準が低いから」の割合が高くなって

○無期転換者の現在の働き方に関する満足感及びその理由 (有期／個人・2021年1月時点)

<満足している理由(上位7つ)>

<働き方に満足しているか>

【n=無期転換労働者、単位：％】



【n=満足していると回答した無期転換者、単位：％(複数回答・最大3つ)】

満足している理由	
労働時間・日数が自分の希望に合致しているから	56.7
失業の心配は当面ないから	51.4
職場の人間関係が良いから	39.4
休暇制度や福利厚生に満足しているから	25.0
正社員に比べて責任が軽く、残業が少ないから	17.8
賃金水準に満足しているから	14.7
頑張れば正社員などにステップアップできるから	4.5

<満足していない理由(上位7つ)>

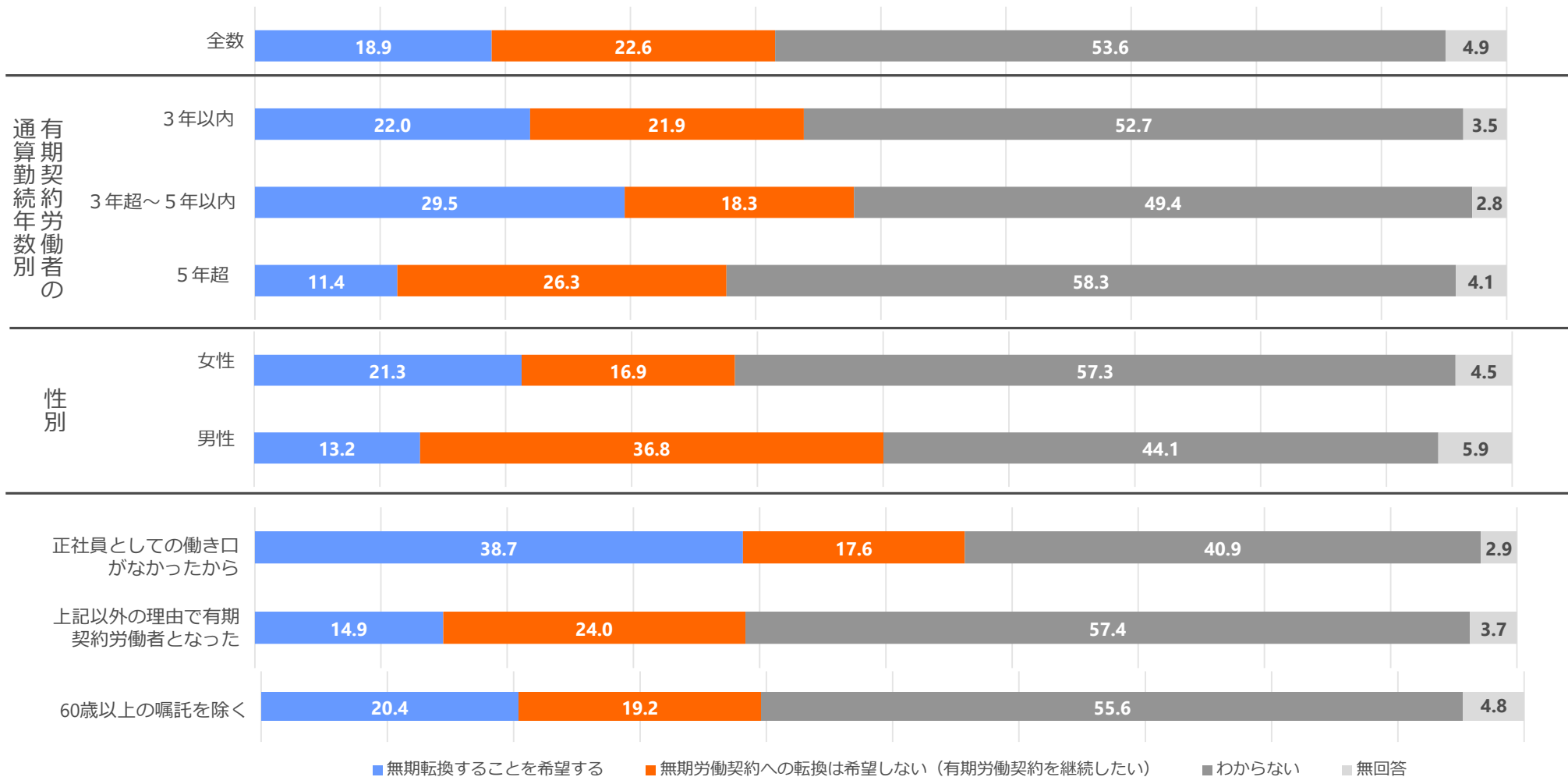
【n=満足していないと回答した無期転換者、単位：％(複数回答・最大3つ)】

満足していない理由	
賃金水準が正社員に比べて低いから	51.1
賃金の絶対水準が低いから	44.3
頑張ってもステップアップが見込めないから	34.5
職場の人間関係が悪いから	18.0
休暇制度や福利厚生がよくないから	13.3
責任が重く、残業が多いから	13.0
いつ解雇や雇止めされるかわからないから	12.8

- 有期契約労働者に、将来、無期転換することを希望するか尋ねたところ、「無期転換することを希望する」割合は18.9%、「無期労働契約への転換は希望しない」割合は22.6%、「わからない」割合は53.6%であった。

○有期契約労働者の無期転換の希望の有無（有期／個人・2021年1月時点）

【n=有期契約労働者、単位：％】



- 無期転換することを希望する有期契約労働者の無期転換することを希望する理由について、最も割合が高いのは「雇用不安がなくなるから」、次いで「長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから」「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」となっている。
- 性別、有期契約労働者となった理由別、60歳以上かつ嘱託社員の就業形態の有期契約労働者を除いた結果についてみても、同様の傾向である。

○無期転換を希望する理由（有期／個人・2021年1月時点）

【n=有期契約労働者のうち無期転換することを希望する者、単位：％（複数回答・最大3つ）】

	合計	男性	女性	正社員としての働き 口がなかったから	それ以外	60歳以上の嘱 託を除く
雇用不安がなくなるから	81.2	71.8	83.5	84.8	79.4	81.8
長期的なキャリア形成の見通しや、将来的な生活設計が立てやすくなるから	55.6	46.5	57.9	56.0	56.3	56.1
その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから	35.0	34.0	35.2	36.8	34.7	34.5
法定された権利だから	13.2	11.7	13.6	10.1	15.0	12.5
社会的な信用が高まるから	7.1	10.6	6.2	8.4	6.6	7.3
他者にすすめられたから	2.8	2.3	2.9	1.8	3.5	2.7
会社の中核メンバーになれるから	2.2	5.6	1.4	2.4	2.2	2.1
その他	2.3	6.6	1.3	1.1	3.1	2.4
無回答	1.1	2.2	0.8	1.2	0.4	0.7

※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

- 無期転換することを希望しない有期契約労働者の無期転換を希望しない理由について、最も割合が高いのは「高齢だから、定年後の再雇用だから」となっている。
- 有期契約労働者となった理由別に見ると、「正社員としての働き口がなかったから」と回答した者で、最も割合が高いのは「頑張ってもステップアップが見込めないから」となっている。
- 60歳以上かつ嘱託社員の就業形態の有期契約労働者を除いた結果についてみると「現状に不満はないから」の割合が最も高い。

○無期転換を希望しない理由（有期／個人・2021年1月時点）

【n=有期契約労働者のうち無期転換することを希望しない者、単位：％（複数回答・最大3つ）】

	合計	男性	女性	正社員としての働き口がなかったから	それ以外	60歳以上の嘱託を除く
高齢だから、定年後の再雇用者だから	40.2	59.6	23.2	23.4	43.9	24.7
現状に不満はないから	30.2	22.5	36.5	18.0	32.2	36.6
契約期間だけ無くなっても意味がないから	20.5	21.7	19.6	35.6	18.5	20.5
辞めにくくなるから（長く働くつもりはないから）	15.9	13.5	18.0	22.3	15.5	16.7
責任や残業等、負荷が高まりそうだから	15.8	18.3	13.6	4.1	17.8	18.8
頑張ってもステップアップが見込めないから	13.0	6.3	19.0	37.3	8.5	16.2
無期労働契約ではなく正社員になりたいから	6.6	3.5	9.4	34.5	2.3	8.7
学生だから（他の会社に就職するから）	5.3	7.5	3.4	—	6.4	7.0
他に本業や副業があるから	3.4	2.9	3.9	—	4.1	4.5
制度や手続がよく分からないから	3.0	3.8	2.3	6.5	2.5	2.7
会社側に希望を伝えにくいから	1.6	0.5	2.5	2.4	1.5	2.1
育児・介護休業等の後、正社員に復帰するから	0.4	—	0.7	—	0.4	0.5
その他	9.4	1.8	16.0	27.5	6.1	11.6
無回答	2.0	0.9	3.0	0.3	0.5	2.3

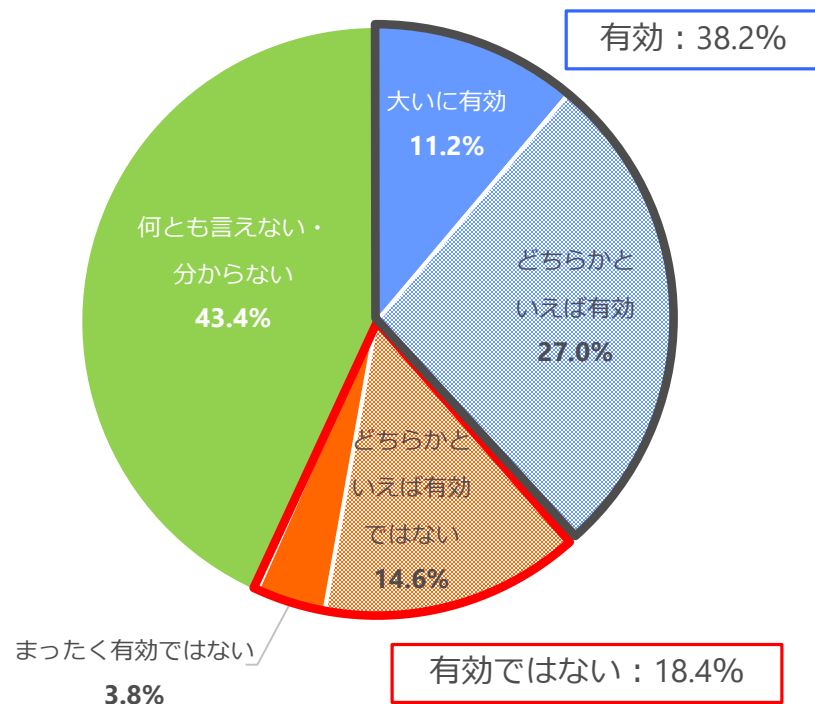
※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

- 無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化のために有効だと考える割合は38.2%、有効でないとする割合は18.4%となっている。
- 有効ではないとする理由としては、「かえって更新上限等による雇止めが増える恐れがあるから」の割合が最も高く、次いで「労働者の多くは希望しないと思うから」となっている。

○無期転換ルールに関する労働者の意見（多様化／個人・2021年1月時点）

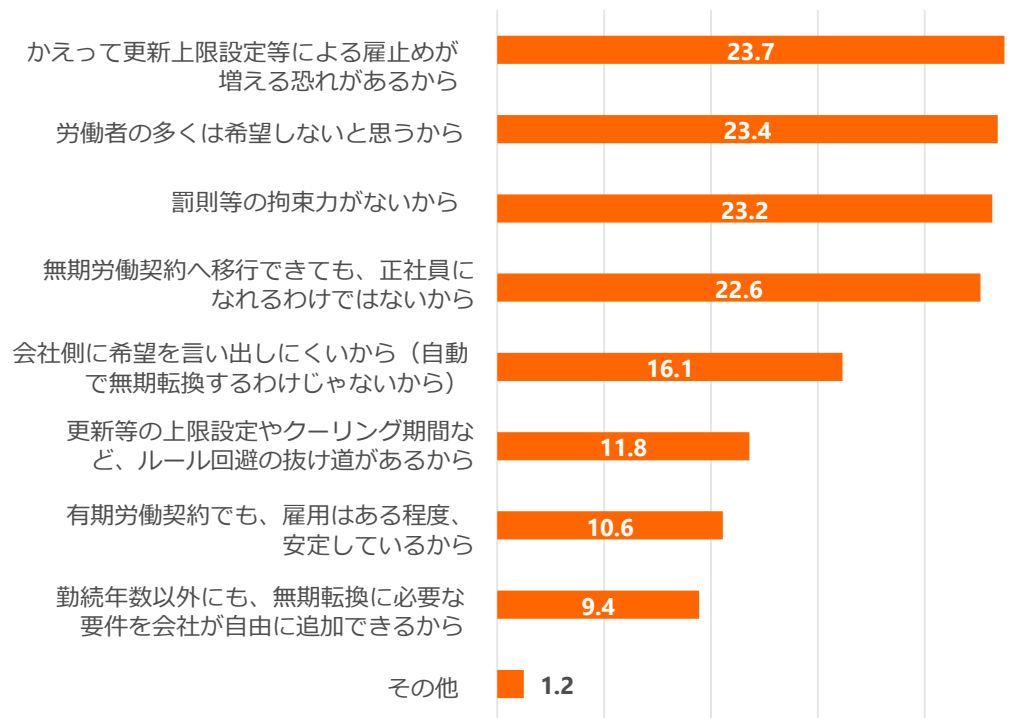
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【n=有期契約労働者又は無期転換社員、単位：％】



＜有効ではないとする理由＞

【n=左図でどちらかといえば有効ではない又はまったく有効ではないと回答した有期契約労働者又は無期転換社員、単位：％】



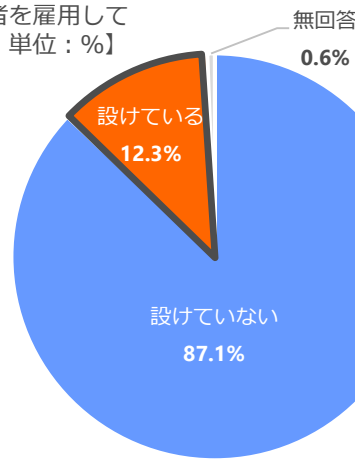
※ 各種用語は参考資料1の8頁の用語解説参照

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が14.2%、「設けていない」割合が82.9%となっている。
- 上限を設けている事業所のうち、5年以内の上限を設定している事業所の割合は94.0%である。
- この点、2011年7月時点では、有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が12.3%、「設けていない」割合が87.1%であった。

○有期契約労働者（※）の勤続年数の上限の設定（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

<2011年7月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：％】



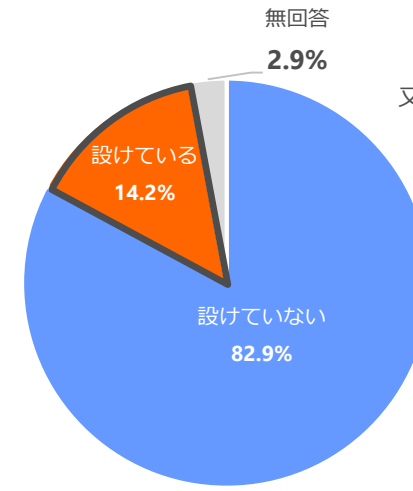
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：％】

上限年数	
6か月以内	1.9
6か月超～1年以内	7.6
1年超～3年以内	26.7
3年超～5年以内	51.6
5年超～10年以内	3.5
10年超	8.6

5年以内の
上限がある
87.8%

<2020年4月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％】



【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：％】

上限年数	
6か月以内	3.8
6か月超～1年以内	24.4
1年超～3年以内	16.5
3年超～5年以内	49.3
5年超～10年以内	5.0
10年超	1.0

5年以内の
上限がある
94.0%

※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ

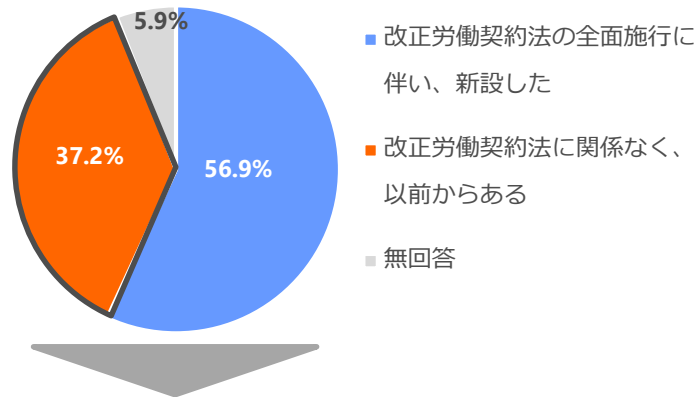
※2 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

- フルタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業及びパートタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業における上限の設定時期について、「改正労働契約法の前面施行に伴い、新設した」割合がいずれも約6割となっている。

○改正労働契約法と上限設定との関係（多様化／企業・2021年1月時点）

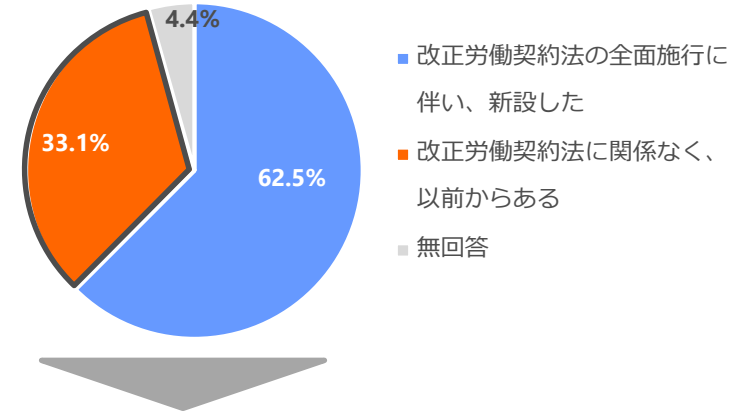
＜フルタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：％】



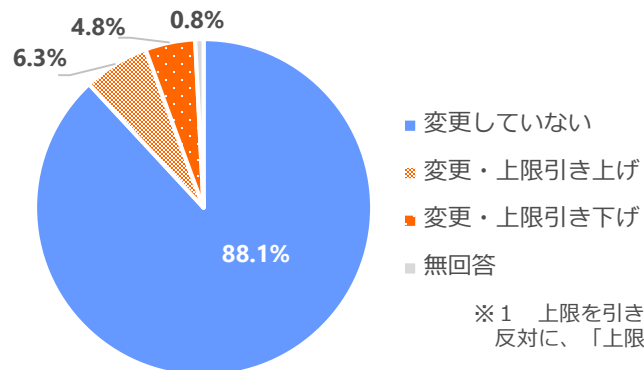
＜パートタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：％】



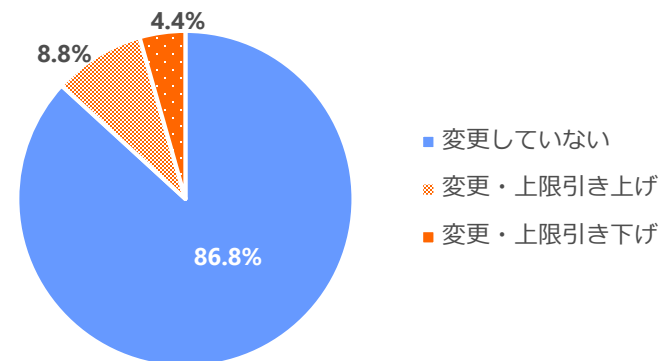
＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：％】



＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：％】



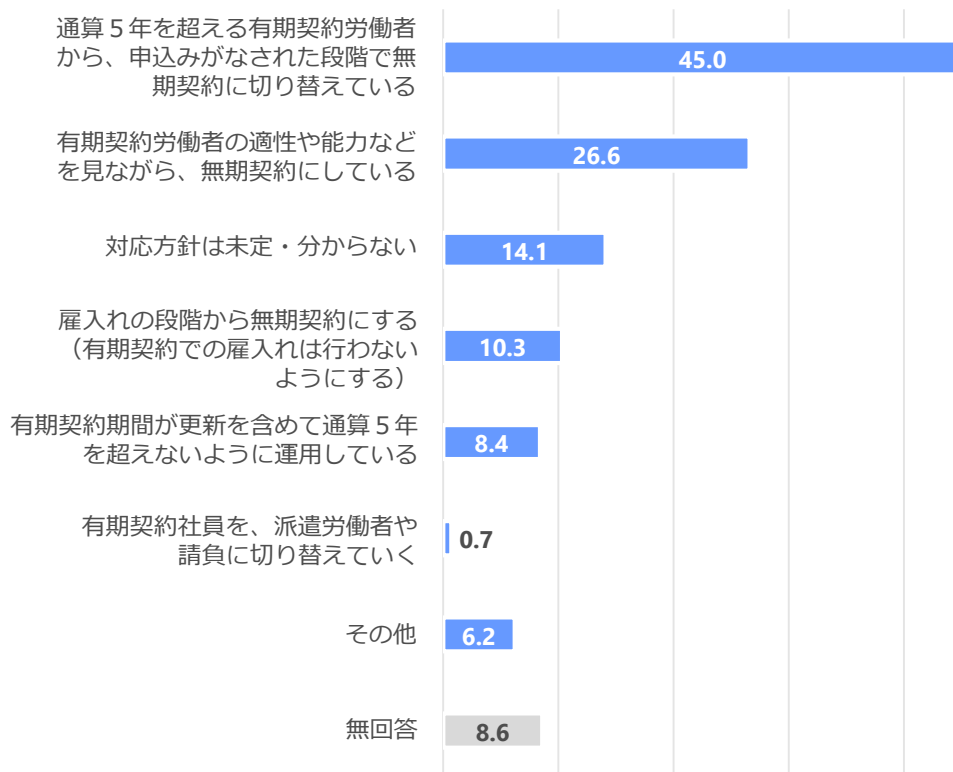
※1 上限を引き上げたとは、例えば3年→5年など、
反対に、「上限を引き下げた」とは、例えば5年→3年など。

- フルタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申込がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」割合が8.4%となっている。
- パートタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申込がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」企業の割合が6.4%となっている。

○無期転換ルールに対する企業の対応状況（多様化／企業・2021年1月時点）

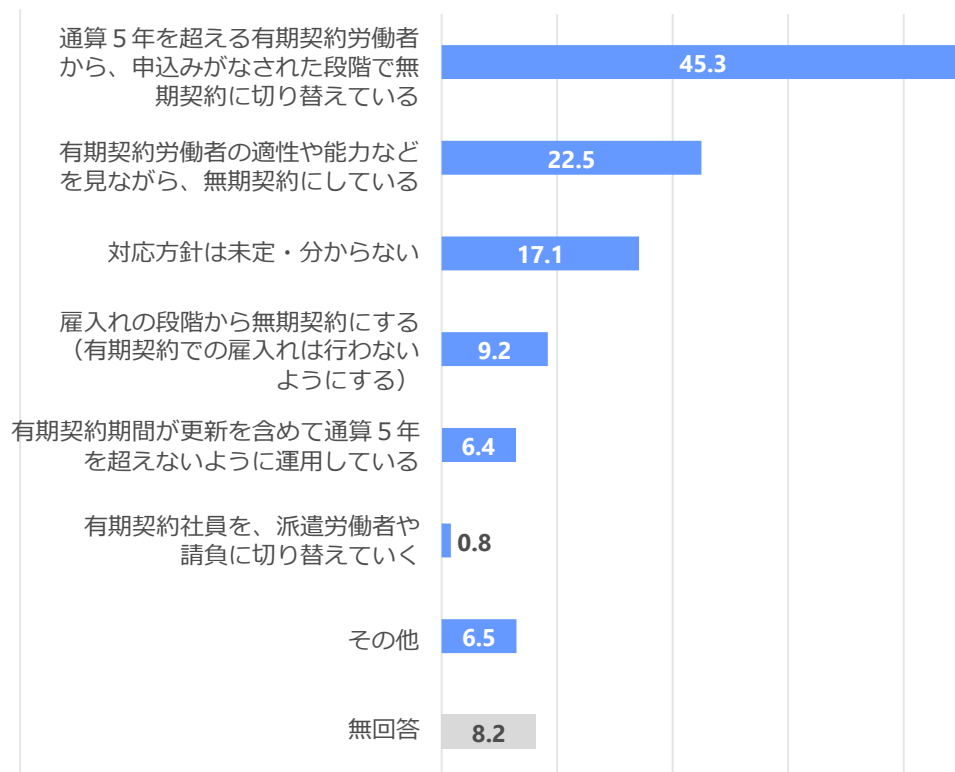
＜フルタイム契約労働者に対する対応＞

【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％（複数回答）】



＜パートタイム契約労働者に対する対応＞

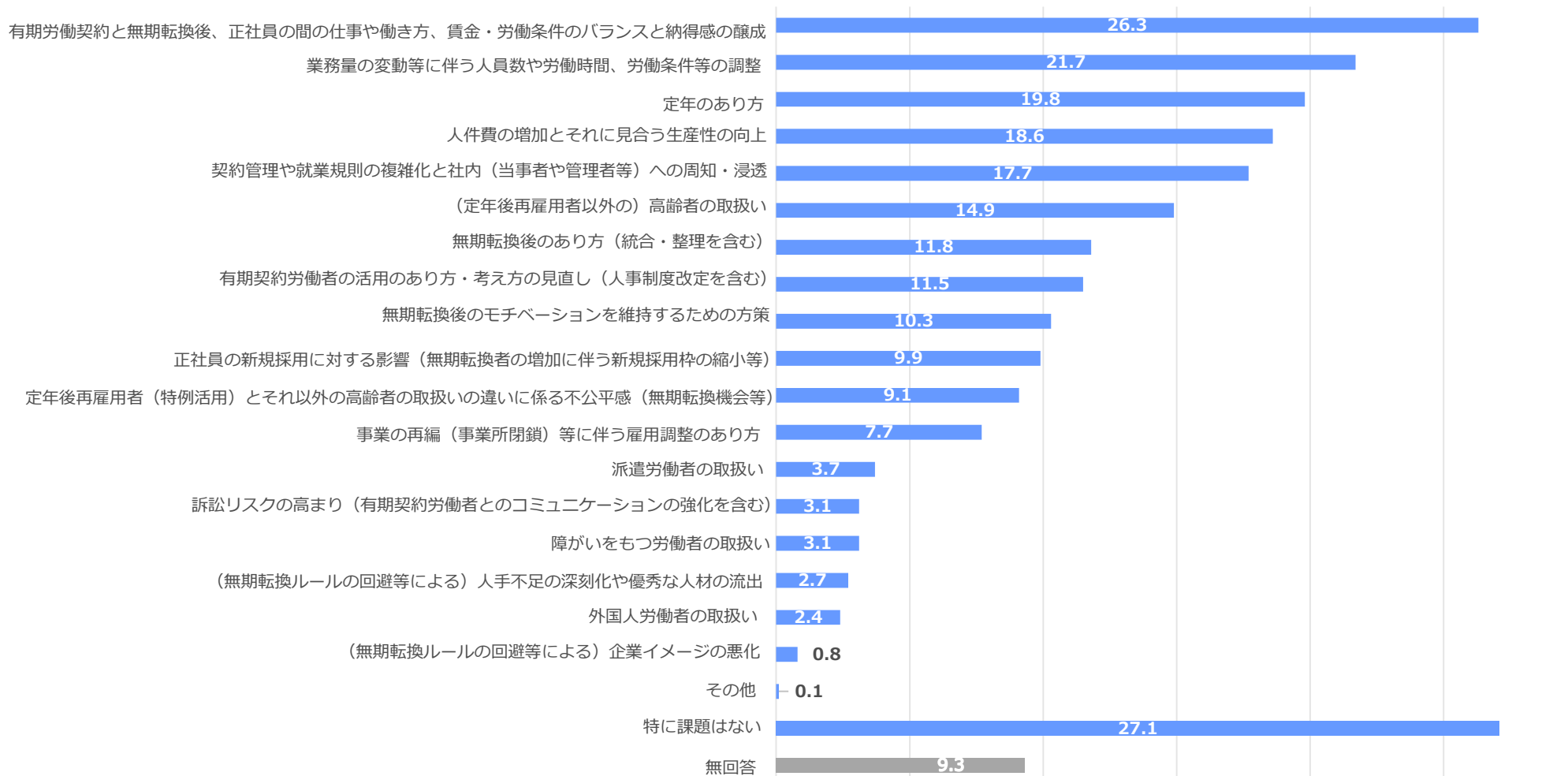
【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％（複数回答）】



- 企業の無期転換ルールに対応する上での課題としては、「有期労働契約と無期転換後、正社員の間の仕事や働き方、賃金・労働条件のバランスと納得感の醸成」「業務量の変動等に伴う人員数や労働時間、労働条件等の調整」の割合が高くなっている。

○無期転換ルールに対応する上での課題（企業・2018年11月時点）

【n=有期契約労働者を雇用している企業等（定年後再雇用者のみを除く）、単位：％（複数回答）】



※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

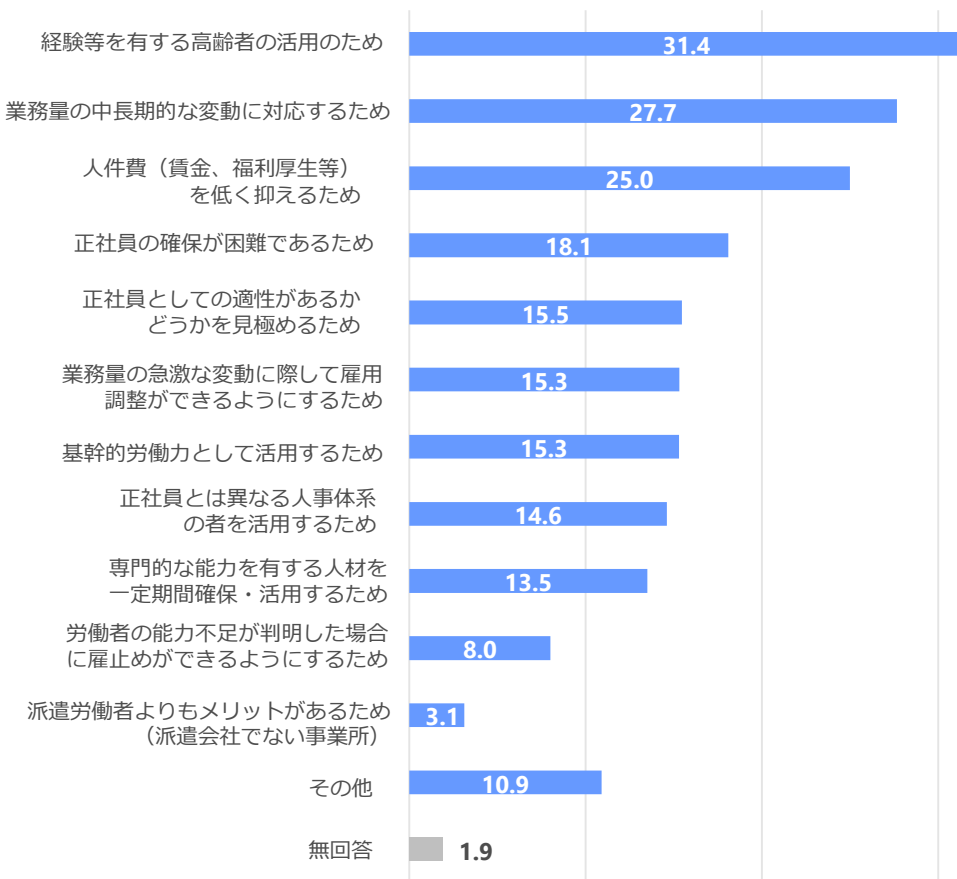
資料出所）JILPT「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」（2018年11月1日調査時点）

- 有期契約労働者について期間を定めて雇用する理由としては、「経験等を有する高齢者の活用のため」、「業務量の中長期的な変動に対応するため」、「人件費を低く抑えるため」の割合が高くなっている。
- また、有期契約労働者の今後の活用方針としては、「現状を維持する」の割合が約5割となっている。

○有期契約労働者を雇用する理由及び今後の活用方針（有期／事業所・2020年4月時点）

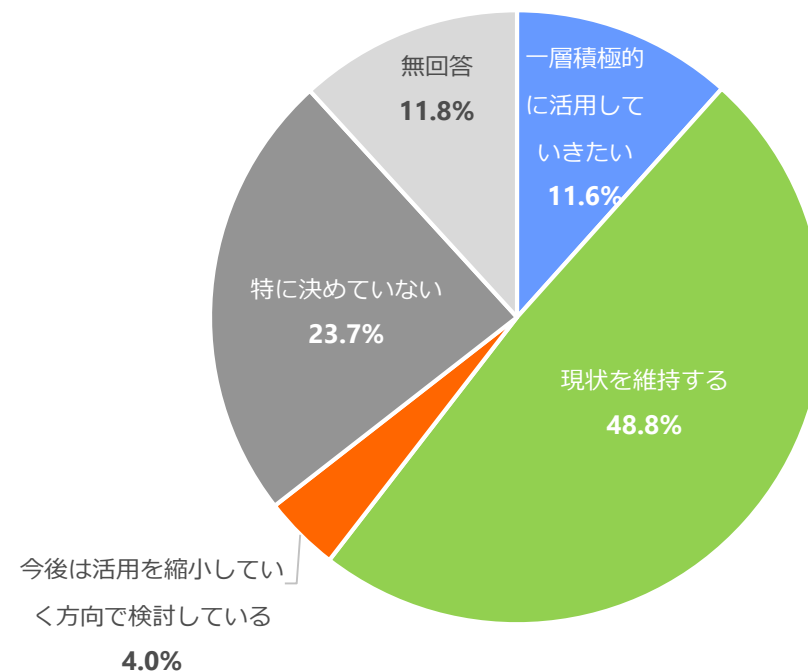
<有期契約労働者（※）を期間を定めて雇用する理由>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％（複数回答・最大3つ）】



<有期契約労働者の今後の活用方針>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％】



※2 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

資料出所 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（令和2年4月1日調査時点）

2 (2) 無期転換を希望する労働者の 転換申込機会の確保

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

1. 論点

- ア 無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、さらなる周知が必要ではないか。
- イ 自らの無期転換申込権が発生しているかどうか分からない労働者が一定数いる中、無期転換を希望する労働者の転換申込機会を確保する上で、使用者からの個別の転換申込機会の通知等について、どのような対応が考えられるか。転換申込機会の通知等について何らかの対応を行う場合、その方法や時期、内容についてどう考えるか。
- ウ 無期転換後の労働条件が不明確であれば、有期契約労働者が無期転換を希望するか否か決められないほか、転換後にトラブルとなりかねないが、無期転換後の労働条件の明示について、どのような対応が考えられるか。

○ 論点イ関連：使用者から労働者に対する転換申込機会の個別通知・周知の方法・時期・内容の例

個別通知・周知の方法として考えられる例

- I 義務
 - i 民事法規 — 関連規定：労働契約法4条（労働契約の内容の確認）
 - ii 取締法規 — 関連規定①：労働基準法15条（労働条件の明示）
— 関連規定②：労働基準法89条（就業規則）
- II 努力義務
- III 通達・Q&A等（使用者からの個別の転換申込機会の通知等について周知・啓発）

個別通知・周知の時期として考えられる例（ヒアリングの中で提案があったもの）

- I 労働者の募集時
- II 労働契約締結時（以降の毎回の更新時を含む）
- III 無期転換権が発生する労働契約の締結時（1年契約なら6年目契約時）
- ※ 参考（ヒアリングA社）：毎年4月の給与明細で、無期転換権の保持者及び今後1年以内に無期転換権は発生する者に対して、案内を掲載。

個別通知・周知の内容として考えられる例

- I 無期転換申込機会のみ
- II 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件

2（2）無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

2. 本検討会における委員からの主な意見等

- 無期転換をした場合や多様な正社員になった場合の労働条件について規定を整備していないことにより不明瞭であるということが、労使双方にとっての課題の一つである。これは、労働条件の設定に関する点と周知に関する点の双方において重要。
- 無期転換に係る周知については、労働者が、無期転換を希望するかしないかを考える機会を提供するという意味での情報提供も必要。
- 無期転換申込権とそれに関する制度について、労働者に認知されるような施策について検討することは重要な論点である。
- 無期転換のルールについて労働者側に周知する必要性はもちろんあると思うが、個々の労働者に権利があるかどうかということはある程度将来のことなので、いつから知らせるべきかという点は、制度を具体的に設計していくに当たっては重要になってくる。
- 周知を義務づける場合には、労働者に対する周知だけではなくて、中小企業の経営者にもルールの周知・教育・広告が必要。
- 労働者に対する無期転換申込み機会確保のための個別通知の義務付けについては、契約更新に対する合理的期待（労契法19条の法理）との関係でも検討をする必要がある。
- 無期転換ルールの利用が可能と説明を受けていない有期労働者に比べて、そのような説明を受けている有期労働者の方が、無期転換をするかしないかの態度がはっきりしている。そのような説明は態度を明確にさせるという意味があるかと思った。
- パート・有期労働者についてはパート・有期法14条上の説明義務等があるが、色々な雇用区分が増えることを法が推進するのであれば、説明の仕組みをパート・有期労働者以外の区分の労働者に対しても新たに考えるべきということを、検討対象とする可能性はある。

2. 本検討会における委員からの主な意見等

- 従業員に対する周知と納得感をもった理解が重要であるが、労働者個人が勤務先以外の場所から情報収集するのは難しく、労使関係は非常に大きな役割を担っている。集团的労使関係が構築されていない場合など、情報入手自体、組合員でない場合、あるいは組合がない場合においては制約があると考え。また、名前だけではなく内容を正確に周知していくことは一つ大きな課題である。
- 無期転換後の労働条件が不明確であることによって無期転換権の行使が抑制されることに対応するため、無期転換後の労働条件を就業規則に記載や口頭での説明、個別の労働契約で書面化して明示するという方法があると考え。ただし、労基法89条で賃金について就業規則の必要的記載事項となっているが、転換後の労働条件について就業規則に規定していない企業が5割以上のようなので、転換後の労働条件の規定をする必要があることを周知するべき。
- 一定数の有期雇用者が、無期転換を希望しない理由を仕事の責任が重くなりそうだからと回答し、企業側も別段の定めを設定している。一方、無期転換後、有期労働契約の時と比較してほとんど仕事が変わっていないことがわかる。無期転換後の仕事に対するイメージとその実態の間にミスマッチがあると感じた。

2 (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

3. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 毎年4月の給与明細で無期転換権の保持者及び今後1年以内に無期転換権が発生する者に対して案内を掲載している例、1回目の契約更新（1年／6ヶ月）をもって無期転換している例、法定どおり5年経過時点で無期転換申込み可としているが、有期契約労働者には更新毎に面談を行い、希望があれば5年未満でも無期転換している例があった。（企業）
- 無期転換権が発生する前の契約更新の段階から説明している。（労働組合）
- 5年を契約上限にしている企業も含めて、無期転換・正社員転換制度について、労働者への周知や相談体制の整備・周知など、促進にむけた取り組みがさらに必要。（労働組合）
- 無期転換ルールやその趣旨について、初回契約時や更新の度に企業側から周知させれば、企業側が趣旨に反する対応をすることに対して一定のプレッシャーになるのではないか。この周知義務に違反した場合に罰則を設けた義務化を進めることが必要。また、有期契約の労働者数が一定の割合を超えた企業に対し、有期契約の雇入れ人数と無期転換の人数をホームページ上で公開させるなども効果的だと考える。（労働組合）
- 労働者の中には無期転換についての理解が不十分な人もいるが、働く上でどのような権利が与えられているのかについての理解が足りていないため、学校でのワークルール教育などが必要と考える。（労働組合）
- 無期転換ルールの周知を求めるとの意見があった。（企業が行った中小企業アンケート）
- 中小企業においては有期雇用が長期間継続しているケースも多く、使用者が無期転換ルールの存在を知ると、怖くなって却って雇止めをすることもありえるため、無期転換ルール認知度と企業体力が低い中小零細企業に対する規制の強化は、却って雇止めを誘発する可能性が高い。（使側弁護士）
- 使用者から労働者に対し、有期雇用契約締結時の書面による明示事項として、無期転換ルールが適用され得る契約であることを示すべきことを労基法上定めるべき。また、無期転換権が発生する更新時に、使用者は労働者に対して無期転換権が発生していることを通知しなければならないという義務を課すことは極めて有効。さらに、求人段階においても周知をすべき。（労側弁護士）

①無期転換ルールを知らない層に対して、知ってもらうための取組

下線部は直近の実績

【労使双方向け】

○ポータルサイトの開設(無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q&A、無期転換社員インタビューなどについて情報発信)

※アクセス件数:365,586件(令和2年度実績)

○セミナーの開催(無期転換ルールをはじめとする労働契約法等について解説。令和2年度は主にオンラインで開催)

※セミナー参加者数:10,986人(令和2年度実績)。一般労働者・事業主向けセミナー(182回)、中小・小規模企業等向けセミナー(66回)、労働者向けセミナー(3回)、追加セミナー(80回)の参加者数の合計。)

○広告用動画の作成・配信 ※再生回数:労働者向け 約67万回、使用者向け 約46万回(令和3年3月31日時点)

【使用者向け】

○労働局等が実施する改正法の説明会など、あらゆる機会を活用した周知

○経団連、日商、中央会、社労士会に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、会員企業等に対する周知への協力依頼

【労働者向け】

○インターネット(ヤフー、グーグル、フェイスブック等)を活用した周知広報

※ヤフー、グーグルのリ스팅広告等のクリック件数:215,666件(令和2年度実績)

○連合に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、連合が開催する会議、勉強会等での周知への協力依頼

②無期転換ルールを知っている層に対して、その導入のためのツール提供の取組

○モデル就業規則の作成(無期転換ルールや多様な正社員関係のモデル就業規則(飲食・小売・製造・金融の4業種に加え、平成29年度に全業種版を約5万部作成)をポータルサイト、労働局等で周知)

○パンフレットとして、「無期転換ルールハンドブック」、「無期転換ルールがよくある質問(Q&A)」の作成(約15万部(令和2年度実績))。無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブック等を作成し、ポータルサイト、労働局等で周知)

③無期転換ルールを知っていて、導入しようとする層に対する支援の取組

○企業に対するコンサルティングの実施(無期転換ルールへの対応を検討中の企業に無料で実施。※コンサルティング社数:35社(令和2年度実績))を経て、「規制改革実施計画」に基づき、令和3年度は事業を整理・集約、労働者向け周知に重点を置いた取組の実施

○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を実践できる「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」の作成

○キャリアアップ助成金の支給(有期契約労働者を無期契約労働者等に転換した場合、一定の条件のもと、支給)

○ 無期転換ポータルサイト

資料出所) 厚生労働省HP

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト 小 中 大 厚生労働省
～無期転換を円滑にサポートします～

契約社員・アルバイト向け 無期転換ルールはこちら 事業主・人事労務担当者向け 無期転換ルールはこちら Q&A

ご存知ですか?
「無期転換ルール」
詳しくはこちらから ▶

「無期転換申込権」発生していませんか?

～無期転換ルールの概要～
無期転換ルールとは労働契約法の改正により、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年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールです。

契約が更新されるか不安
今の仕事が好きだから続けたい

申込みことで

- 契約期間の定めがなくなるため契約更新の不安がなくなります
- 今の仕事をずっと続けられます

契約社員・アルバイトの方はこちら ▶

無期転換ルールが対象となる企業は?
実際に導入するには、何をしたら良い?
導入のメリットは?

概要

- 全ての企業が対象となります
- 企業の実務に精通する社員を、長期に渡って雇用できます
- 長期的な視点に立って社員育成が可能です

事業主・人事労務担当の方はこちら ▶

○ 個別通知等の方法として考えられる例 – 関連規定 –

労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（労働契約の内容の理解の促進）

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（労働条件の明示）

第十五条第一項 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 …第十五条第一項若しくは第三項…の規定に違反した者

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）抄

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 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

一の三～十一 （略）

2 使用者は、法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件を事実と異なるものとしてはならない。

3 法第十五条第一項後段の厚生労働省令で定める事項は、第一項第一号から第四号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。

4 （略）

○ 個別通知等の方法として考えられる例 – 関連規定 –

特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号） 抄

（計画対象第一種特定有期雇用労働者に係る労働条件の明示の特例）

第一条 労働基準法第十五条第一項前段の規定により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（以下「有期特措法」という。）第五条第一項に規定する第一種認定事業主が有期特措法第四条第二項第一号に規定する計画対象第一種特定有期雇用労働者（第三項において「計画対象第一種特定有期雇用労働者」という。）に対して明示しなければならない労働条件（次項において「第一種特定有期労働条件」という。）は、労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第五条第一項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

- 一 有期特措法第八条の規定に基づき適用される労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第十八条第一項の規定の特例の内容に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（労働基準法施行規則第五条第一項第一号の三に掲げる事項を除き、前号の特例に係る有期特措法第二条第三項第一号に規定する特定有期業務の範囲に関する事項に限る。）

2～3 略

事業主が行う特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置に関する基本的な指針（平成27年厚生労働省告示第69号） 抄

3 その他の雇用管理等に関する留意事項

（1） 個別労働関係紛争の未然防止

法に基づく労働契約法の特例の適用に当たっては、個別労働関係紛争を未然に防止するため、特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第五条の特例を定める省令（平成27年厚生労働省令第36号）の規定に基づき、事業主は、労働契約の締結・更新時に、①計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特定有期業務の期間（最長10年）、計画対象第二種特定有期雇用労働者に対しては、定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権は発生しないことを明示するとともに、②計画対象第一種特定有期雇用労働者に対しては、特例の対象となる業務の具体的な範囲も明示することが必要である。

（後略）

労働基準法（昭和22年法律第49号） 抄

（作成及び届出の義務）

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）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並びに昇給に関する事項
- 三～十 略

第二百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 …第八十九条…の規定に違反した者

○ 個別通知等の方法として考えられる例 – 関連規定 –

【改正】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（令和4年4月1日施行）抄

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）
第二十一条 事業主は、労働者が当該事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。
2 事業主は、労働者が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

【現行】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）抄

（育児休業等に関する定め、の周知等の措置）
第二十一条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。
一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

男性の育児休業取得促進策等について（建議）（令和3年1月18日労政審発1251号）抄

- 1.はじめに
- 少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要であるが、実際の育児休業取得率は、男女で大きな差が存在する。男性の育児休業取得率は、令和元年度で 7.48%と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまる。取得期間も男性の場合は約 8 割が 1 か月未満となっている。一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約 4 割であり、労働者の休業取得の希望が十分になっていない現状がある。
 - 男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気といったものが挙げられていることから、
 - ①業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度
 - ②育児休業を申出しやすい職場環境等の整備といった取組が必要である。
（中略）
 - また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では 6 割以上が企業からの働きかけがなかったと回答している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である。

○ 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 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得る・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。 ・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 ()
就業の場所	【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
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:)
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)~(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 , 無)
休 日	・定休日: 毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日: 週・月当たり 日、その他 () ・1 年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6 か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務 6 か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有・無) 2 代替休暇 (有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 / 計算方法:) ロ (手当 円 / 計算方法:) ハ (手当 円 / 計算方法:) ニ (手当 円 / 計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月 6 0 時間以内 () % 月 6 0 時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 5 賃金支払日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届けること) 4 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 () ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合について説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約 (平成25年4月1日以降に開始するもの) の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 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。

○ モデル就業規則（令和3年4月版）抄

第9章 無期労働契約への転換

※期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く従業員に適用される就業規則を別に作ることもできます。

（無期労働契約への転換）

第1条 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）での雇用に転換することができる。

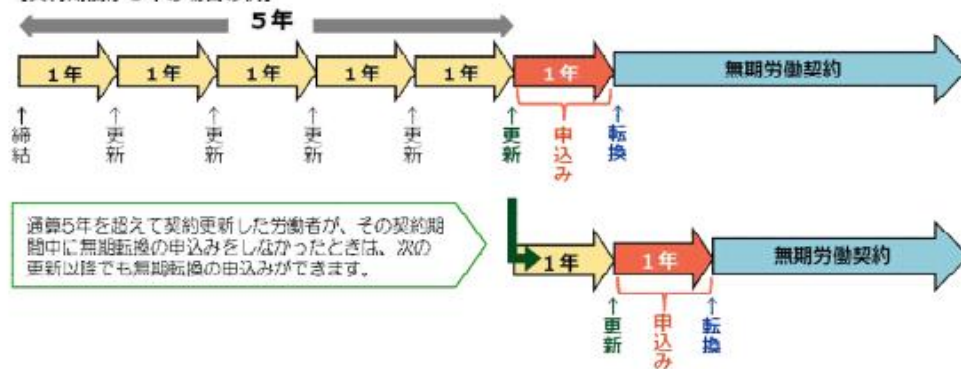
2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により無期労働契約での雇用へ転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第49条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、満__歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【第1条 無期労働契約への転換】

1 平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が、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、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）へ転換します（契約法第18条）。無期労働契約への申込みは、申込みをしたかどうかの争いを防ぐため、書面の様式を整備し、書面で行うことをおすすめします。

【契約期間が1年の場合の例】



2 (略)

3 無期労働契約への転換後の労働条件（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。特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない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、個々の労働契約により、その内容を明確化しておくようにしてください。

ただし、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、無期労働契約への転換を通じて雇用の安定を図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。

無期転換ルール全般について詳しくは、パンフレット「労働契約法改正のあらまし」4～7頁や、『有期契約労働者の無期転換ポータルサイト』をご参照ください
(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/kaisei/)。

無期転換サイト

検索



○ 参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 _____ 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 _____ 年 月 日

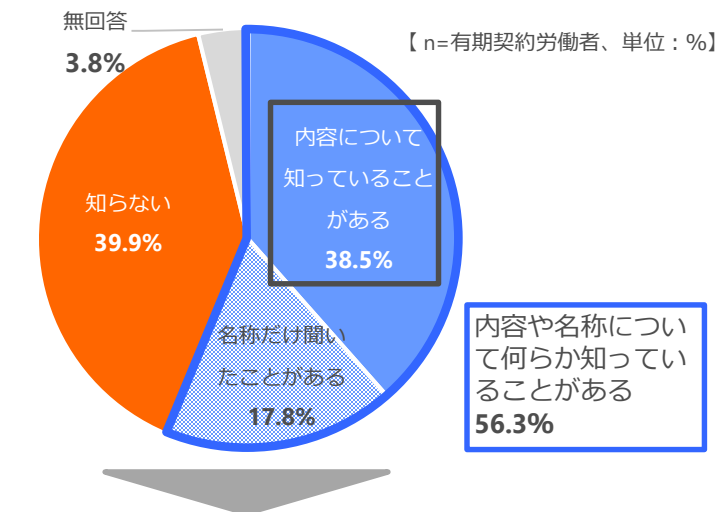
職氏名 _____ 印

あなたから _____ 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。

- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」有期契約労働者の割合は56.3%、「知らない」割合は39.9%となっている。
- 無期転換ルールに関する情報を入手したルートとしては「勤務先」の割合が最も高い。

○有期契約労働者の無期転換ルールの認知状況（有期／個人・2021年1月時点）

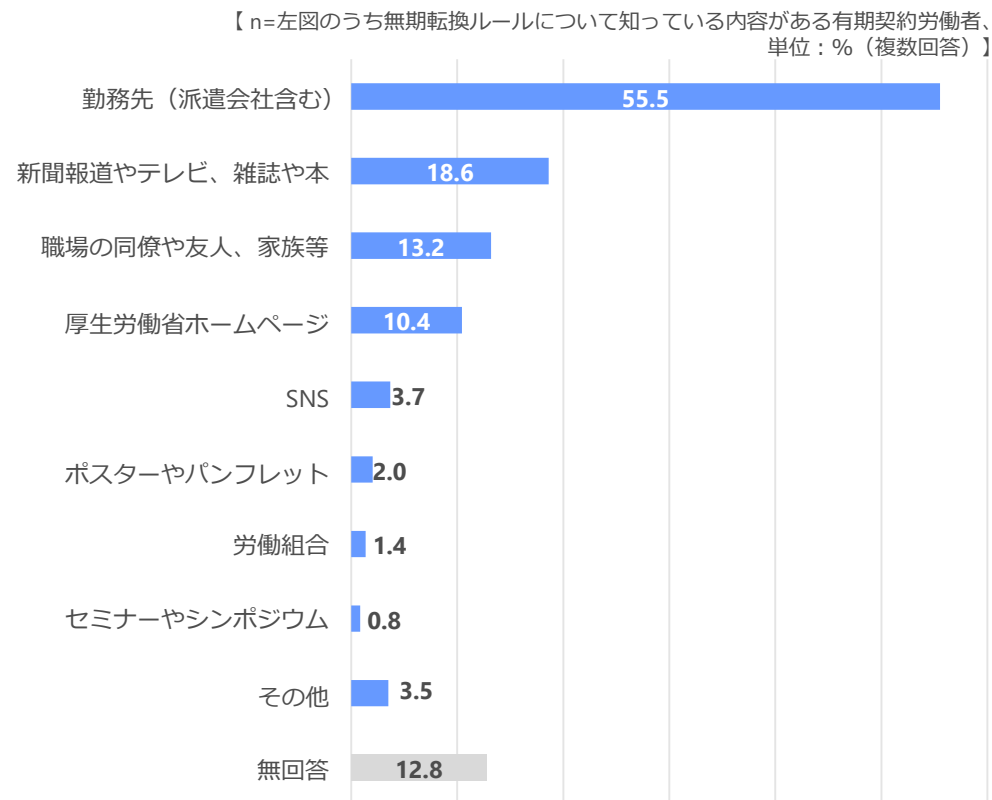
<無期転換ルールに関する知識の有無>



【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある有期契約労働者、単位：%（複数回答）】

無期転換ルールについて知っている内容	
契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される	68.9
契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない	51.9
無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である	46.0
職種や部署、事業所が変わっても、「同一の使用者」との間なら契約期間は通算される	32.1
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が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）	19.5

<無期転換ルールの情報入手ルート>



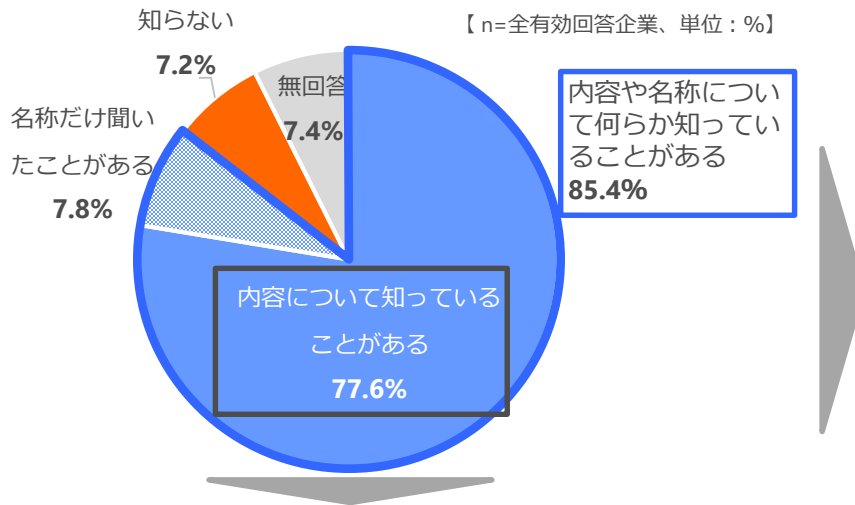
※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

資料出所)「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点）

- 無期転換ルールに関する内容や名称について何らか「知っていることがある」企業の割合は85.4%、「知らない」割合は7.2%となっている。
- 無期転換ルールに関する情報入手ルートとしては「社会保険労務士や弁護士等」や「行政や業界団体等のパンフレット・冊子」の割合が最も高い。

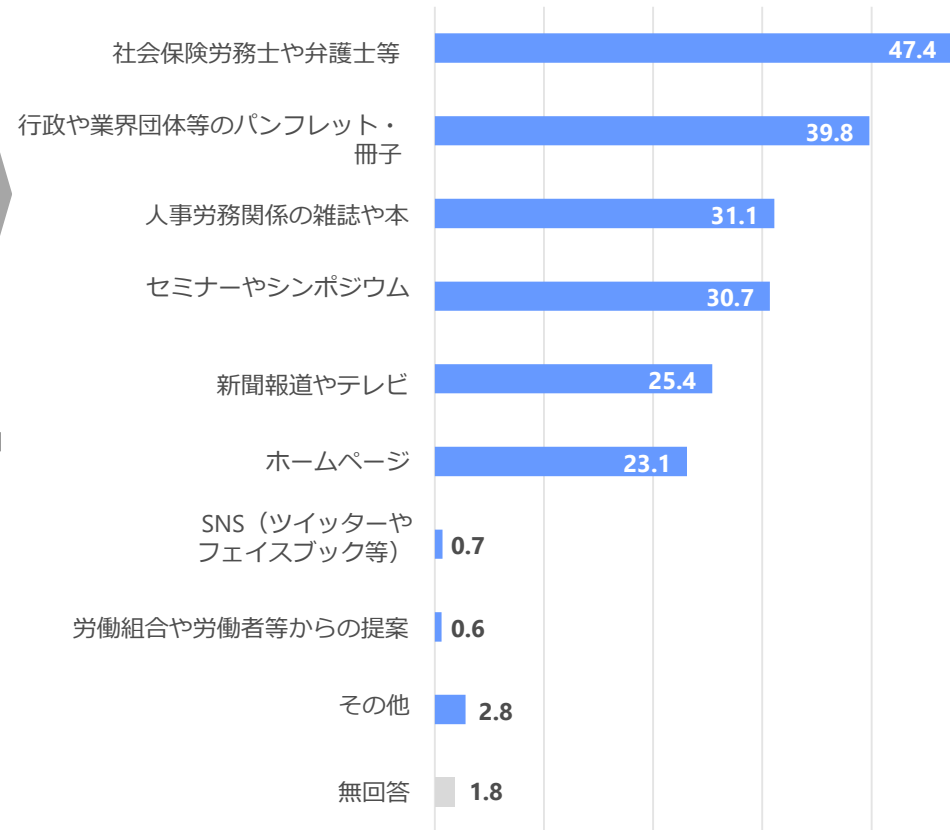
○企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点） ＜無期転換ルールに関する知識の有無＞

※ 各種用語は参考資料1の8頁の用語解説参照



＜無期転換ルールの情報入手ルート＞

【n=左図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある企業、単位：％（複数回答）】



【n=上図のうち無期転換ルールについて知っている内容がある企業、単位：％（複数回答）】

無期転換ルールについて知っている内容

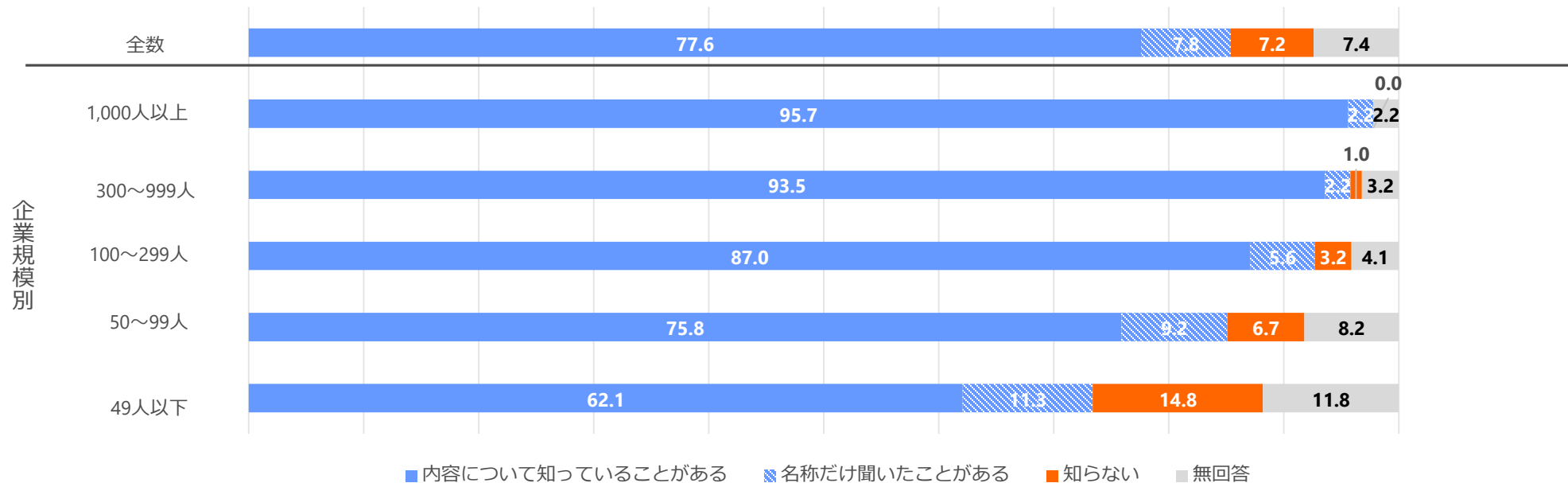
契約期間を通算して5年を超える有期契約労働者から申込みがあった場合には、更新後の契約から、無期転換しなければならない（使用者は承諾したとみなされる）	91.5
契約社員やパート、アルバイト、再雇用者、嘱託、季節・臨時労働者など呼称を問わず、また、高齢者を含めてすべての有期労働者に適用される	73.7
無期転換後の労働条件は、別段の合意が無い場合には、申込み時点の有期労働契約の内容と同じになる（法が求めるのは無期労働契約化であり、正社員にする必要はない）	59.4
同一の使用者との間で、有期労働契約を締結していない期間が一定以上ある場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外される（クーリングされる）	40.4
就業規則や労働契約で「別段の定め」を設ければ、申込み時点の有期労働契約の内容とは異なる労働条件等を定めることもできる	38.6

- 企業規模別に企業の無期転換ルールへの認知状況をみると、企業規模が大きいほど、「内容について知っていることがある」割合が高くなり、企業規模が小さいほど、「知らない」割合が高くなっている。

○企業規模別・企業の無期転換ルールの認知状況（多様化／企業・2021年1月時点）

<無期転換ルールに関する知識の有無>

【n=全有効回答企業、単位：％】



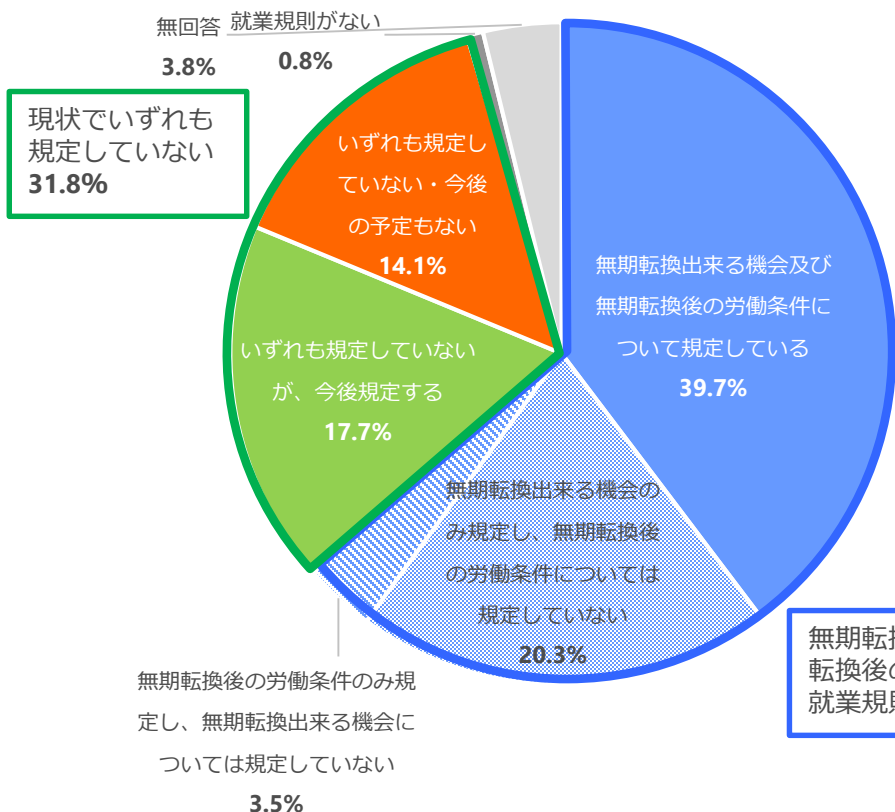
※ 各種用語は参考資料1の8頁の用語解説参照

- 「無期転換できる機会若しくは無期転換後の労働条件又はその両方を就業規則に規定している」企業の割合は63.5%、「現状でいずれも規定していない」企業の割合は31.8%となっている。
- 無期転換できる機会の説明について、「説明している」企業の割合は67.1%、現状で「説明していない」企業の割合は28.4%となっている。

○無期転換できる機会の規定や説明（多様化／企業・2021年1月時点）

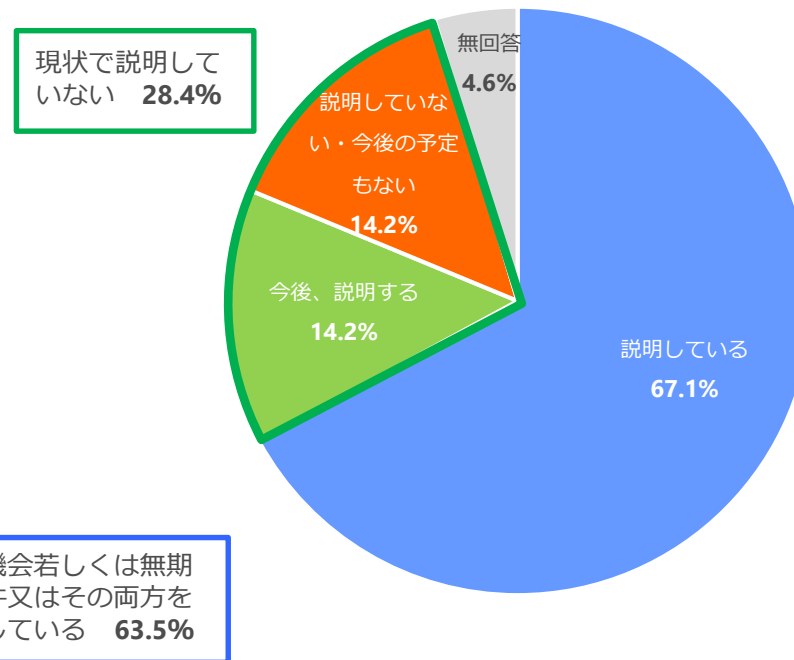
<無期転換できる機会の就業規則への規定の有無>

【n=無期転換社員のいる企業（有期契約労働者がいない企業を除く）、単位：%】



<有期契約労働者に対する無期転換できる機会の説明状況>

【n=無期転換社員のいる企業（有期契約労働者がいない企業を除く）、単位：%】



※ 各種用語は参考資料1の8頁の用語解説参照

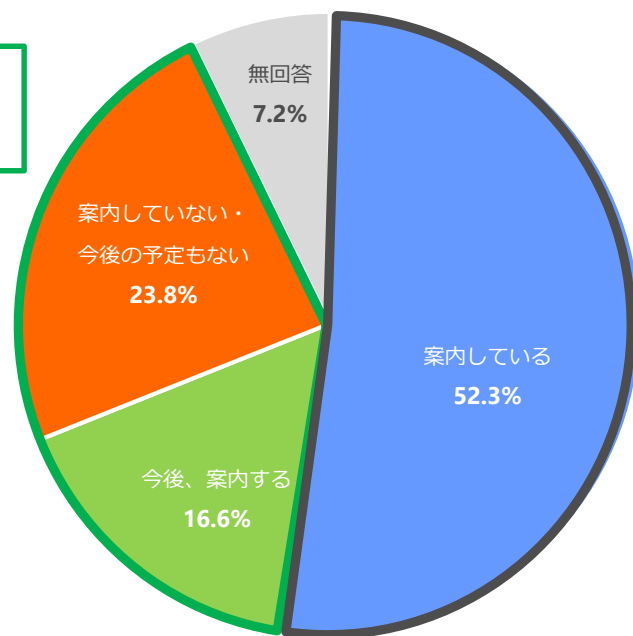
- 5年の通算期間を満たした労働者に対し、無期転換できることを「案内している」企業の割合は52.3%であり、「現状で案内していない」企業の割合は40.4%となっている。
- 無期転換できる機会を案内する際、同時に無期転換後の労働条件を「案内している」企業の割合は89.3%となっている。

○無期転換できる機会や転換後の労働条件の案内の有無（多様化・企業）

＜通算期間等を満たした労働者への無期転換
できる機会を案内しているか＞

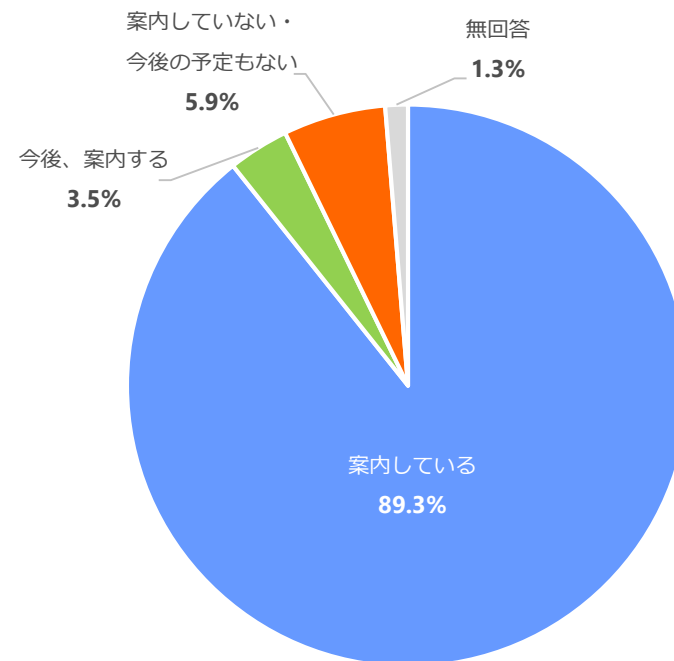
【n=無期転換社員のいる企業（通算契約期間等を満たした対象者がいない企業を除く）、
単位：％】

現状で案内して
いない **40.4%**



＜無期転換機会の案内と同時に転換後の
労働条件を案内しているか＞

【n=左図で案内していると回答した企業、単位：％】



※ 各種用語は参考資料1の8頁の用語解説参照

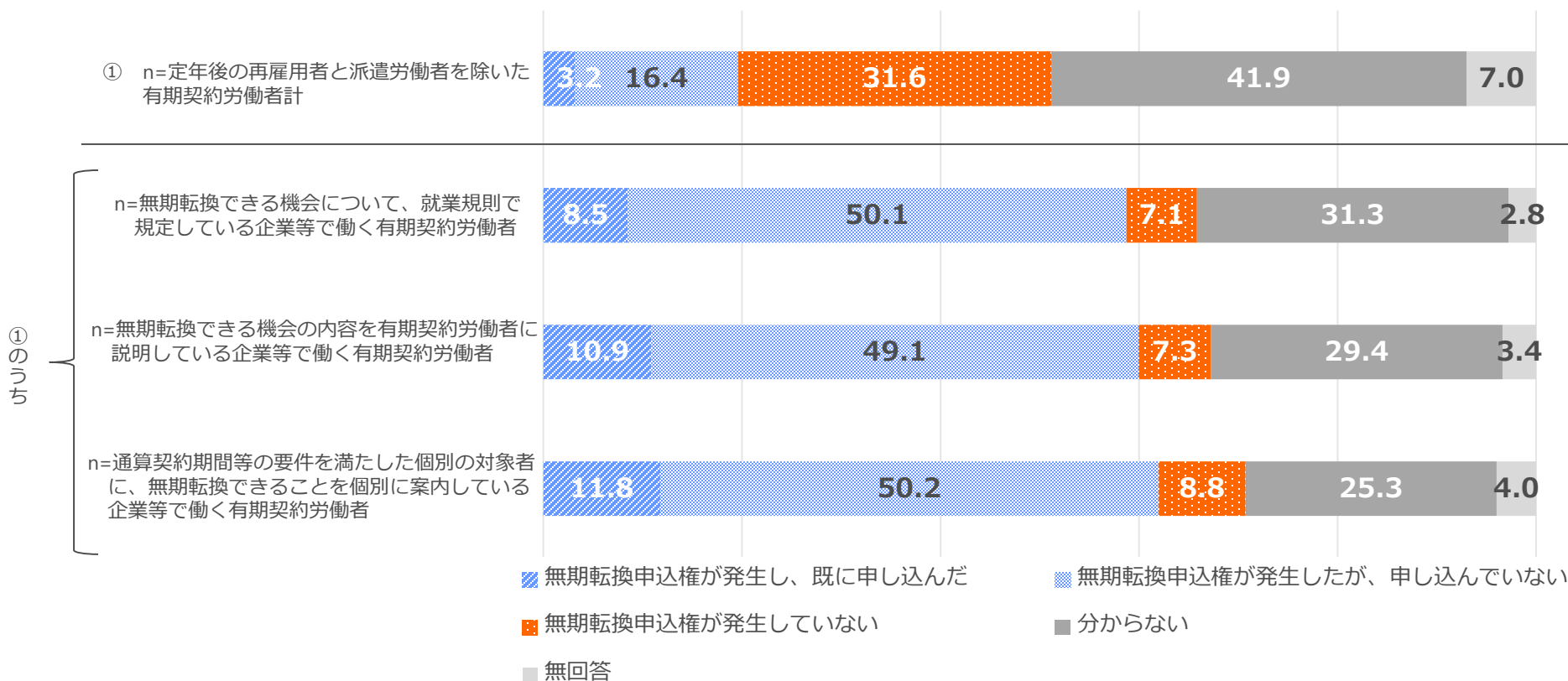
無期転換ルール等に関する現状 – 無期転換申込権の状態に係る認識 –

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6 (P.29) 一部改変

○ 無期転換申込権の状態について「分からない」と回答した割合は、「定年後の再雇用者と派遣労働者を除いた有期契約労働者」を分母とすると41.9%であるのに対し、「無期転換できる機会について、就業規則で規定している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると31.3%、「通算契約期間等の要件を満たした個別の対象者に、無期転換できることを個別に案内している企業等で働く有期契約労働者」を分母とすると25.3%である。

○無期転換申込権の状態に係る認識(個人・2018年11月時点) 【単位：%】

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、
「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

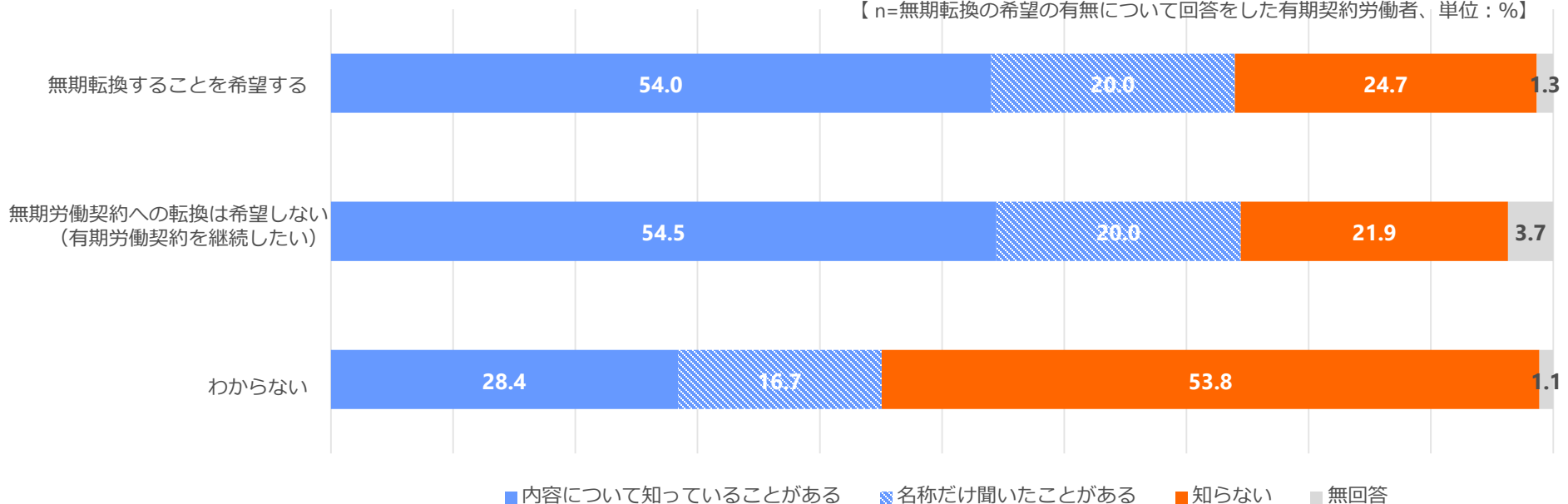


- 無期転換の希望の状況と無期転換ルールの認知状況の関係についてみると、「無期転換することを希望する」、「無期労働契約への転換は希望しない」と回答した有期契約労働者はいずれも、無期転換ルールの認知状況について「内容について知っていることがある」割合が最も高くなっているが、無期転換の希望について「わからない」と回答した有期契約労働者については、無期転換ルールについて「知らない」割合が最も高くなっている。

○無期転換の希望の有無と無期転換ルールの認知状況の関係（有期／個人・2021年1月時点）

＜無期転換の希望状況と無期転換ルールの認知状況の関係＞

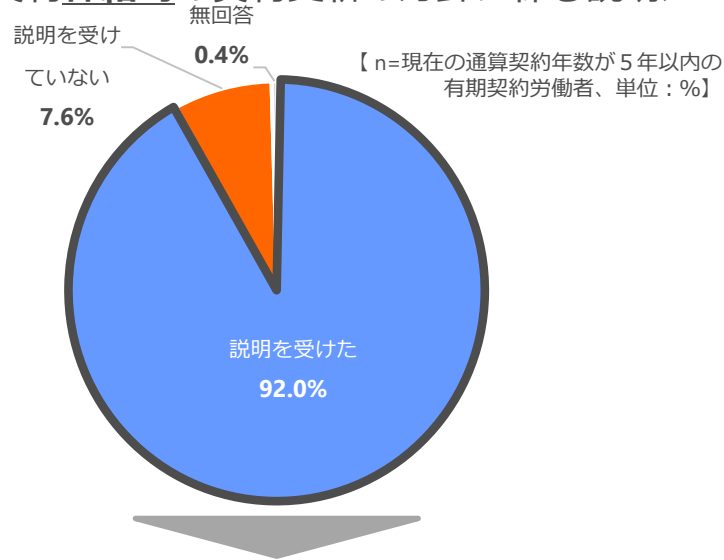
【n=無期転換の希望の有無について回答をした有期契約労働者、単位：％】



- 有期労働契約締結時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年以内）は9割超となっている。
- 有期労働契約更新時に契約更新について「説明を受けた」有期契約労働者（現在の通算契約年数が5年超、かつ、契約更新経験あり）は26.6%となっており、そのうち「労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である」と説明を受けた割合」は約7割となっている。

○有期契約労働者（※）の契約更新に係る説明状況（有期／個人・2021年1月時点） ※1 60歳以上の嘱託を除く。

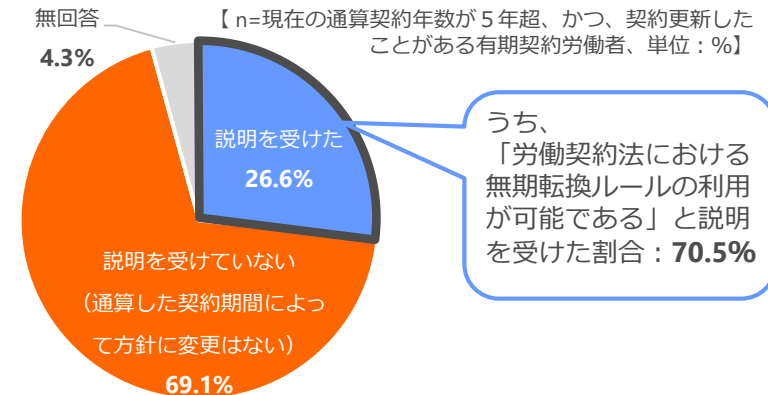
<有期労働契約締結時の契約更新の方針に係る説明>



【n=現在の通算契約年数が5年以内の有期契約労働者のうち契約締結時に契約更新の方針に関する説明を受けた者、単位：％（複数回答）】

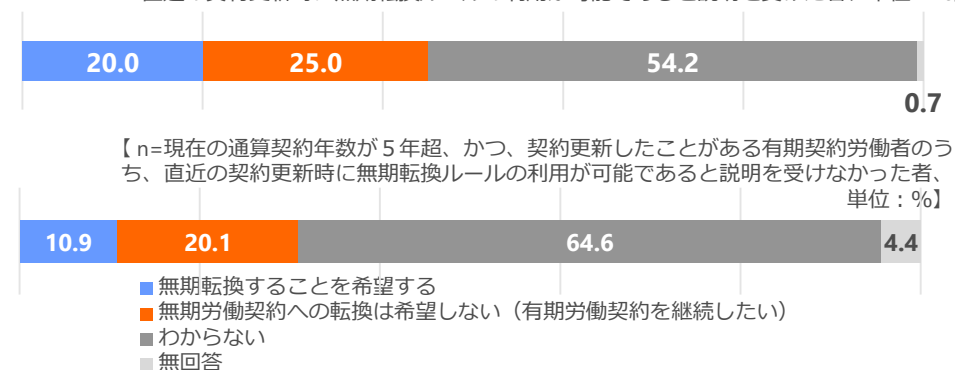
説明の内容	
毎回の契約期間満了時に更新の可否を判断する	57.4
特別の事情がなければ直ちに更新する	42.7
労働契約法における無期転換ルールの利用が可能である	18.2
原則として更新しない	3.7
毎回一定のクーリング期間をおいて更新する	2.1
今回の契約期間満了後は正社員として採用する	1.6
その他	1.5

<直近の有期労働契約更新時の契約更新の方針に係る説明>



<無期転換希望の有無>

【n=現在の通算契約年数が5年超、かつ、契約更新したことがある有期契約労働者のうち、直近の契約更新時に無期転換ルールの利用が可能であると説明を受けた者、単位：％】



※2 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

2（3）無期轉換前の雇止め等

2（3）無期転換前の雇止め等

1. 論点

- ア 無期転換前の雇止めやその他の無期転換回避策とみられるものについて、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし、どのようなケースに問題があると考えられるか。また、問題があるケースに対して、どのような対応が考えられるか。
- イ あらかじめ5年以内の更新上限を設けるケースが見られるが、これをどう考えるか。

○ 労契法による無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例 ※過去の裁判例や労働局への相談事例等をもとに作成

- ① 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め
- ② 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）不更新条項を設定して当該条項を理由に雇止め
- ③ 5年の更新上限を設けた上で一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し実際は不合格とする
- ④ 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用
- ⑤ 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え
- ⑥ 無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制
- ⑦ 無期転換申込みの拒否
- ⑧ 無期転換申込権の事前放棄の強要
- ⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職
- ⑩ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め

2. 本検討会における委員からの主な意見等

- 地方独立行政法人山口県立病院機構事件などでは、5年という上限を就業規則の改正により設定した場合に、既に生じていた契約更新の合理的期待を失わせるとは言えないとしている。上限設定の意味に関して裁判例がいくつか出てきている。
- 有期雇用がどのような目的で利用されているかの実態をさらに確認できればなおよい。また、転換逃れの実態について情報収集できれば非常に良い。
- 現行法は5年以内の有期雇用は認めているという考え方に立つと、5年よりも短い通算契約期間とするという条項は脱法にはならないのではないかと。

3. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 中小企業では、人手不足の問題があるため、無期転換前の雇止めは概ね発生していないとの声があった。（企業・労働組合）
- 5年以内の雇い止めは非常に増えている。例えば独立行政法人などはかなり予算で縛られるような傾向がある。（労働組合）
- 法律によって雇止め等を強制的に禁止した場合、企業活動の柔軟性が失われ、企業倒産による労働者全体の失業が増加する可能性があるということを認識しておくべき。（使側弁護士）
- 更新上限合意に対する規制は、結果的に、有期雇用に対する雇止めの前倒しを誘発すると思われるため、法による介入・規制には反対。仮に、無期転換権ルールを脱法する意図に基づく雇止めがあったとすれば、その点は労契法19条の該当性判断の中で考慮されるほか、仮に無期転換権が発生することを避けるための雇止めであっても、そのことがただちに公序良俗に反するものではない。（使側弁護士）
- 試験選抜・能力登用型の無期転換ルールについては、経営者・上司に都合が良い労働者が恣意的に選別されがちで、勤続年数という客観的条件により転換権を付与したことが無意味になる。（労側弁護士）
- 使用者による無期転換権行使の妨害を禁じる規定（労契法）、妨害がなされた場合に無期転換権行使が推定される規定の創設が必要。（労側弁護士）
- 無期転換期間よりも短い不更新条項を定めることは実質的な脱法であるため、契約更新の途中に更新上限規定（不更新条項）を定めることを禁止する規定を労契法に創設すべき。特段の事情ない限り、不更新条項によって更新回数・更新年度を制限することはできないことを明文化し、特段の事情の内容を指針により明確化していくべき。労働契約締結時に不更新条項を入れる場合、条項を入れる必要性について、対象労働者への説明義務を使用者側に課すべき。（労側弁護士）
- 無期転換権行使直前に行われる雇止めを原則として禁止とし、脱法目的ではないこと、客観的合理性のある雇止め理由があること、及び雇止めに社会的相当性があることの立証責任を使用者側に課すべき。（労側弁護士）

- 「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）

※ 「雇止め」…使用者が有期労働契約の更新を拒否すること。

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。

○ 関連法令

労働契約法（平成19年法律第128号）抄

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該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ものであると認められること。

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（契約期間等）

第十四条 （略）

- 2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。
- 3 行政官庁は、前項の基準に関し、期間の定めのある労働契約を締結する使用者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）抄

（雇止めの予告）

第一条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約（当該契約を三回以上更新し、又は雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限り、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。次条第二項において同じ。）を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の三十日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

第二条 前条の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

- 2 有期労働契約期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

第三条 使用者は、有期労働契約期間の定めのある労働契約（当該契約を一回以上更新し、かつ、雇入れの日から起算して一年を超えて継続勤務している者に係るものに限る。）を更新しようとする場合においては、当該契約の実態及び当該労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

○ 関連法令

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2～3 略

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）抄

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第一号の二に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

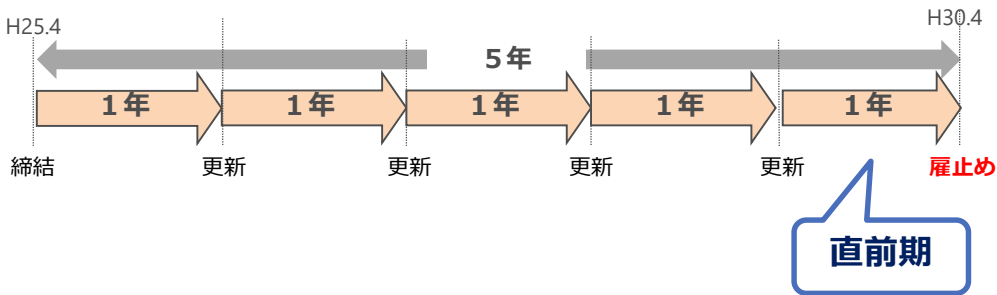
一の二 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項

一の三～十一 略

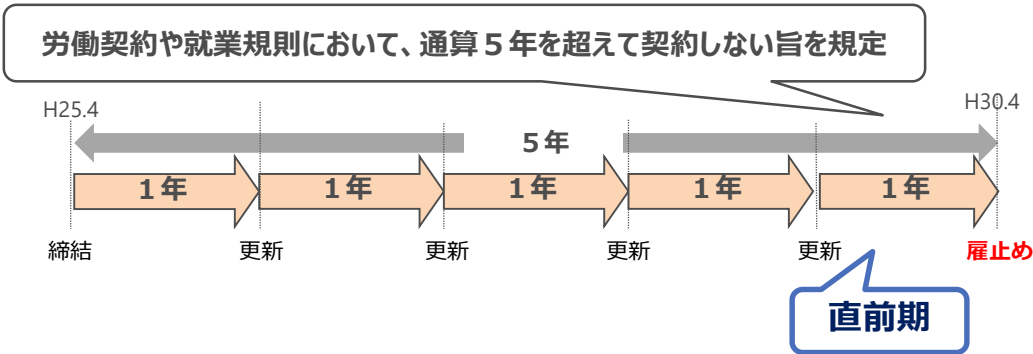
2～4 略

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ① 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め
- … 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、合理的な理由なく（労働者の勤務態度や経営上の理由等の名目で）、雇止めを行う場合



- ② 無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）不更新条項を設定して当該条項を理由に雇止め
- … 契約が更新されて無期転換できるという期待が相当高い通算5年直前期に、一方的に合理的な理由なく労働契約や就業規則において、契約更新上限（5年等）を新たに規定・適用し、通算期間が5年を超える前に雇止めを行う等、無期転換申込権が発生する前に雇止めを行う場合



○ 具体例①に関連する裁判例（無期転換回避目的の雇止めであると労働者側が主張した裁判例）

公益財団法人グリーントラストうつのみや事件（宇都宮地判令和2年6月10日ジャーナル101号1頁）

「本件雇止めは、…被告が労契法18条所定の期間の定めのない労働契約の締結申込権の発生を回避する目的で行われたものといえることができる。しかし、労契法18条所定の「通算契約期間」が経過し、労働者に無期労働契約の締結申込権が発生するまでは、使用者には労働契約を更新しない自由が認められているのであって、上記「通算契約期間」の定めは、使用者のかかる自由まで否定するものではない。そうすると、使用者が上記無期労働契約の締結申込権の発生を回避するため、上記「通算契約期間」内に当該有期労働契約の更新を拒絶したとしても、それ自体は格別不合理な行為ではない。」

雇止めの有効性の判断については、整理解雇法理が妥当するとした上で、雇止め回避努力、雇止めの選定、手続の妥当性について何らの検討を加えた形跡がないことを理由に、雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められないと判示。

高知県公立大学法人事件

（高知地判令和2年3月17日労判1234号23頁）

「…本件雇止めに客観的に合理的な理由があり、かつ、社会通念上相当であるといえるか否かを判断する際には、無期労働契約との差異を十分に踏まえつつ、整理解雇の場合に準じて、…判断する必要がある。これに加えて、本件雇止めがなされた時期が、雇止めがなされなければ、労契法18条1項に基づいて有期労働契約が期間の定めのない契約へ転換する時期にあったことも踏まえて検討する必要がある。…雇止め…の時期に鑑みれば、やはり、被告は、労契法18条1項による転換を強く意識していたものと推認できるというべきであり、原告に雇用契約が更新されるとの合理的な期待が認められるにもかかわらず、同条同項が適用される直前に雇止めをするという、法を潜脱するかのような雇止めを是認することはできない。」

（高松高判令和3年4月2日）

雇止め時点でもプロジェクトが終了するまでの雇用継続への期待には合理的理由があると判断した上で、整理解雇法理に準じ雇止めは許されないと判断。

第一審判決とは異なり、「法を潜脱するかのような雇止めを是認することはできない」という趣旨の説示はない。

※なお、無期転換申込権の「行使」について、労契法18条1項は「自動的な無期転換ではなく、労働者の意思に応じて無期労働契約への転換を求める権利を与える」もの。そうすると、無期転換申込権は、「有期労働契約を無期労働契約に転換する意思を有することが判別できる方法で行使することが必要」。本件では、Xが明示的にYに無期転換申込みの意思表示をしたのは、労働契約の期間満了後の令和元年8月9日付けの準備書面であって、労契法18条1項所定の期間内に無期転換申込権を行使したとは認められない、と判示した。

○ 具体例①・②に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールによくある質問 (Q&A) 抄

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意図的に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、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、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 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。

○ 具体例②に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールをよくある質問 (Q&A) 抄

Q.22 会社から有期契約の更新上限は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）。

もっとも、就業規則でそれらが定められている場合や、就業規則の変更によってそれらが定められた場合には、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。）

Q.23 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。雇止めが無効とされた場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

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

例えば、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で、

・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、形式的にクーリング期間を設定し、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。

- 具体例②に関連する裁判例（契約更新に対する合理的期待が既に発生している状態で更新上限条項を追加しても合理的期待は減殺されないとした裁判例）

博報堂事件（福岡地判令和2年3月17日労判1226号23頁）

Yは、形骸化したというべき契約更新を繰り返してきたものであり、Xの契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられたものといえ、Yは、平成25年以降、最長5年ルールの適用を徹底しているが、一定の例外が設けられており、Xの契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえず、Xが契約更新に期待を抱くような発言等が改めてされていないとしても、Xの期待やその合理性は揺るがないとして、Xの契約更新への期待は労契法19条2号で保護されるとされた。

地方独立行政法人山口県立病院機構事件（山口地判令和2年2月19日労判1225号91頁）

就業規則が改正され、雇用期間上限が5年とされるとともに、契約書には就業規則の更新上限条項の範囲内で更新される場合があることが明記されているが、それ以前の段階で、Xには既に契約更新の合理的期待が生じており、上記改正をもってその期待が消滅したとはいえず、また、上記改正の具体的説明がされたのは契約書取り交わし後であり、Xが雇用期間上限を認識していたとはいえず、Xの期待が消滅したとはいえないとされた。

○ 具体例②に関連する裁判例（更新時における不更新条項等を含む契約書への署名押印行為に関する裁判例）

日本通運（東京地裁判決）事件（東京地判令和2年10月1日労判1236号16頁）

不更新条項等への同意が契約更新の条件となっている場合、労働者は署名を拒否して直ちに契約関係を終了させるか、署名して次期の期間満了時に契約関係を終了させるかの二者択一を迫られるため、「不更新条項等を含む契約書に署名押印する行為があることをもって、直ちに不更新条項等に対する承諾があり、合理的期待の放棄がされたと認めるべきではない」。「労働者が置かれた前記の状況からすれば、前記行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り（…山梨県民信用組合事件〔最高裁判決〕…参照）、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべき」。本件では、Yの管理職がXに「Y運用基準の存在や不更新条項等の法的効果について説明した」証拠はなく、また、Xは、管理職に不更新条項等について異議を留めるメールを送信しており、「不更新条項等の契約書に署名押印する行為がXの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的理由が、客観的に存在するとはいえない」。

なお、結論として、特定の業務が存在する限りでの契約という性質理解（及びその旨の説明があること等）を踏まえ、当該業務消滅に伴って、契約更新に対する合理的期待の消滅を肯定（労働者敗訴）。

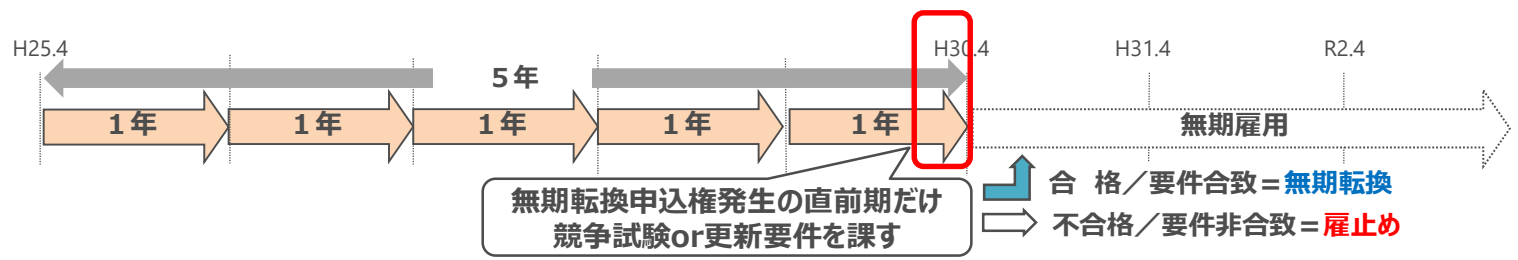
※参考：山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日民集70巻2号123頁）

「…使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である…」

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

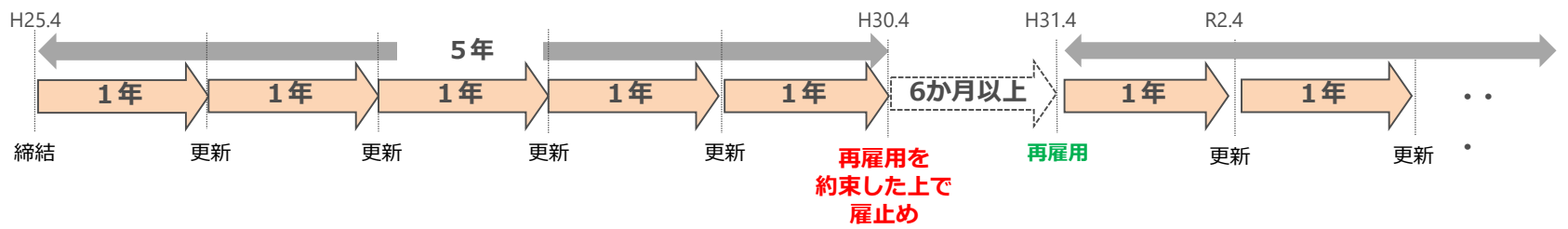
③ 5年の更新上限を設けた上で一定の場合に無期雇用する制度を設けているものの、不合理な要件や厳しい試験等を課し実際は不合格とする

- … 次の契約更新で無期転換できるという期待が相当高い直前期に新たに競争試験や更新要件を課すように、一方的に合理的な理由なくルールを変更し、合格した者のみに契約更新が認められる場合
- … 一定の合格者等が出ると示唆していたにもかかわらず、実際には無期転換する者が発生しないような厳しい要件や試験等を課していたり、不合理な基準・評価方法が用いられていたりする場合



④ 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用

… 無期転換申込権発生前に雇止めをするが、通算期間の算定がリセットされるクーリング期間（6か月）をおいて再度雇い入れることを明示的に約束しているような場合



○ 具体例④に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールをよくある質問 (Q&A) 抄

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意図的に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、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、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 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。

Q.23 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。雇止めが無効とされた場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

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

例えば、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で、

- ・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、形式的にクーリング期間を設定し、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

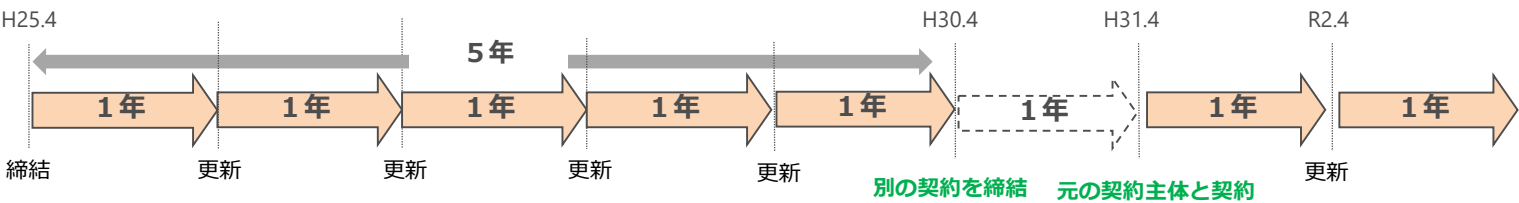
等については、雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠くものとされる可能性もあると考えられます。なお、上記の①②に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

※雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

⑤ 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え

… 就業実態が変わらないにもかかわらず、無期転換申込権の発生を避ける目的で、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合

【施行通達で、上記の場合には「同一の使用者」との労働契約が継続していると解される旨を明記】



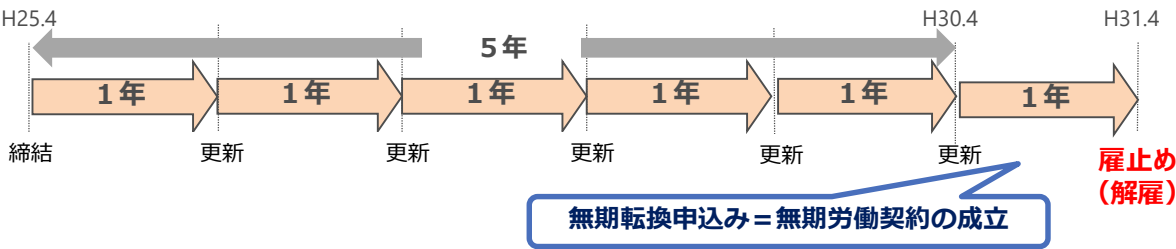
⑥ 無期転換後の労働条件について不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制

… 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が、実質的に無期転換申込権の行使を妨げるような内容となっている場合

- (例
- ・ 無期転換後の労働条件を従前よりも大幅に低下させる【施行通達において望ましくない旨を明記】
 - ・ 実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換の申込みを抑制する目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則に配転条項等を定める 等

⑦ 無期転換申込みの拒否

… 労働者から労働契約法第18条の要件を満たした無期転換申込みがなされたにもかかわらず、合理的な理由なく無期転換を拒否し、当該労働者を有期労働契約の期間満了時に雇止めする場合



○ 具体例⑤に関連する労働契約法施行通達

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

イ 法第18条第1項の「同一の使用者」は、労働契約を締結する法律上の主体が同一であることをいうものであり、したがって、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るものであること。

ただし、使用者が、就業実態が変わらないにもかかわらず、法第18条第1項に基づき有期契約労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる権利(以下「無期転換申込権」という。)の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法を潜脱するものとして、同項の通算契約期間の計算上「同一の使用者」との労働契約が継続していると解されるものであること。

なお、派遣労働者の場合は、労働契約の締結の主体である派遣元事業主との有期労働契約について法第18条第1項の通算契約期間が計算されるものであること。

○ 具体例⑥に関連する労働契約法施行通達等

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

カ 法第18条第1項の規定による無期労働契約への転換は期間の定めのみを変更するものであるが、同項の「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能であること。この「別段の定め」は、労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいうものであること。

この場合、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後における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ないこと。

なお、就業規則により別段の定めをする場合においては、法第18条の規定が、法第7条から第10条までに定められている就業規則法理を変更することになるものではないこと。

無期転換ルールをよくある質問（Q&A）抄

資料出所）厚生労働省HP

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、正社員並みの責任を負わせる定めとすることも含まれます。

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避ける目的で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。

○ 具体例⑦に関連する労働契約法施行通達等

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

キ 有期契約労働者が無期転換申込権を行使することにより、現に締結している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無期労働契約がその行使の時点で成立していることから、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日をもって当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする使用者は、無期転換申込権の行使により成立した無期労働契約を解約(解雇)する必要があり、当該解雇が法第16条に規定する「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こと。

また、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日前に使用者が当該有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合は、これに加えて、当該有期労働契約の契約期間中の解雇であり法第17条第1項の適用があること。

なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があるものであること。

無期転換ルールをよくある質問（Q&A）抄

資料出所）厚生労働省HP

Q.20 無期転換の申込みを行いました、会社から「うちの会社では無期転換は認めていない」と言われました。私は無期転換することができないのでしょうか。

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満了日までの間に、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が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約が、既に成立していることとなります（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。

○ 具体例⑦に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールによくある質問 (Q&A) 抄

Q.21 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。

Q20で述べたように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）

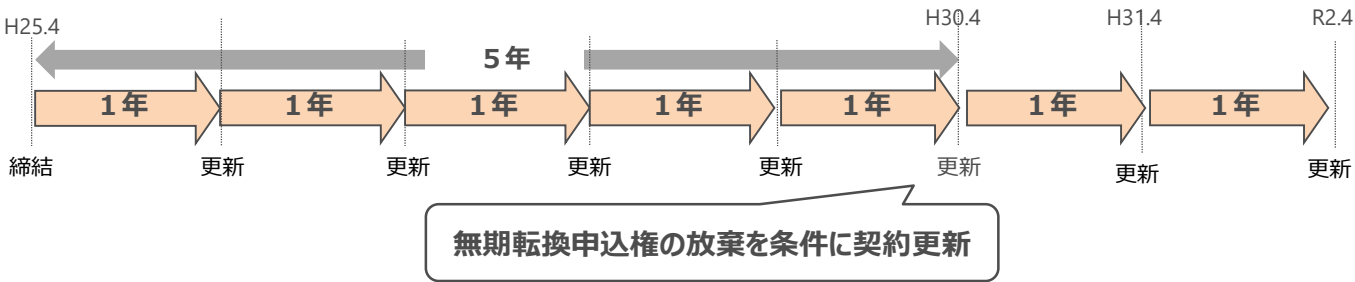
さらに、有期労働契約の解約（解雇）が有期労働契約の期間中に行われた場合には、やむを得ない事由がない限り認められず、無効と判断される可能性は無期労働契約の解雇より高いと考えられます。（労働契約法第17条）

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。

第1回多様化する労働契約のルールに関する検討会
資料6（P.45）

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ⑧ 無期転換申込権の事前放棄の強要
- … 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等、有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させること。
- 【施行通達において、こうした有期契約労働者の意思表示は公序良俗に反し、無効と解される旨を明記】



- ⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職
- … 無期転換後、いずれの年齢であったとしても、数年で定年退職となるように、無期転換する際の年齢に対応して、細切れな定年を就業規則に設定する場合

【細切れ定年の例】

無期転換申込時満年齢	定年日
65歳未満	満66歳誕生日
65歳以上67歳未満	満68歳誕生日
67歳以上69歳未満	満70歳誕生日
69歳以上71歳未満	満72歳誕生日
...	...

○ 具体例⑧に関連する労働契約法施行通達

労働契約法施行通達（平成24年8月10日基発0810第2号）抄

第5 期間の定めのある労働契約(法第4章関係)

4 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換(法第18条関係)

(2) 内容

オ 無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期労働契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期労働契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものであること。

○ 具体例⑨に関連するQ&A

資料出所) 厚生労働省HP

無期転換ルールをよくある質問 (Q&A) 抄

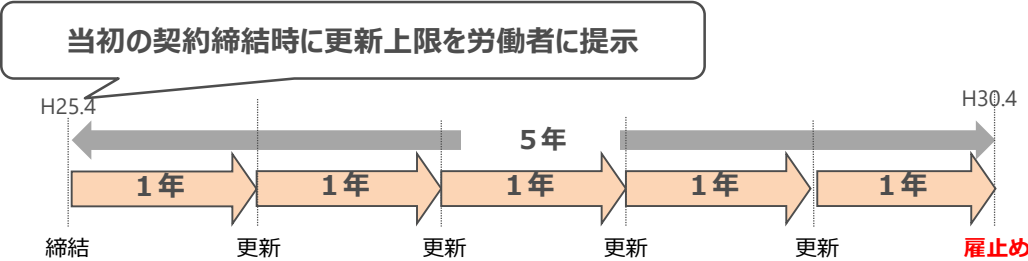
Q18. A社を定年退職後、有期契約でB社（A社のグループ会社ではない）に入社し、そののちに無期転換した者など、有期特措法の特例の対象とならない高年齢者について、B社が定年を定めることは可能でしょうか。

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。

※個別の雇止めや就業規則の変更等が認められるか否かは、最終的には司法判断となる。

- ⑩ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め
- … 労働者に5年を超える有期労働契約の更新についての合理的な期待が生じないよう、当初の契約締結時に契約更新上限（5年等）を労働者に対して提示した場合



○ 具体例⑩に関連する裁判例（当初の雇用契約締結時における更新上限条項に関する裁判例）

日本通運（横浜地裁川崎支部判決）事件（横浜地川崎支判令和3年3月30日）

原告Xは派遣先Yにおいて派遣労働者として就労後、Yと有期雇用契約を締結することになり、XY間の当初の有期雇用契約において「当社における最初の雇用契約開始日から通算して5年を超えて更新することはない」との定め（更新上限条項）があった事案。

「通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である本件雇用契約締結当初から、更新上限があることが明確に示され、Xもそれを認識の上本件雇用契約を締結しており…」、「以上の状況下では、Xに、雇用満了時までの間に、「更新に対する合理的な期待」を生じさせる事情…は認め難い」。

本件では「当初の契約締結時に不更新条項が明示的に示されており（したがって、労働条件の変更に対する労働者の同意の有無についての判断の方法につき判示した…山梨県民信用組合事件…の射程には入らない。）このような場合、通常は、まだ更新に対する合理的期待が形成される以前であり、労働者において、労働者が契約するかどうかの自由意思を阻害するような事情はない。」

労契法「18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期雇用契約を無期雇用契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。このような趣旨に照らすと、使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から雇用上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。」

なお、結論として、雇止めの有効性を肯定（労働者敗訴）。

※参考：山梨県民信用組合事件（最二小判平成28年2月19日民集70巻2号123頁）

「…使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である…」

○ 更新期間の上限設定の可否に関する学説

「詳説労働契約法〔第2版〕」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一）p177-178

「…使用者が更新による継続雇用期間に上限を設定すること、たとえば、有期労働契約の更新は5年を上限とすること…については、18条が無期契約への転換権の付与という法的介入をすることとしたのは、有期労働契約が通算して5年を超えて更新された場合についてであって、5年以内の同契約の利用には強行的な介入をしていない。したがって、たとえば労働力需要の変動に対応するために、有期労働契約を5年以内の上限を付与して利用することは、個別事案において本条の脱法行為（…もっぱら法の潜脱を意図したとしかいえないような、異常な…態様（時期、方法等）によって法を免れる効果をもたらしている場合…）ないし公序違反行為（たとえば、5年の上限規定を設けつつ、これを適用するか否かを使用者の自由裁量により決していくような場合…）とみるべき特段の事情がない限り、違法無効と解すべき理由はないと思われる。5年以内の更新期間中に正社員登用の途を与えて、その間に登用の選抜を行っていくような有期労働契約の上限付き利用も、登用制度として実質的に運用される限りでは原則的に許容されると考えられる。

なお、継続雇用期間の上限設定が使用者と労働者の個別的な合意によりなされた場合には、自由意思による合意がなされたといえるかという事実認定の問題が生じる。また、個別合意によるにせよ就業規則によるにせよ、新たに有期労働契約の更新について上限が設定された場合は、不更新条項の場合と同様に、それにより契約更新への合理的期待が失われるかといった問題も生じる…。（※事務局注）

他方、就業規則の変更により上限設定がなされた場合には、労契法10条にいう労働条件の不利益変更にあたるかという問題も生じる。この点については、当該就業規則変更時点において、実質的に期間の定めのないと異なる状態となっている場合、および、契約更新への合理的期待が生じている場合には、労契法19条による保護の可能性を奪うものとして不利益変更と評価されと考えられる。他方、更新への合理的期待が認められない段階であれば、そもそも契約の更新をするかどうかは使用者が自由に決められるものであるので、不利益変更とは評価できないと思われる…。」

※事務局注：これに関し、「詳説労働契約法〔第2版〕」（荒木尚志、菅野和夫、山川隆一）p214では、次の記載をはじめ、いくつかの場面に分けて検討されている。

「b）不更新（更新限度）条項と雇用継続の合理的期待

ア) 当初の有期契約締結時から明示されていた場合 最初に有期労働契約を締結する時から更新限度が明示されていた場合には、その限度を超える雇用継続への合理的期待は原則として否定される。もっとも、このような更新限度が明示されていても、その限度を超える雇用継続を期待させるような使用者側の言動があった場合には、そうした言動を根拠に、雇用継続への期待が発生しうる。」

○ 使用者等に理由を説明させるものの例

労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（退職時等の証明）

第二十二條 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。）について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年厚生労働省告示第357号）抄

（雇止めの理由の明示）

第二条 前条（事務局注：雇止め予告）の場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 有期労働契約期間の定めのある労働契約が更新されなかった場合において、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

○ その他参考

労働政策審議会「有期労働契約の在り方について（建議）」（平成23年12月26日労審発第641号）抄

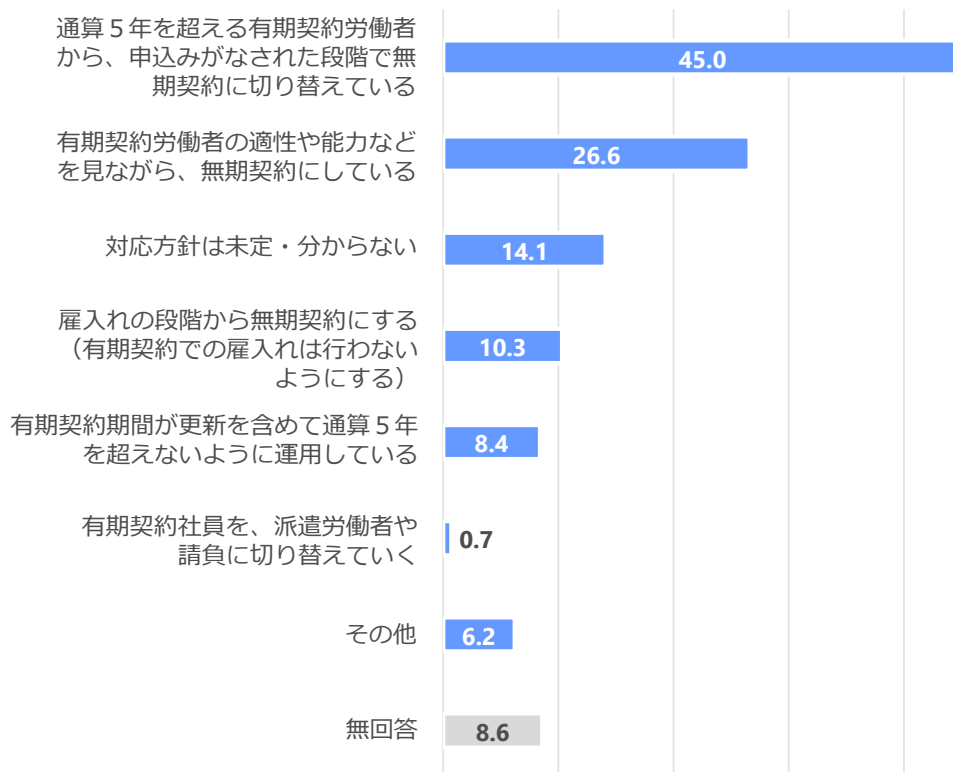
「…有期労働契約締結時に「有期労働契約を締結する理由」を明示させることについては、措置を講ずべきとの結論には至らなかった。」

- フルタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申込がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」割合が8.4%となっている。
- パートタイム契約労働者に係る無期転換ルールへの企業の対応状況について、「労働者から無期転換申込がなされた段階で無期契約に切り替えている」割合が最も高いが、「通算5年を超えないように運用している」企業の割合が6.4%となっている。

○無期転換ルールに対する企業の対応状況（多様化／企業・2021年1月時点）

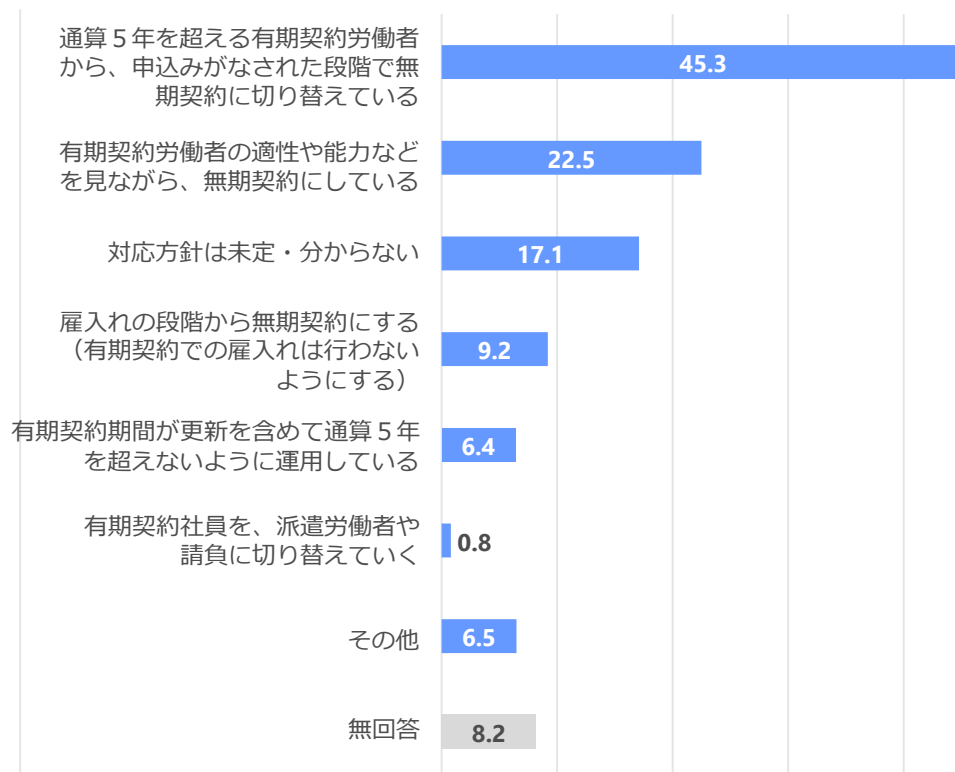
＜フルタイム契約労働者に対する対応＞

【n=フルタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％（複数回答）】



＜パートタイム契約労働者に対する対応＞

【n=パートタイム契約労働者を雇用している企業、単位：％（複数回答）】

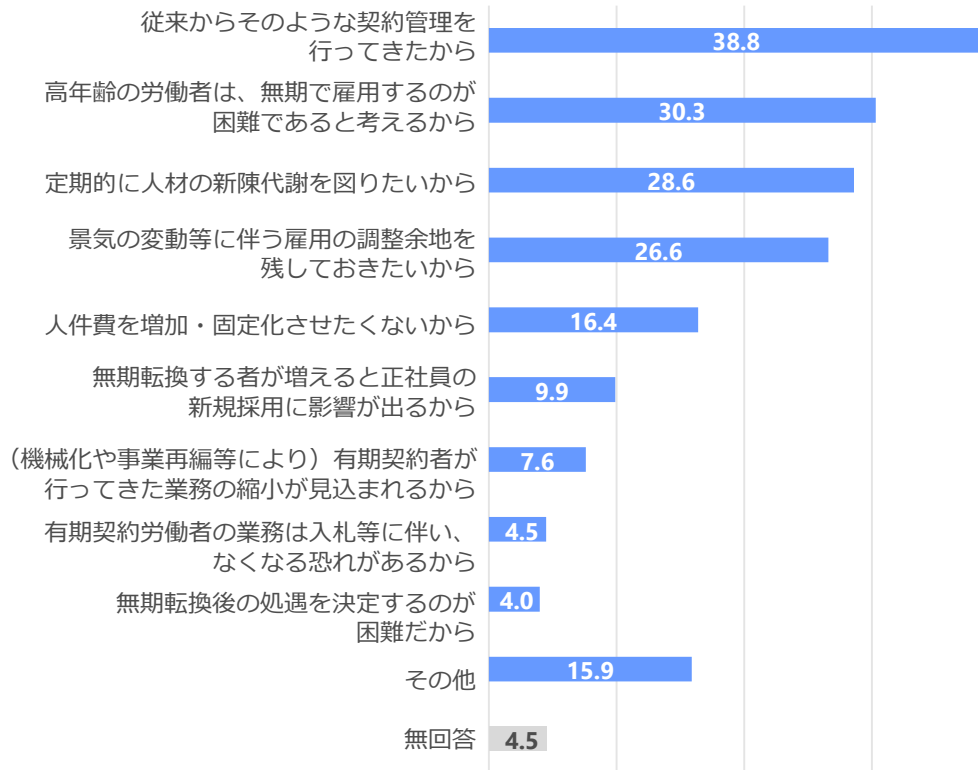


- 無期転換ルールへの対応として通算5年を超えないように運用している理由として、最も割合が高いのは「従来からのそのような契約管理を行ってきたから」となっている。
- また、通算5年を超えないような運用方法として最も割合が高いのは「更新回数や通算勤続年数の上限等制限する」、次いで「契約更新時の判断を厳格化する」となっている。

○通算5年を超えないように運用している場合の理由及び方法（多様化／企業・2021年1月時点）

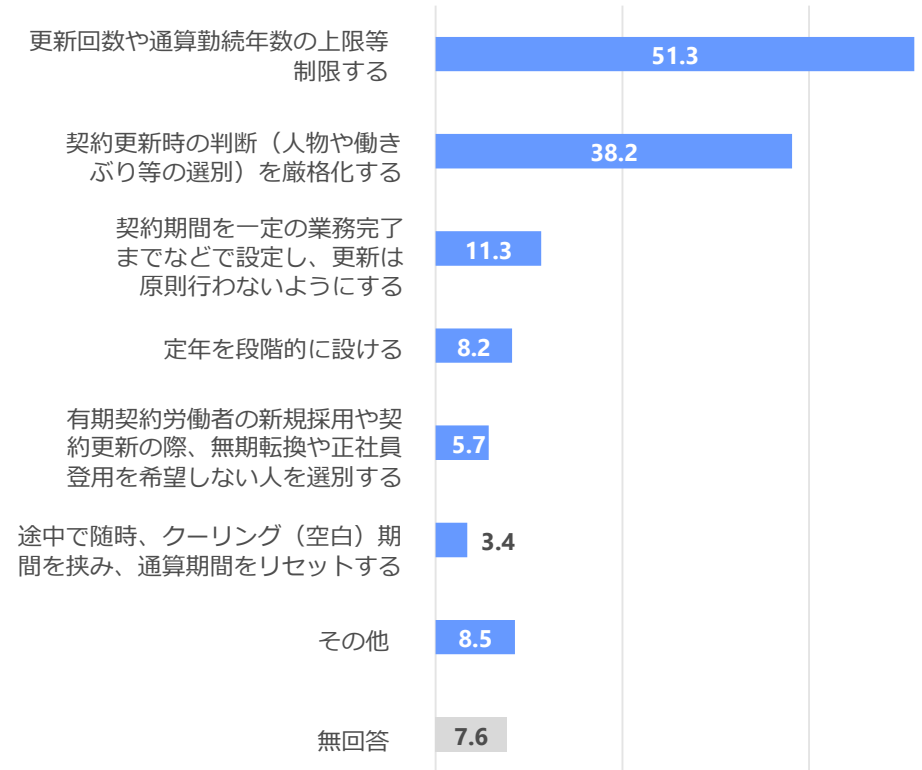
<5年を超えないように運用している理由>

【n=フルタイム又はパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち有期契約期間が通算5年を超えないように運用していると回答した企業、
単位：％（複数回答）】



<5年を超えないように運用している方法>

【n=フルタイム又はパートタイム契約労働者を雇用している企業のうち有期契約期間が通算5年を超えないように運用していると回答した企業、
単位：％（複数回答）】

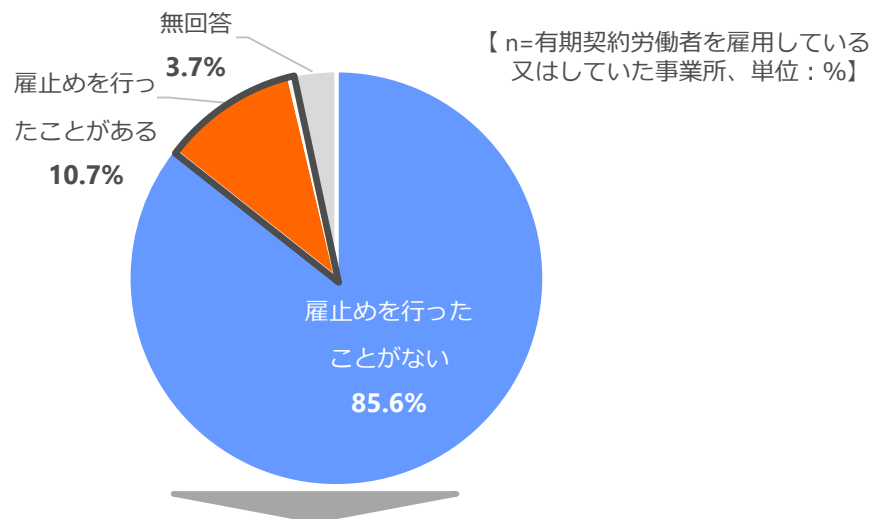


- 「過去2年間に雇止めを行ったことがある」割合は10.7%となっており、その理由としては「あらかじめ更新しない契約としていたため」の割合が最も高い。
- また、雇止めに関する考え方を聞いたところ、やむを得ない場合等には「雇止めを行う」割合は約4割となっている。

○雇止めの状況 (有期／事業所・2020年4月時点)

※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

＜過去2年間の雇止めの有無＞



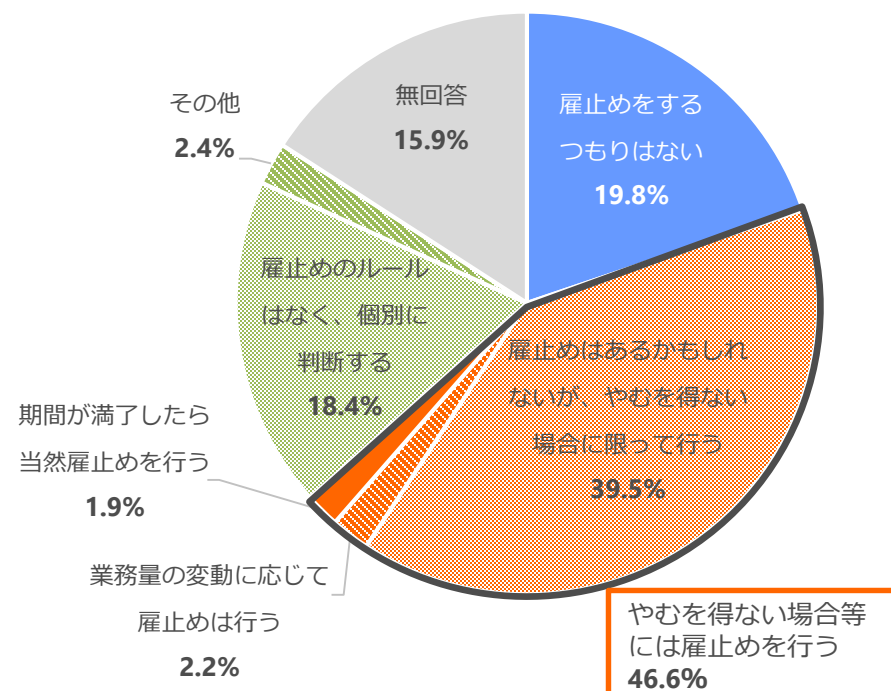
【n=過去2年間に雇止めを行ったことがある事業所、単位：%（複数回答）】

雇止めを行った理由

あらかじめ更新しないと契約（更新上限を設定）していたため	28.4
労働者の勤務態度の不良のため	24.9
業務量の減少のため	22.0
労働者の傷病などによる勤続不能のため	18.3
業務内容に照らした労働者の能力不足のため	15.8
経営状況の悪化のため	11.6
プロジェクトなど、従事していた業務の終了のため	10.3
今後、無期契約での雇用継続を行うことが困難と見込まれたため	2.5

＜雇止めに関する考え方＞

【n=有期契約労働者を雇用している又はしていた事業所、単位：%】

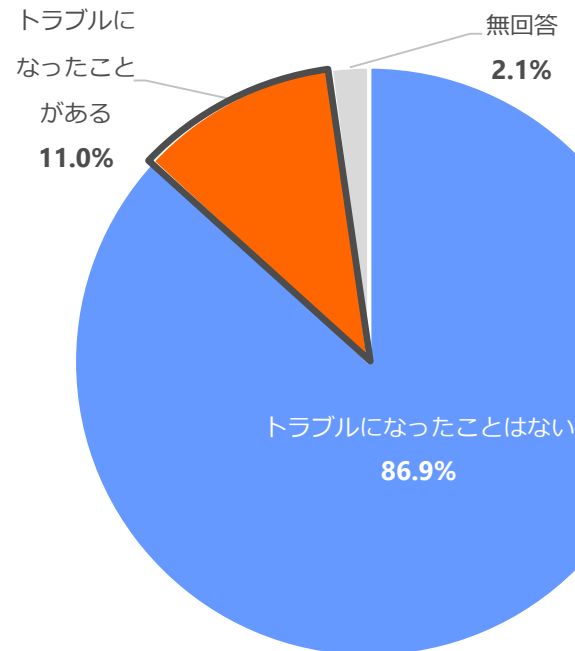


- 雇止めをめぐって過去2年間に「トラブルになったことがある」割合は11.0%となっている。
- その原因としては、「雇止めの理由について納得してもらえなかったため」の割合が最も高く、次いで「更新後の労働条件について納得してもらえなかったため」となっている。

○雇止めに対するトラブルの状況（有期／事業所・2020年4月）

<過去2年間に雇止めをめぐってのトラブルの有無>

【n=雇止めを行ったことがある事業所、単位：％】



<トラブルの原因>

【n=雇止めによりトラブルになったことがある事業所、単位：％（複数回答）】

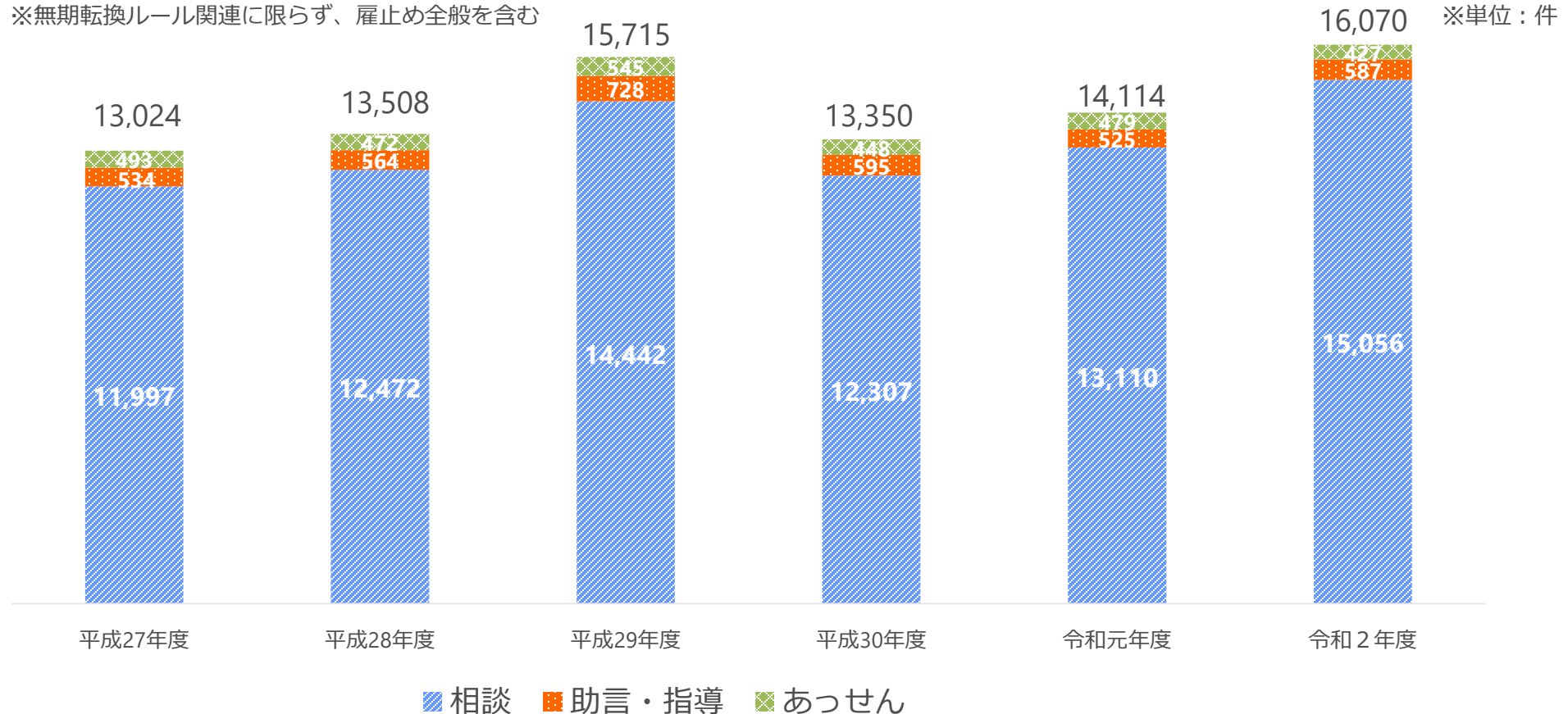
トラブルの原因	
雇止めの理由（下記以外のもの）について納得してもらえなかったため	57.2
更新後の労働条件について納得してもらえなかったため	45.7
更新への期待についての認識の違い	23.6
契約期間の定めの有無についての認識の違い	9.9
契約期間の長さについての認識の違い	4.6
雇止めの人選について納得してもらえなかったため	4.3
今後、無期契約での雇用継続が困難との理由による雇止めに納得してもらえなかったため	1.1
雇止めを伝えたのが急だったため	1.1
無期転換を逃れるための雇止めだと思われたため	0.5
その他	7.2

※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

○ 雇止めに関する個別労働紛争相談件数、助言・指導申出件数、あっせん申請件数の推移は以下のとおり。

○雇止め（※）に関する相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数

※無期転換ルール関連に限らず、雇止め全般を含む



<個別労働関係紛争解決制度>

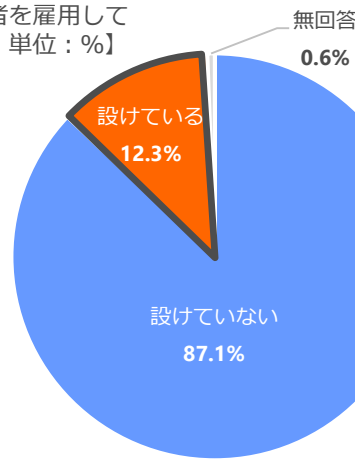
- ・ **都道府県労働局長による助言・指導**：民事上の個別労働紛争について、紛争当事者に対し、その問題点を指摘し、解決の方向を示すことにより、紛争当事者による自主的な解決を促進する制度
- ・ **紛争調整委員会によるあっせん**：労働問題の専門家であるあっせん委員が、紛争当事者間の調整を行い、話し合いを促進することにより紛争の解決を図る制度

- 有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が14.2%、「設けていない」割合が82.9%となっている。
- 上限を設けている事業所のうち、5年以内の上限を設定している事業所の割合は94.0%である。
- この点、2011年7月時点では、有期契約労働者の勤続年数の上限について、「設けている」割合が12.3%、「設けていない」割合が87.1%であった。

○有期契約労働者（※）の勤続年数の上限の設定（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

<2011年7月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している事業所、単位：％】



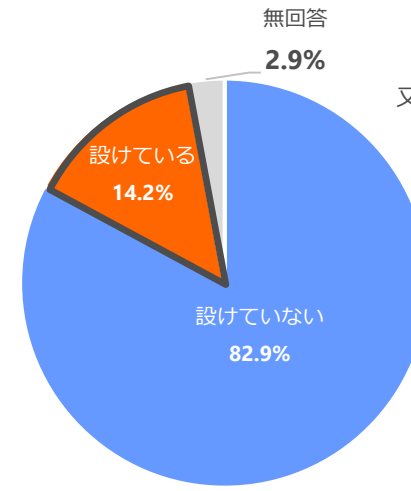
【n=有期契約労働者を雇用している事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：％】

上限年数	
6か月以内	1.9
6か月超～1年以内	7.6
1年超～3年以内	26.7
3年超～5年以内	51.6
5年超～10年以内	3.5
10年超	8.6

5年以内の
上限がある
87.8%

<2020年4月時点>

【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所、単位：％】



【n=有期契約労働者を雇用している又は雇用していた事業所のうち勤続年数の上限を設けている事業所、単位：％】

上限年数	
6か月以内	3.8
6か月超～1年以内	24.4
1年超～3年以内	16.5
3年超～5年以内	49.3
5年超～10年以内	5.0
10年超	1.0

5年以内の
上限がある
94.0%

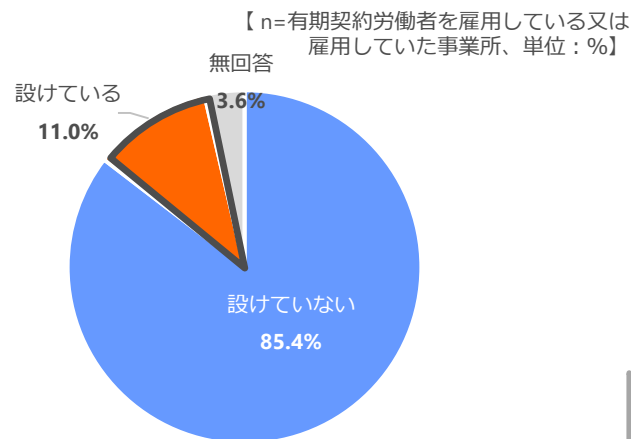
※1 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ

※2 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

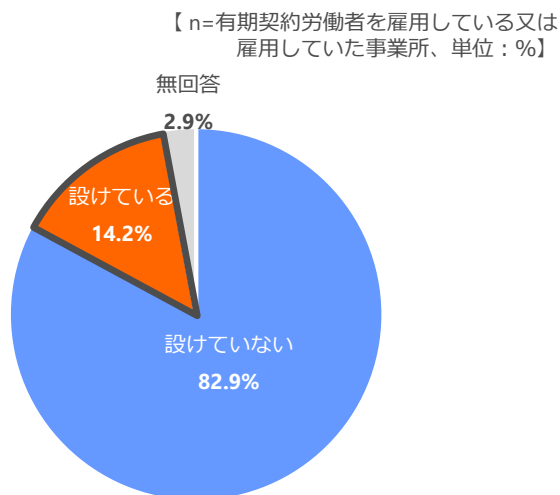
- 勤続年数又は契約更新回数のいずれかの上限を設けている事業所の割合は18.3%となっている。
- 契約更新回数の上限がある事業所のうち、「1回あたりの契約期間」の回答と組み合わせて、通算契約期間の上限が5年以内となる事業所の割合は72.7%となっている。

○有期契約労働者（※）の勤続年数及び契約更新回数の上限の設定状況（有期／事業所・2020年4月時点）

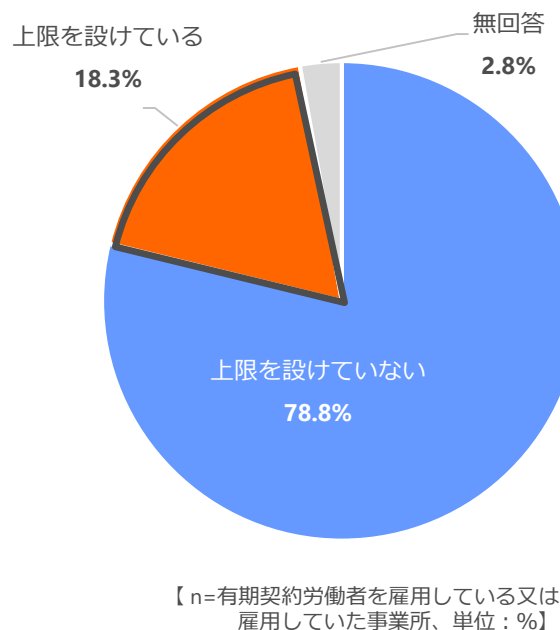
<契約更新回数の上限設定の有無>



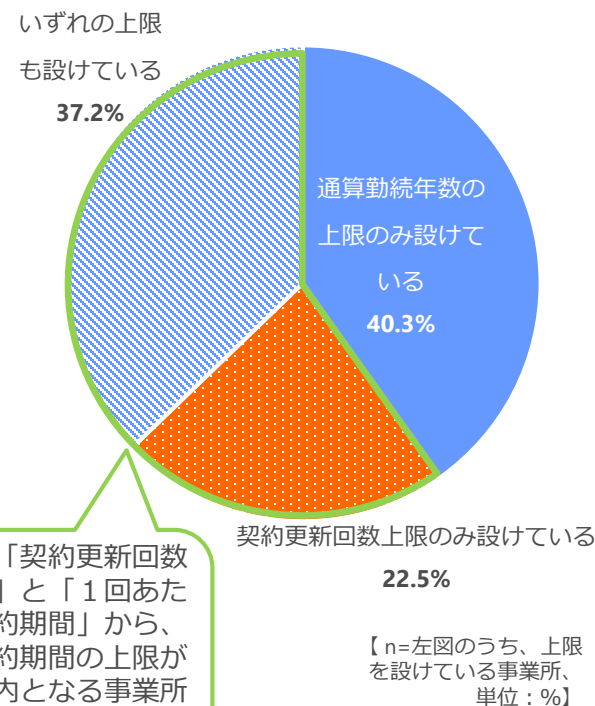
<勤続年数の上限設定の有無>



<勤続年数又は契約更新回数の上限の設定の有無>



<勤続年数と契約更新回数の上限の設定の別>



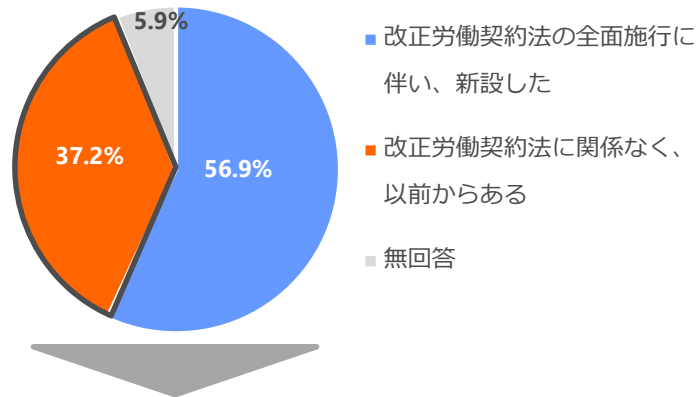
うち、「契約更新回数
の上限」と「1回あた
りの契約期間」から、
通算契約期間の上限が
5年以内となる事業所
72.7%

- フルタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業及びパートタイム契約労働者に対して更新回数等の上限を設定している企業における上限の設定時期について、「改正労働契約法の前面施行に伴い、新設した」割合がいずれも約6割となっている。

○改正労働契約法と上限設定との関係（多様化／企業・2021年1月時点）

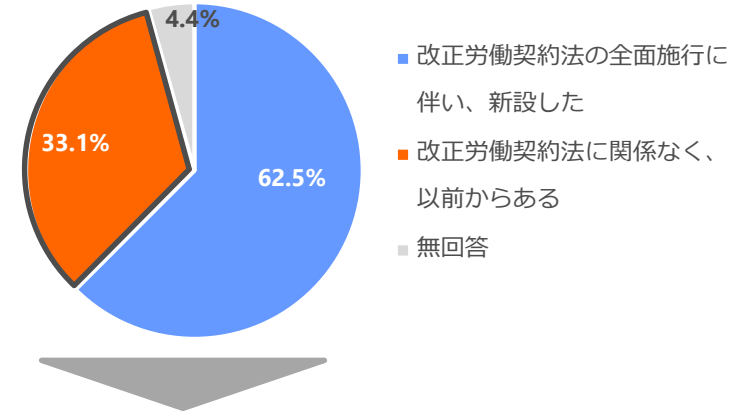
＜フルタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：％】



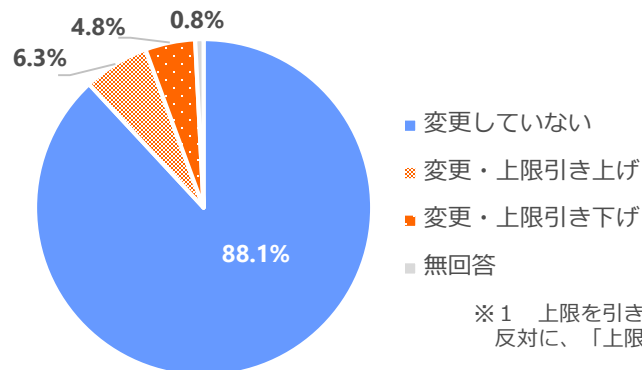
＜パートタイム契約労働者についての上限設定時期＞

【n=更新回数又は通算勤続年数の上限を設けている企業、単位：％】



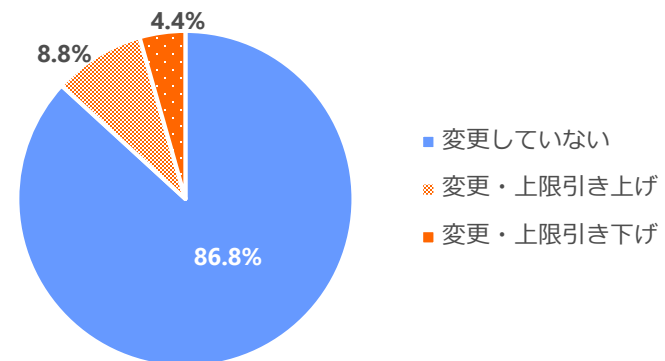
＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：％】



＜労働契約法改正に伴う変更の有無＞

【n=上図のうち以前から上限を設けている企業、単位：％】



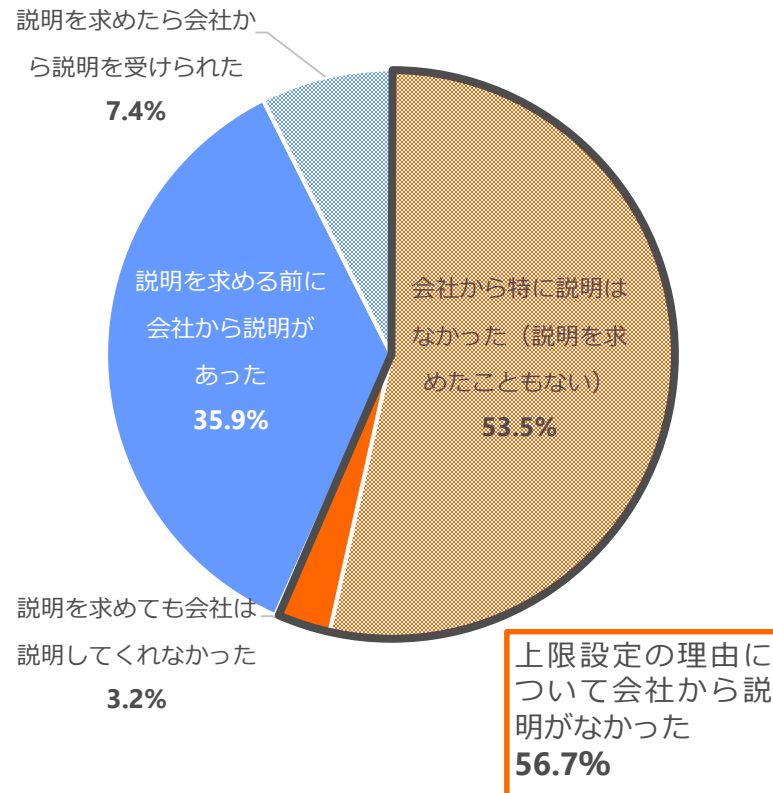
※1 上限を引き上げたとは、例えば3年→5年など、
反対に、「上限を引き下げた」とは、例えば5年→3年など。

- 通算勤続年数の上限設定理由の説明について、「上限が定まっている理由を会社から説明されたことがない」割合は56.7%となっている。
- そのうち、上限設定の理由について「会社に説明を求めたい」割合は16.2%となっている。

○通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無等（多様化／個人・2021年1月時点）

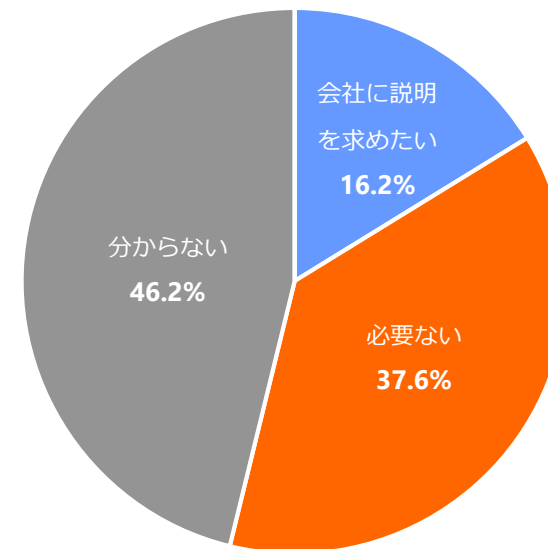
＜通算勤続年数の上限設定理由の説明の有無＞

【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で、通算勤続年数の上限が5年以内の労働者、単位：％】



＜上限設定理由の説明希望＞

【n=パート・アルバイト、契約社員、嘱託で通算勤続年数の上限が5年以内の労働者のうち、通算勤続年数の上限設定理由について説明がなかった者、単位：％】

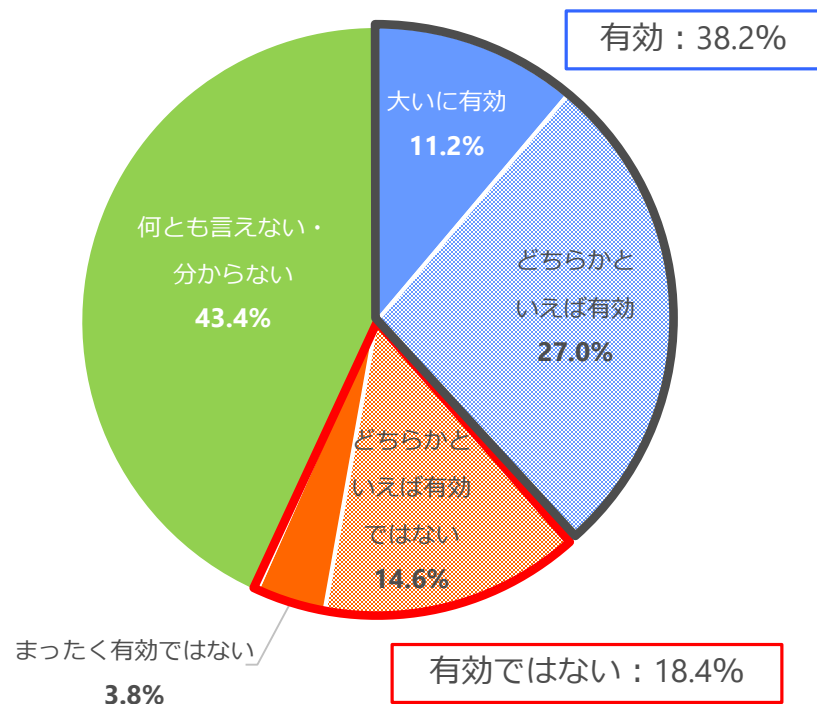


- 無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定化のために有効だと考える割合は38.2%、有効でないとする割合は18.4%となっている。
- 有効ではないと考える理由としては、「かえって更新上限等による雇止めが増える恐れがあるから」の割合が最も高く、次いで「労働者の多くは希望しないと思うから」となっている。

○無期転換ルールに関する労働者の意見（多様化／個人・2021年1月時点）

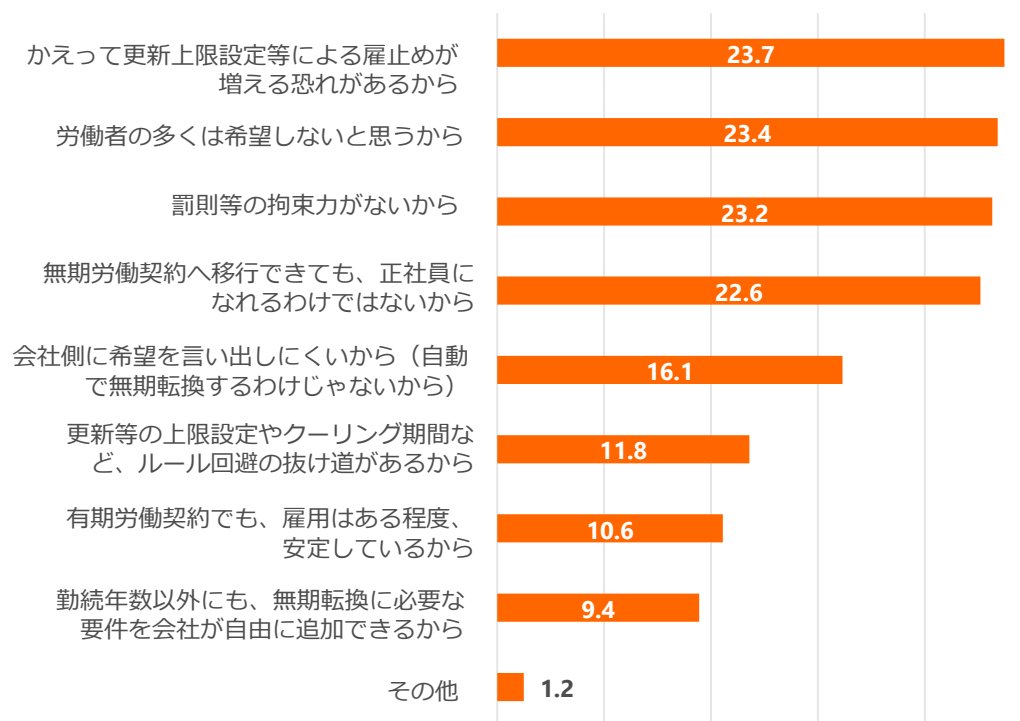
＜無期転換ルールは有期契約労働者の雇用の安定に有効だと考えるか＞

【n=有期契約労働者又は無期転換社員、単位：％】



＜有効ではないと考える理由＞

【n=左図でどちらかといえば有効ではない又はまったく有効ではないと回答した有期契約労働者又は無期転換社員、単位：％】



※ 各種用語は参考資料1の8頁の用語解説参照

2（4）通算契約期間及びクーリング期間

2 (4) 通算契約期間及びクーリング期間

1. 論点

ア 通算契約期間「5年」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。

イ クーリング期間「6ヶ月」について、運用状況を踏まえ、どう考えるか。

2. 本検討会におけるヒアリング先からの主な意見等

- 元々長期雇用を望んでいない短期雇用の従業員もあり、従業員から早めの無期転換の希望やクーリング期間の制度の廃止の希望の声は聞いたことがない。（企業）
- 一人前になったか見極めるのに5年程度かかると考えているため、現行の法定の5年という通算契約期間の年数はちょうどいいと感じている。（企業）
- 通算契約期間について、労働基準法第14条に無期労働契約以外の労働契約期間は3年を超えてはならないと定められていることを勘案し、雇用の安定の観点から3年等もう少し短くすべきではないか。最初は有期で雇用するにしても、無期転換まで5年も必要ないのではないか。（労働組合）
※労働基準法（昭和22年法律第49号）抄
（契約期間等）
第十四条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。（各号略、2・3略）
- 有期雇用について一定の期間制限を設けること自体には賛成であり、現状の5年という期間がちょうどよい。無期転換権発生期間の短縮は、雇用の柔軟性や雇用意欲の低下につながる恐れがあり反対。（使側弁護士）
- 通算解約期間5年は長すぎるので2年にすべき。（労側弁護士）
- 更新上限まで勤務して、クーリング期間後にまた勤務したいと言う方もいるが、クーリングの仕組みがなくなると、エントリーする機会がなくなる。会社としても採用目標を達成して生産を安定させていくといったお互いのニーズに関わる問題になってくるかと考えている。（企業）
- いわゆるクーリングは、ごく少数の企業における事象に過ぎないのであり、その規制を行うことによる雇用の救済がどれだけあるのか疑問。生産量の柔軟な調整が必要な業界にとっては死活的に重要な問題である。既に放出された雇用を吸収する柔軟なプロセスを司る労働市場が形成されているのであり、クーリングに対するこれ以上の規制導入には反対。（使側弁護士）
- クーリング期間について、無期転換阻止の雇止めにおいて悪用されている実態がある（例えば、派遣・請負を入れ込み就労継続させるケース、クーリング期間終了後に再雇用の約束するケース）ので、廃止すべき。（労側弁護士）

○ 通算契約期間「5年」に関する無期転換ルール創設時の国会答弁

第180回国会 衆議院 厚生労働委員会 第15号 平成24年7月25日

- 高橋千鶴子委員：「…有期労働契約が五年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みというものがあ
るわけですが、その五年の根拠をお願いします。」
- 西村智奈美副大臣：「無期転換ルールの要件を通算契約期間が五年を超える場合と今回いたしたわけですが、その理由につきましては、まず一つは、有期労働契約の反復更新による濫用を防止する必要がある、その一方で、有期労働契約が雇用機会の確保や需給変動への対応に一定の役割を果たし
ていることなどとのバランスを慎重に考慮した上で、労働政策審議会でも、公労使一致の建議として、五年で合意がされたことによるものでございます。」
- 阿部知子委員：「今回、有期契約の期限を五年といたしました。これは先ほど大臣がもろもろ挙げられた諸外国に比しても長い、明らかに長いわけでありま
す。このことについて、あわせて、クーリング期間というものも、例えば三年なら三年の半分とかいう形で、やはりその背景には、この有期雇用が本当にごく限られ
たケースしかそうでないようにという、E UはE U指令、韓国ですらそういう理念があると思うわけです。なぜ五年なのでしょう。もう一度お願いします。」
- 西村智奈美副大臣：「…有期労働契約の利用期間の上限について、諸外国の例ですが、ドイツや韓国が二年、イギリスで四年などとなっていますが、こ
れらの国では法令や労働協約によって無期転換の適用除外や利用期間の延長が認められております。一方で、今回の法案は適用除外などを設けない、そう
いう意味では諸外国とは異なる案となっております、五年が長いというふうには一概には言えないと考えております。…」

第180回国会 参議院 厚生労働委員会 第9号 平成24年7月31日

- 田村智子委員：「…有期雇用の期間五年を超えて雇用契約が結ばれた場合、その契約の終了までに労働者が申し出れば無期雇用へ転換すると、これは
確かにこの法案の核心です。この無期雇用への転換までに何年掛かるのかということが大変重要な条件になるわけですね。衆議院の議論では、何で五年なの
かと問われて、やっぱり労政審で五年だったからと、これしか示されない。労働者にとって大変重要な問題です。法律にする以上は、五年とした根拠をもっとま
とに説明すべきだと思いますが、いかがですか。」
- 西村智奈美副大臣：「…労政審の議論では、具体的な年数については、これは委員御指摘のとおりいろいろ議論がございました。労側からは一年から三年、
使側からは七年から十年との意見がありましたけれども、最終的には、公労使一致の建議として五年で合意がされたものでございます。」

○ クーリング期間「6ヶ月」に関する無期転換ルール創設時の国会答弁

第180回国会 衆議院 厚生労働委員会 第15号 平成24年7月25日

- 高橋千鶴子委員：「…本当に細切れの契約をつないでいて、ちょうどよくクーリング期間を置けば、どんどん長く雇い入れることができることになりませんか。」
- 西村智奈美副大臣：「クーリング期間についてでございますけれども、これは、短過ぎる場合には無期転換ルールの導入の効果を減殺させる一方で、長過ぎる場合には労働者の雇用機会の確保等の観点から問題となってまいります。このため、両者のバランスと労働政策審議会の建議に沿って、契約期間が一年未満の場合には、その二分の一に相当する期間をクーリング期間とさせていただいたところでございます。」
- 高橋千鶴子委員：「ですから、結果として、細切れの不安定雇用が、五年と言わず、続いていくということになりませんか。」
- 金子順一政府参考人：「お示しいただいた非常に短期間でのクーリングにつきましては、法律の基本的な考え方は、一年を超えるケースでは六カ月というふう
に設定をしておりますが、一年に満たないようなケースについて六カ月という設定をいたしますと、さすがにバランスを欠くことになるだろうということで、これにつきましては二分の一ということで想定をして、法律案を策定させていただいたものでございます。いずれにいたしましても、クーリング期間、両面があるわけでございます。
引き続きそこで働きたいという御希望をお持ちの労働者の方の雇用機会を狭めるということも問題であるわけでございますので、こうしたルールにつきましては適
正な運用がなされるよう、いろいろな形で周知をし、要請をしていきたいというふう考えております。」
- 阿部知子委員：「今回、有期契約の期限を五年といたしました。これは先ほど大臣がもろもろ挙げられた諸外国に比しても長い、明らかに長いわけでありま
す。このことについてと、あわせて、クーリング期間というものも、例えば三年なら三年の半分とかいう形で、やはりその背景には、この有期雇用が本当にごく限られ
たケースしかそうでないようにという、E UはE U指令、韓国ですらそういう理念があると思うわけです。なぜ五年なんでしょう。もう一度お願いします。」
- 西村智奈美副大臣：「…また、クーリング期間ですが、これを認めないということにいたしますと、五年で離職した労働者が再度同じ企業で働くことが事実上困
難となりますので、同一の企業での再雇用を希望する労働者の職業選択の幅が狭められてしまうというおそれ、問題があるため、これを認める必要があると考
えております。また、クーリング期間が短過ぎる場合には無期転換ルールの導入の効果が薄まって、逆に長過ぎますと労働者の雇用機会の確保などが問題とな
ってまいります。このため、労政審の建議を踏まえて、原則六カ月のクーリング期間というふうにさせていただいております。」

○ 無期転換ルールによくある質問 (Q&A) 抄

資料出所) 厚生労働省HP

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。

同一の使用人との間で有期労働契約を締結していない期間(退職し、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」と呼びます。)

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、無契約期間の前の有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、その期間より前の有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】

無契約期間の前の通算契約期間に応じて、無契約期間がそれぞれ右記表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(クーリングされます)。

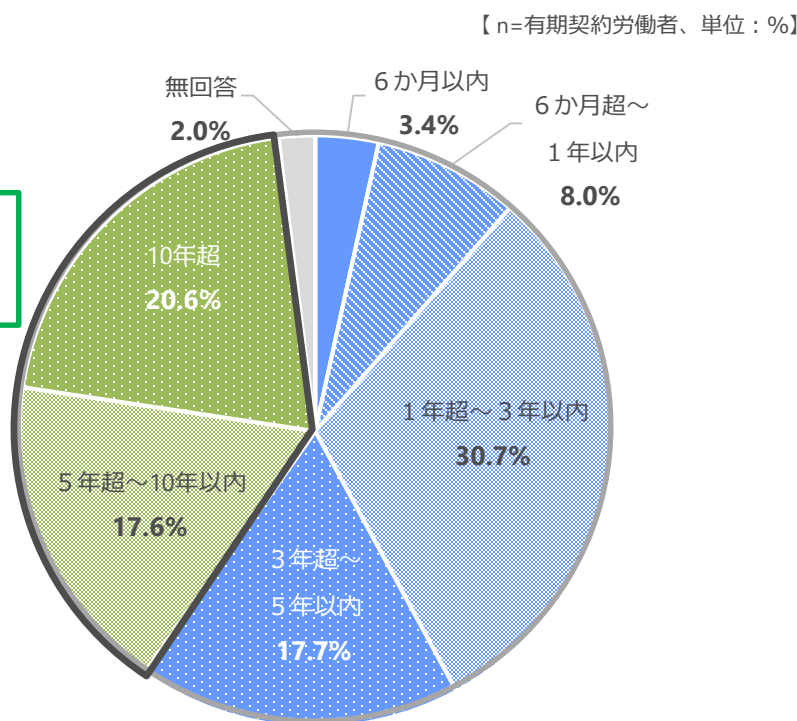
その場合、無契約期間の次の有期労働契約から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

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

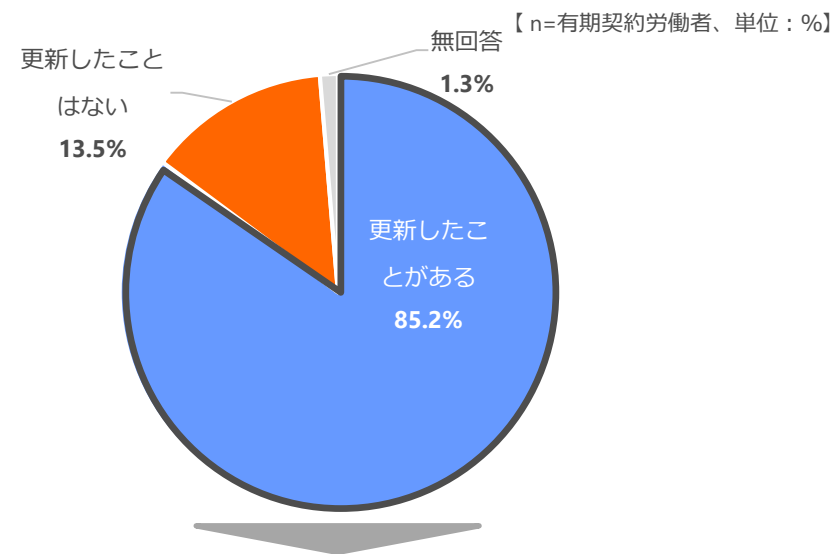
- 有期契約労働者の現在の会社での通算した契約期間についてみると、通算契約期間が5年超の割合は38.2%となっている。
- また、現在の契約の更新状況についてみると、「更新したことがある」割合は85.2%となっている。

○有期契約労働者の通算契約期間及び契約更新状況（有期／個人・2021年1月時点）

＜現在の会社での通算契約期間＞



＜現在の契約の更新状況＞



【n=現在の契約を更新したことがある有期契約労働者、単位：％】

現在の契約更新回数

1回	16.9
2回	14.6
3～5回	28.4
6～10回	16.9
11回以上	13.5
無回答	9.8

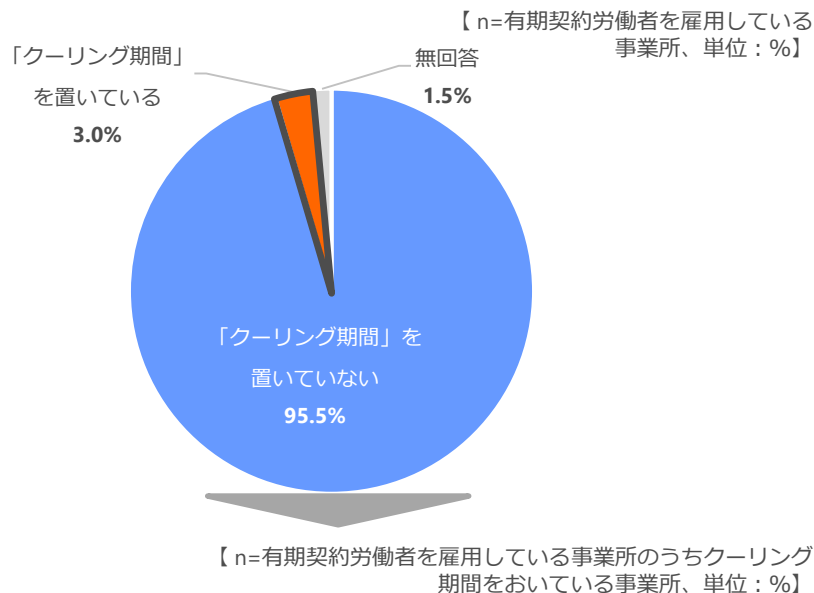
※ 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

- 「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「2か月以内」、「6か月超～9か月以内」の割合が高くなっている。
- この点、2011年7月時点では、「クーリング期間を置いている」割合は3.0%であり、そのうち平均的なクーリング期間としては「2か月以内」、「3か月超～6か月以内」の割合が高くなっている。

○クーリング期間（※）設定の有無及びその期間（有期／事業所・2011年7月時点及び2020年4月時点）

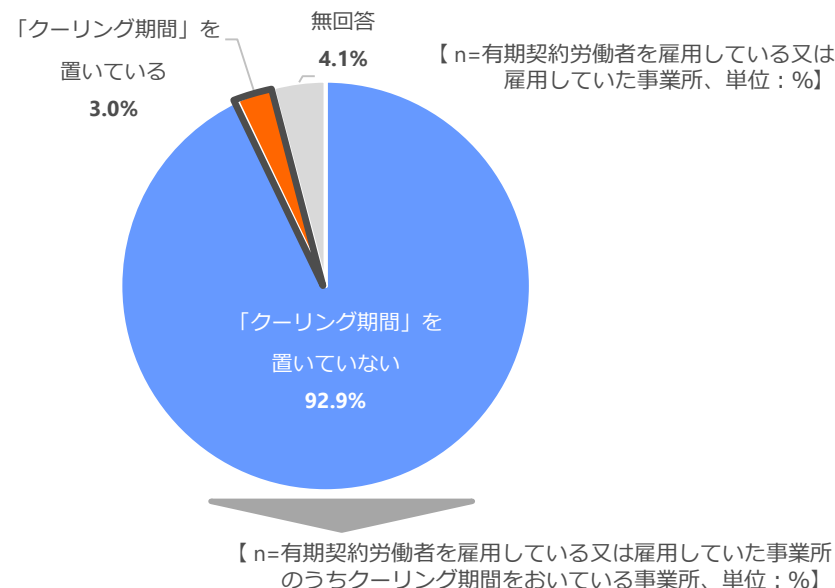
※1 「クーリング期間」を置くとは、一定の更新回数又は勤続年数に達した時に、いったん雇止めをし、一定期間をおいてから再び労働契約を締結することをいう。

<2011年7月時点>



平均的なクーリング期間	
2か月以内	32.9
2か月超～3か月以内	13.4
3か月超～6か月以内	28.5
6か月超～1年以内	18.3
1年超	6.9

<2020年4月時点>



平均的なクーリング期間	
2か月以内	26.7
2か月超～4か月以内	15.7
4か月超～6か月以内	13.9
6か月超～9か月以内	26.6
9か月超～1年以内	11.0
1年超	6.0

※2 事業所が人事管理上最も重要と考えている職務タイプ。

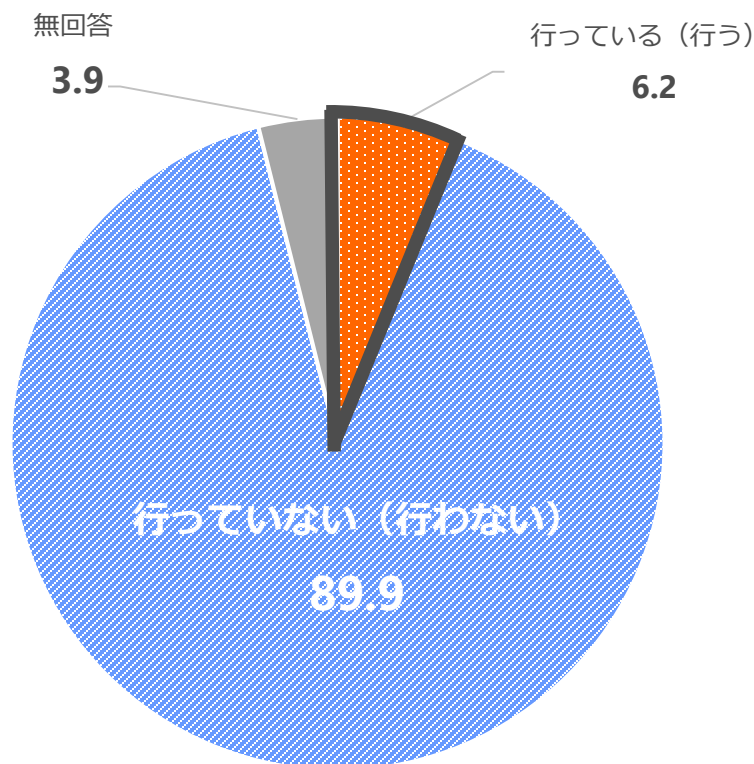
※3 各種用語は参考資料1の5～6頁の用語解説参照

資料出所 「有期労働契約に関する実態調査（事業所）」（平成23年7月1日調査時点及び令和2年4月1日調査時点）

- クーリングを行っている企業のうち、クーリングの仕組みの導入時期について、「無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した」割合が38.2%、「以前から行っており、何も変更していない」割合が50.9%であった。

○クーリングの実施状況(企業・2018年11月時点)

【n=有期契約労働者を雇用している企業等、単位：％】



クーリング期間の長さ ※単位：％	
6ヶ月未満	32.7
6ヶ月	38.2
6ヶ月超1年以内	18.2
1年超	7.3
無回答	3.6

クーリングの仕組みの導入時期 ※単位：％	
無期転換ルールの施行に伴い、新たに導入した	38.2
以前から行っているが、期間の長さを変更した	1.8
以前から行っており、何も変更していない	50.9
無回答	9.1

クーリング後の再雇用 ※単位：％	
約束している	14.5
約束していない	43.6
未定・分からない	40.0
無回答	1.8

※「無期転換ルール」とは、労契法18条に規定する無期転換ルールのことであり、「無期転換」とは、有期労働契約から無期労働契約（正社員含む）へ移行すること（無期転換ルール以外の方法によるものも含む）である。

3 その他

3 その他：無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較

	無期転換（諸外国は無期みなし等）	勤続年数・更新回数の上限、 通算契約期間	クーリング期間	無期転換後の労働条件
日本	有期雇用契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者からの申込みによって有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（労契法18条1項1文）。 ※有期特措法等による例外有り。	勤続年数や更新回数に上限なし。 無期転換申込権は、「二以上の有期労働契約」の通算契約期間が5年を超える場合、すなわち更新が1回以上行われ、かつ、通算契約期間が5年を超えている場合に生じる（労契法施行通達第5の4(2)ウ1文）。	空白期間が6ヶ月以上であるときは、前の契約期間は通算されない（労契法18条2項）。	「別段の定め」をすることにより、期間の定め以外の労働条件を変更可能。「別段の定め」には、労働協約、就業規則及び個々の労働契約をいう（労契法施行通達第5の4(2)カ1段）。
EU	EU有期労働指令（1999/70/EC）加盟国は有期雇用契約又は関係の反復継続的な利用から生ずる濫用を防止するための措置をとることとされている（5条1項）。			
イギリス	有期雇用契約が4年以上継続した場合、有期雇用契約が無期雇用契約に転換される（英・有期雇用規則8条(2)項(a)号）。 ただし、有期雇用契約に基づく雇用が客観的に正当化される場合は、転換は生じない（8条(2)項(b)号）。なお、転換により無期雇用契約に変わったと考える従業員は無期雇用契約への変更を確認する書面の交付請求が可能（9条(1)項）。	最長4年まで。 その間更新回数に上限なし。 なお、有期雇用契約の期間の上限、更新の回数等の上限等について、労働協約等による例外設定が可能（8条(5)項）。	新たな有期雇用契約に基づく再雇用の場合の中断期間について、継続期間として一定の範囲に収まるようなものであれば継続期間として扱う。	（確認した限りでは規定無し。）
ドイツ	①客観的事由がある場合（独・パート有期労働契約法14条1項で例示列举（※当該事由については次頁））②客観的事由がない場合は新規雇用に関与（14条2項）有期雇用契約を締結可能。 労働関係が、約定された期間が経過した後、又は、目的達成後使用者がこれを知りながら継続したときは、使用者が遅滞なく異議を述べず、又は、労働者に目的達成を遅滞なく通知しなかった場合には、当該労働関係は期間の定めなく延長されたものとみなす（15条5項）。	①客観的事由がある場合…期間上限・更新回数上限無し（14条1項） ②客観的事由がない+新規雇用の場合…2年の期間上限・3回の更新回数上限（なお、当該上限について労働協約による例外設定が可能）（14条2項）	客観的事由のある有期契約と客観的事由のない有期契約の相互連鎖、また、空白期間を挟む客観的事由のない有期契約の連鎖は、共に不可能。	（確認した限りでは規定無し。）
フランス	明確かつ一時的な業務の遂行を目的とする場合で、法律に（限定）列举された事由（※当該事由については次頁）がある場合に限り、有期雇用契約を締結可能（仏・労働法典L1242-2条）。 有期雇用契約の期間満了後も契約関係が継続している場合、期間の定めのない契約になる（L1243-11条）。	原則として最長18ヶ月まで（一定の場合には例外的に9ヶ月に短縮又は24ヶ月に延長）。なお、産業別労働協約による例外設定が可能（L1242-8条） 更新は2回まで可能（L1243-13-1）。	同一職務に対して有期雇用契約が連続する場合のクーリング期間： 合計契約期間が14日以上；契約期間の1/3、14日未満；契約期間の1/2 なお、産業別労働協約による例外設定が可能。 （L1244-3条・L1244-3-1条）	（確認した限りでは規定無し。）
韓国	2年を超えない範囲で期間制労働者を使用することができる（韓・期間制・短時間労働者保護法4条(1)項本文）。 4条(1)項各号の事由（※当該事由については次頁）に当たる場合は2年を超えて期間制労働者を使用することができ（4条(1)項但書・各号）、各号の事由がない等にもかかわらず2年を超えて期間制労働者を使用する場合、期間の定めのない雇用契約を締結したとみなす（4条(2)項）。	最長2年まで。 その間更新回数に上限なし。	使用者は雇用契約期間の間、不合理な空白（クーリング）期間を設定することを禁止されている（2020年11月19日付改定「期間制及び構内下請労働者保護ガイドライン」）。	使用者と労働者が、労働協約、就業規則等の規定を考慮して決め、また、使用者は、同種または類似業務を行う別の期間の定めのない労働者と比べて、差別的取扱いをしないように努めることとされている（同ガイドライン）。

※出典）厚生労働省労働基準局労働関係法課調べ。フランスについては青山学院大学 細川良教授監修。フランス以外の国についてはJILPT監修。

3 その他：無期転換ルールに関する日本の現行法制と諸外国との比較

○ 前頁記載の各事由の詳細

ドイツ：独・パート・有期労働契約法14条1項に列挙されている事由

- ①労働に対する経営上の需要が一時的に存在する場合
- ②職業訓練もしくは大学課程から引き続き雇用に移行することを容易にするため期間を設定する場合
- ③ある労働者が他の労働者の代理で就労する場合
- ④労働給付に固有の性質が期間設定を正当化する場合
- ⑤試用のため期間を設定する場合
- ⑥労働者の個人的事由から期間設定が正当化される場合
- ⑦公的な財政法で有期雇用のため定められた予算措置により労働者に報酬が支払われている場合
- ⑧期間設定が裁判上の和解に基づく場合

フランス：仏・労働法典L1242-2条に列挙されている事由

- ①以下の労働者の代替である場合
 - ・欠勤労働者
 - ・一時的にパートタイム労働に移行している労働者
 - ・労働契約停止中の労働者
 - ・廃止予定の職に就いていた労働者が廃止前に離職した場合の残期間
 - ・期間の定めのない契約で採用された労働者が実際に就労を開始するまでの期間
- ②事業活動が一時的に増加する場合
- ③季節的な雇用の場合
- ④その他、職業訓練目的の雇用の場合、エンジニアや高度の技術を有する者を雇用する場合、長期間失業している者や障害者を雇用する場合等

韓国：韓・期間制・短時間勤労者保護法4条(1)項に列挙されている事由

- ①事業の完了または特定の業務の完成に必要な期間を定めた場合
- ②休職・応援等により欠員が発生し、当該労働者が復帰するまで当該業務を代わって行う必要がある場合
- ③労働者が学業、職業訓練等の履修に伴い、それに必要な期間を定めた場合
- ④「高齢者雇用促進法」第2条第1号の高齢者〔注：55才以上の者〕と労働契約を締結する場合
- ⑤専門的知識・技術の活用が必要な場合〔注：建築士、公認会計士、弁護士等〕と政府の福祉政策・失業対策等に伴い提供される雇用として大統領令で定める場合〔注：国民の職業能力開発、就業の促進及び社会的に必要なサービス提供等のために雇用を提供する場合等〕
- ⑥そのほか、第1号から第5号までに準ずる合理的な事由がある場合として大統領令で定める場合〔注：他法で期間制労働者の使用期間を「2年を超過して」とは異なる期間とするか、別途の期間を定めて労働契約を締結できるようにした場合、大学で講義する者、研究機関で研究業務に従事する者、所定労働時間が極めて短い労働者、高所得の者等〕