

群馬県適正化通信 NO. 185-2(令和6年4月号)

令和6年4月から労働条件の明示事項等のルールが変更されます (Part II)

平成25年4月から同一の使用者（企業）との間で、アルバイトや契約社員などの有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、当該労働者からの申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換される無期転換ルールが施行されています。実際に有期労働契約で働く人の約3割が通算5年を超えて契約更新をしており、有期契約労働者が戦力として定着している現状が多く見受けられます。このような状況を踏まえ、厚労省では事業者にとっての雇用の安定、有期契約労働者にとっての雇止め不安の解消により、安心して働くことを可能にするため、制度の見直しを行いました。

事業者の皆様には、今回の改正を踏まえ、労働者との労使契約の締結状況、契約期間等を確認のうえ、適切にご対応いただきますようお願いいたします。

無期転換ルール

同一使用者（企業）との間で、有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申し込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換されるルールのことを言います。無期転換ルールは企業の規模にかかわらず、全企業が対象となりますので注意が必要です。

また、無期転換ルールへの対応が求められるのは「契約社員」「アルバイト」など、契約期間に定めのある全ての労働者が対象となります。

更新上限の書面*明示

※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。

労働契約法では、有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、通算契約期間または更新回数の上限がある場合は、その内容の明示が必要と定められています。また、“新たに更新上限を設ける場合”“更新上限を短縮しようとする場合”には、あらかじめ設定・短縮する理由を労働者に説明する必要があります。

面談等による文書交付や説明事項をすべて明記した、労働者が容易に理解できる内容の資料を交付するなどの方法により、面談等での説明が必要です。同時に複数人に説明する場合は説明会方式等で実施することも可能です。労使トラブル防止等のためにも、事業主だけでなく労働者も一緒に書面等により確認することが望ましいです。

また、「更新上限の内容」以外にも労働契約締結時に書面で明示する必要事項（適正化通信No.185-1参照）がありますので、労働契約の内容を変更する際には変更内容をできる限り労使間で確認、明確化しよう心掛けましょう。

（一般労働者用；常用、有期雇用型）

労働条件通知書

有期契約 労働者に 関する項目	契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 〕
		3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）
		【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者）

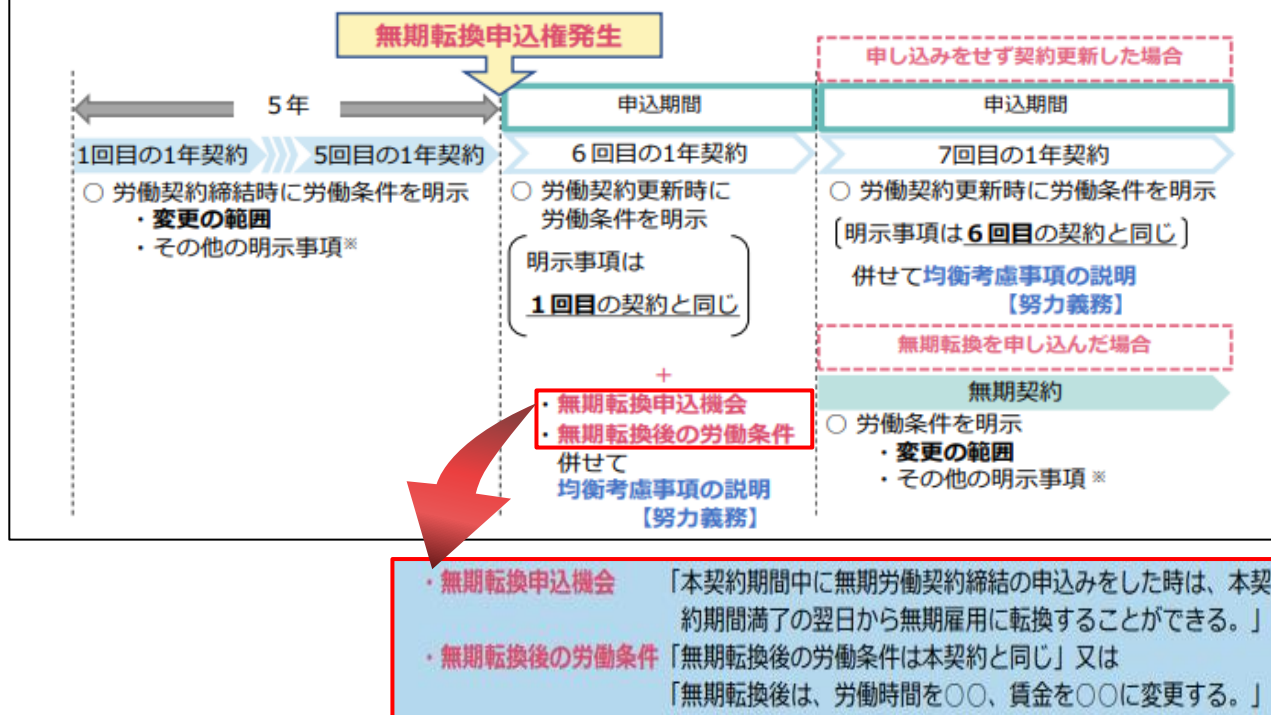
有期労働契約者に対する無期転換申込機会の書面※明示

※労働者の希望によりメール等で明示が可能です。

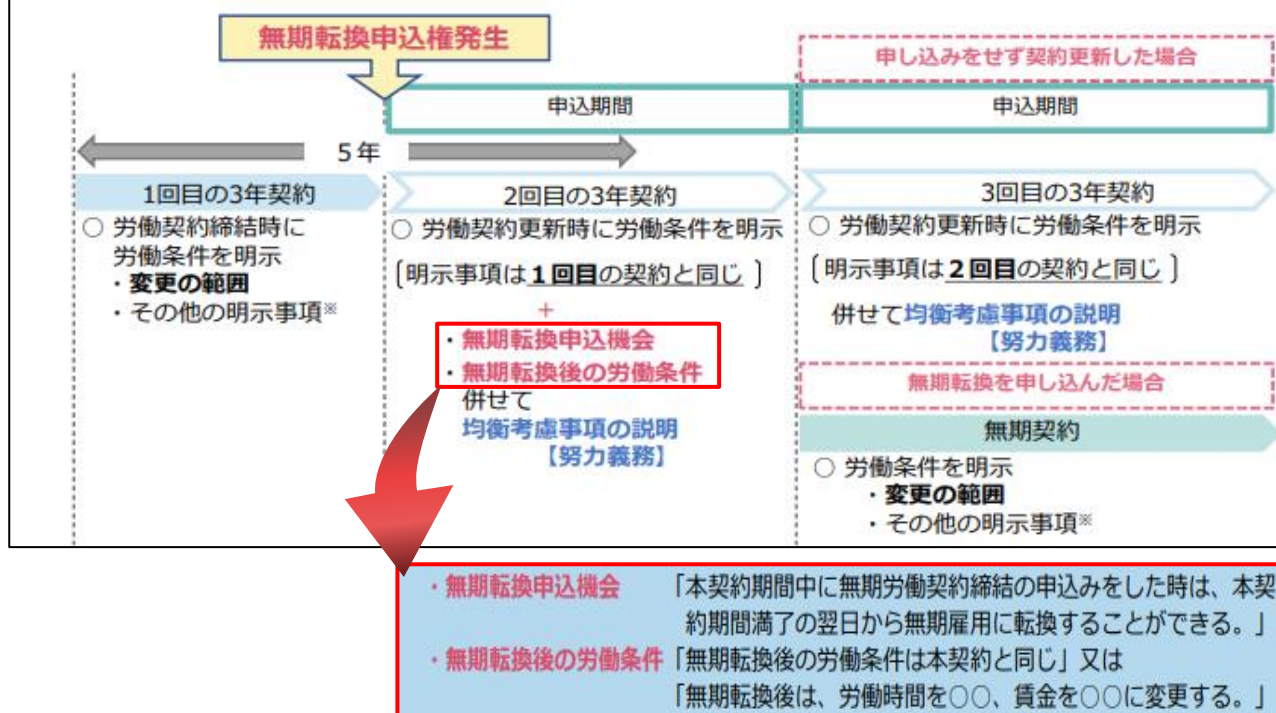
「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約期間初日から満了日までの間に、無期転換の申し込みができる旨を書面で明示する必要があります。

厚労省が定めている「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」では、事業主は有期契約労働者の相談等に適切に対応する体制を整備しなければならないと定められています。無期転換申込権もこれに当たりますので、企業内における体制の構築は必要となります。

事例1：契約期間1年の有期労働契約で、更新上限がない場合



事例2：契約期間3年の有期労働契約で、更新上限がない場合



無期転換の条件

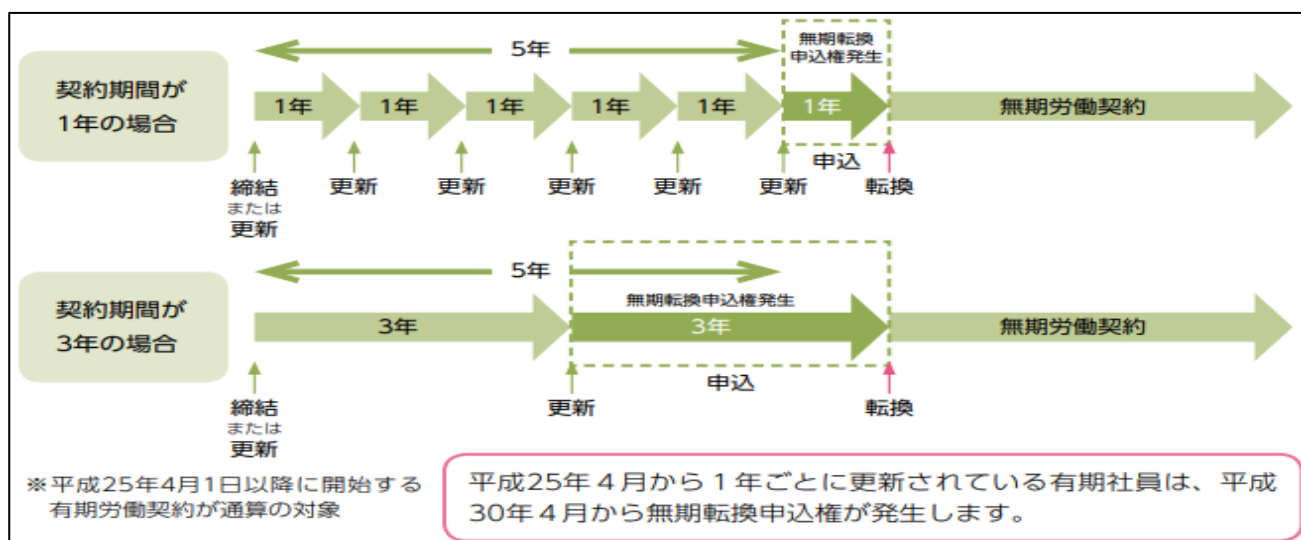
有期契約労働者に無期転換を申込み権利が発生した契約期間中に、無期転換への申込みがあった場合には、使用者は申込みを承諾したものとみなされ、その時点で無期労働契約が成立します。

具体的には、以下の3要件がそろった時に無期転換申込権が発生します。

- 要件1：同一の使用者との間で締結された有期労働契約の通算期間が5年を超えている
- 要件2：契約の更新回数が1回以上
- 要件3：現時点で同一の使用者との間で契約している

《 要件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有期労働契約期間の通算契約期間が5年を超えていれば要件を満たします。また、契約期間が5年を経過しなくても、無期転換申込権が発生する場合がありますので注意が必要です。（下図参照）



また、同一使用者と無契約期間が一定の長さ以上にわたる場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。但し、無契約期間以前の通算契約期間が1年以上であり、無契約期間が6ヶ月以上の場合には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。

▶ 無契約期間以前の契約期間が通算されないケース	
<p>無契約期間が6か月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算の対象から除外されます。</p>	
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か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

《 要件2 契約の更新回数が1回以上 》

契約更新等により、同一使用者との間で有期労働契約を締結したことが要件となります。

《 要件3 現時点で同一使用者との間で契約している 》

通算5年を超えて契約してきた使用者との間で、現在も有期労働契約を締結していることが必要要件です。

雇止め・契約期間中の解雇等

無期転換ルール適用を免れるために、無期転換申込権が発生する前の“雇止め”や“契約期間中の解雇”等を行うことは労働契約法の趣旨に照らして望ましくありません。使用者が有期労働契約の更新を拒否して雇止めを行った場合、労働契約法の雇止め法理（労働契約法第19条）により雇止めが無効となる場合がありますので、慎重な対応が必要となります。

通算契約期間が5年を超える有期契約労働者が無期転換の申し込みを行ったときは、使用者は承諾したものと同みなされ、申し込み時点で有期労働契約期間が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約が成立するため、決して無期転換を拒否することはできません。

無期転換をスムーズに進める上では、労使のコミュニケーションを密に取ることが大切です。労働組合や組合がない場合は、労働者の代表などと協議の場を持ち、労働者側から不満や反発が出ることをないよう丁寧な説明等を心掛け、労使間のトラブル防止に繋げるようお願いいたします。

以下に示した「無期労働契約転換申込書・受理通知書」様式を参考に、各社における準備、対応等をお願いいたします。

なお、「無期労働契約転換申込書・受理通知書」様式は厚労省HPに掲載されています。

次号では無期転換時に適用される「就業規則の整備」等についてお知らせいたします。

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。	

※ 厚労省HP「無期労働契約転換申込書」（PDF）

不明な点は気軽に適正化指導員にお尋ね下さい。

群馬県貨物自動車運送適正化事業実施機関

電話 027-212-8821