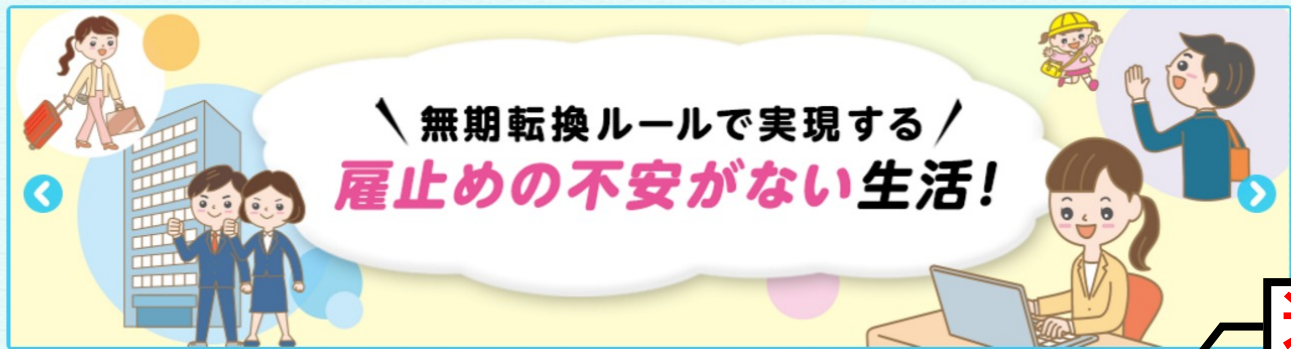


[契約社員、アルバイトなどの方はこちら >](#)[事業主や人事労務担当者の方 >](#)

＼ 無期転換ルールで実現する /
雇止めの不安がない生活!

追加

無期転換の概要

導入ポイント

導入企業事例

導入支援策

Q&A

～ 無期転換ルールの概要と導入支援策 ～

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、有期労働契約が反復更新されて通算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。

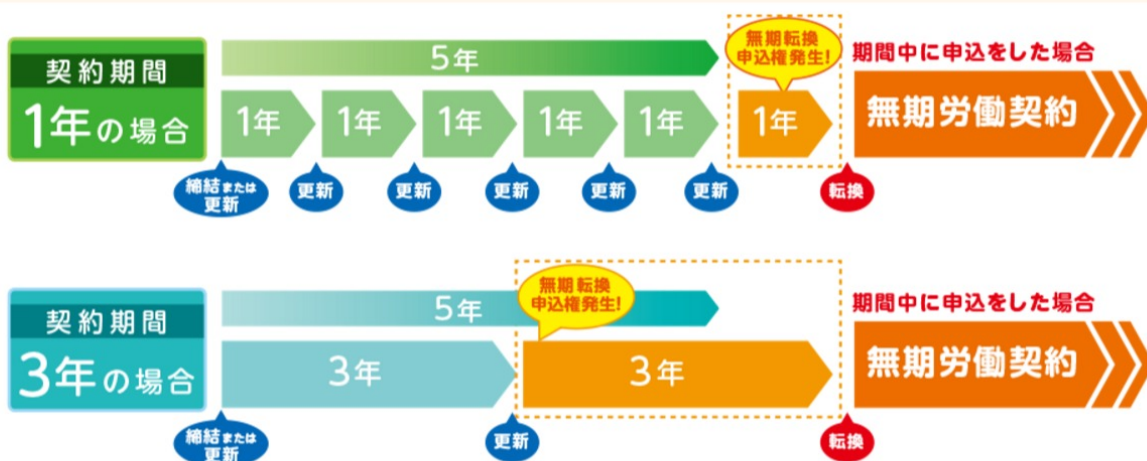
厚生労働省では、労働契約法の無期転換ルールに基づく無期転換の申込みが平成30（2018）年度から本格的に行われることを踏まえ、様々な支援を行っています。ぜひ活用ください。

無期転換の
ルールって？
詳しく教えて！



無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、**有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール**のことです。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



※平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です

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。また、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がありますので、慎重な対応が必要です。

Information / 新着情報

2017.05.12

無期転換制度の導入手順などをわかりやすく紹介するハンドブックを更新しました。ご活用ください。[詳しくはこちら](#)



契約社員、アルバイトなどの方はこちら >



事業主や人事労務担当者の方 >



無期転換の概要

導入ポイント

導入企業事例

導入支援策

Q&A

何が変わるの?

そんなあなたの疑問に答えます!

Q&Aコーナー

無期転換?

追加

有期労働?

無期転換Q&A 契約社員、アルバイトなどの方向け

無期転換について、よくあるご質問にお答えします。

事業主や人事労務担当者の方はこちら

Q1. 無期転換ルールの適用に当たって、契約期間はいつから通算されますか。

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

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

Q2. 通算5年を超えたら、自動的に無期労働契約に転換されるのですか。

法律上は、契約期間が通算5年を超えた労働者が「申込み」をした場合に、無期労働契約が成立します。（無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。）そのため、無期労働契約への転換にあたっては、労働者ご自身で「申込み」を行うことが必要です。

なお、会社によっては自動的に無期転換される制度を設けている場合もあります。

Q3. すでに5年超勤めていますが、いつでも無期転換申込権を行使することはできるのでしょうか。

平成25（2013）年4月1日以降に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。

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

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

Q4. 同じ会社で働いていますが、部署異動により何度も職種や職務内容が変わっています。このような場合でも、契約期間は通算されますか。

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

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

Q5. 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。



契約社員、アルバイトなどの方はこちら >



事業主や人事労務担当者の方 >



無期転換の概要

導入ポイント

導入企業事例

導入支援策

Q&A

何が変わるの？

そんなあなたの疑問に答えます！

Q&Aコーナー

無期転換？

有期労働？

無期転換Q&A 事業主や人事労務担当者の方向け

無期転換について、よくあるご質問にお答えします。

契約社員、アルバイトなどの方はこちら

Q1. 無期転換の申込みがあった場合、いつから無期労働契約に転換する必要がありますか。

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

Q2. 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通算（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。

Q3. クーリングについて教えてください。

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（退職し、労働契約のない期間＝「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。

【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ヶ月未満の場合、前後の有期労働契約の期間は通算されます（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下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



契約社員、アルバイトなどの方はこちら >



事業主や人事労務担当者の方 >



無期転換の概要

導入ポイント

導入企業事例

導入支援策

Q&A

【契約社員、アルバイトなどの方】

有期契約労働者とは

「契約社員」「アルバイト」などと呼ばれている社員のことです。



事業主や人事労務担当者の方はこちら

無期転換ルールの概要 契約社員、アルバイトなどの方へ

無期転換ルールは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの**申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール**のことです。契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。



※平成 25 (2013) 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が対象です

[有期契約労働者とは▼](#)

無期転換ルールで何が変わるのか？

- 労働契約が、有期契約から無期契約へ！
- 雇止めの不安を解消！

無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）の行使により、契約期間の定めがなくなるため、雇止めの不安は解消され、雇用の安定につながります。ただし、無期転換後の雇用区分については、会社によって制度が異なるため、どのような雇用形態になるかは一概に申し上げられません。

給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個人の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約の際の労働条件がそのまま引き継がれることになります。

▶ 有期労働契約のまま仕事を続けられるか

- 無期転換するかは選択権はあなたに！

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で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、無期労働契約に転換します。つまり、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新し、無期転換申込権が発生した場合であっても、有期契約労働者が**その契約期間中に無期転換の申込みをしなれば、有期労働契約のまま引き続き仕事を続けることになります。**

▶ 無期労働契約に転換したいがどうすればよいか

- まずは申込みを（できるだけ書面で）！

無期転換申込権の発生後、有期契約労働者が会社に対して無期転換の申込みをした場合、使用者は承諾したとみなされ、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上有効ですが、書面により意思表示を行って記録を残しておく方が、後々のトラブル防止につながります。

わかりやすく記載