

事務連絡  
平成31年2月22日

各府省担当部局長 殿

厚生労働省労働基準局長

独立行政法人、特殊法人、国立大学法人等における  
無期転換ルールの円滑な運用について

労働契約法第18条に規定された無期転換ルールにつきましては、これまで周知等にご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

本ルールに基づき、平成30年4月以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、労働者が当該申込権を行使することにより、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約に転換することになります。これから年度末にかけて、契約更新の時期を迎える有期契約労働者が多くなりますが、契約期間が3月末までである有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合、本年4月1日に無期労働契約に転換することとなりますので、本ルールの円滑な運用が求められます。

これまで、企業等においては、無期転換ルールの円滑な運用に向けた対応が進む一方で、一部では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た雇止めと疑われる事案があり、独立行政法人、国立大学法人等に係る報道もなされているところです。

無期転換ルールへの対応にあたりましては、以下の事例のように、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等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です。

- ・ 無期転換申込権が発生する5年を経過する直前に、一方的に、使用者が契約の更新上限（例：有期労働契約の更新は5年を超えることができない）を就業規則に設け、これに基づき無期転換申込権の発生前に雇止めを行うこと
- ・ 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、当該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こと

厚生労働省においては、引き続き労使団体等と連携しながら、労使双方へ無期転換ルールを周知し、円滑な運用がなされるよう積極的に取り組むとともに、個別事案に対しても、法の趣旨に沿った対応がなされるよう周知・啓発を行ってまいります。

貴府省におかれましては、無期転換ルールの円滑な運用等に向けて、独立行政法人、特殊法人、国立大学法人等、貴府省の関係法人・関係団体等において労働契約法の趣旨を踏まえた適切な対応が行われるよう、改めて積極的な周知・啓発をお願い申し上げます。

また、研究開発法人や大学等と有期労働契約を締結した研究者、教員等については、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）及び大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）により、無期転換ルールの特例が定められておりますが、貴府省の関係法人・関係機関等においては、当該研究者、教員等であることをもって、一律に当該特例の対象者となるものではないことに留意した上で、適切な対応が行われますよう、併せてお願い申し上げます。

【添付資料】

別添1：無期転換ルールのよくある質問（Q&A）

別添2：「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」のご案内

別添3：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  
(H31.2)

<担当者連絡先>

厚生労働省労働基準局労働関係法課  
政策係 大坪

電話 03-5253-1111（代表）（内線 5587）

メールアドレス：ootsubo-kouya@mhlw.go.jp

労働契約第一係、第二係 森、久保田、高田

電話 03-5253-1111（代表）（内線 7750、7753）

メールアドレス：mori-kentamk@mhlw.go.jp

kubota-akira@mhlw.go.jp

takata-akihiro@mhlw.go.jp

# 無期転換ルールのおよくある質問 (Q&A)

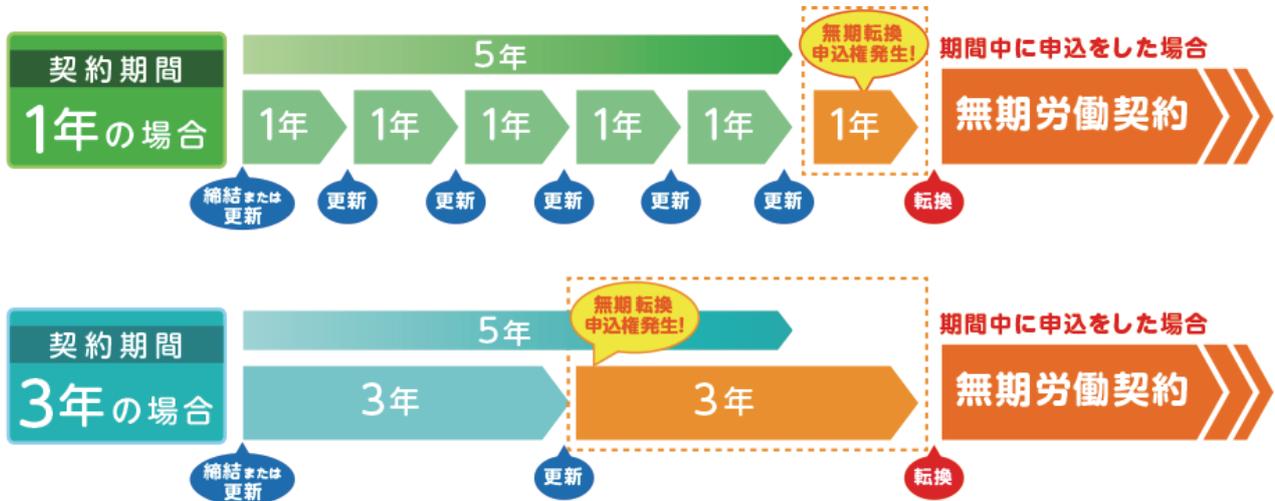
平成30年4月から多くの方に無期転換申込権が発生しています。まずは契約期間の確認を!!

Q 1～Q11【制度の概要編】 Q12～Q18【無期転換後の労働条件編】  
Q19～Q23【雇止めに関する質問編】 Q24【その他】



## 無期転換ルールとは

- ▶ 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です。（労働契約法第18条：平成25（2013）年4月1日施行）
- ▶ 対象となる方は、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。



※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

## 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、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、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。



# 無期転換Q & A 【制度の概要編】

## 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。

## Q3. 無期転換の申込みを行った場合、すぐに無期労働契約（期間の定めのない労働契約）に転換するのですか。

無期転換の申込みをした場合、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。

## Q4. 無期転換は書面で申し込む必要がありますか。

無期転換申込権の発生後、会社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（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後々のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

## Q5. すでに 5 年を超えて勤めていますが、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。

## Q6. 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。

## 無期転換Q & A 【制度の概要編】

**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。**

同一の利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、労働契約の存在しない期間＝「クーリング」）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	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

### 【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。

**Q8. 1年更新の派遣社員として勤務しています。派遣社員でも、無期転換の申し込みをすることはできるのでしょうか。またこの場合、派遣先と派遣会社（派遣元の企業）、どちらに対して無期転換の申し込みをすれば良いのでしょうか。**

派遣社員として勤務されている方も、有期労働契約を結んでいれば無期転換の対象となります。この場合、派遣会社（派遣元の企業）と締結している労働契約の通算契約期間が5年を超えた場合に、派遣会社に対して無期転換の申し込みをすることができます。

無期転換を申し込んだ場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、派遣会社との間で、期間の定めのない労働契約が成立します。

**Q9. 登録型の派遣社員として勤務しています。仕事があるたびに労働契約を結んでいますが、私も無期転換を申し込むことができますか。**

「登録型派遣」とは、一般に、派遣労働を希望する場合に、あらかじめ派遣会社に登録しておき、派遣をされる時に、その派遣会社と期間の定めのある労働契約を締結し、派遣先に派遣されることをいいます。

そのため、登録型派遣で働く方の場合は、派遣される都度、有期労働契約を締結することとなりますが、この場合も派遣会社との間で無期転換ルールが適用されます。したがって、同一の派遣会社との間で通算契約期間が5年を超えた場合、無期転換申込権が発生し、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し込みをすることができます。（なお、「登録型派遣」の場合、単に派遣会社に登録している状態では、一般に、労働契約は結ばれていませんので、その期間は、通算契約期間にカウントされません。）

なお、労働契約がない期間（無契約期間）が一定以上あると、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なくなる（クーリングされる）場合があります。

## 無期転換Q & A 【制度の概要編】

**Q10. 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か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か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間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・変更により申込期間を定める場合は、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。）。

**Q11. 通算契約期間が5年を超える有期労働契約を締結する際には、無期転換の申込みができることを使用者は説明しなければならないのでしょうか。**

法律上、そのような説明をしたり、労働者に周知をする義務は定められておりません。

ただし、計画的な人事管理を行う観点からも、また、無期転換申込権の有無をめぐる紛争を回避する観点からも、あらかじめ、労働条件通知書において、「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。」との記述をする等の周知を行って頂くことが望まれます。

なお、有期特措法（Q17参照）による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、事業主は、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して、それぞれ無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示することが必要ですので、ご注意ください（労働基準法第15条及び特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令）。

## 無期転換Q & A 【無期転換後の労働条件編】

**Q12. 無期転換の申込みを行った場合、正社員になるのでしょうか。また、給与や待遇等の労働条件は変わりますか。**

無期転換ルールは契約期間を有期から無期に転換するルールですが、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、一概には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、個々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と同一の労働条件となります。

**Q13. 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はありますか。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、適切に設定のうえ、あらかじめ明確化しておく必要があります。

## 無期転換Q & A 【無期転換後の労働条件編】

### Q14. 就業規則の定めや、その変更の「合理性」は、どのようにして判断されるのですか。

#### <就業規則の定めについて>

労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合に、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によることとなります（労働契約法第7条）。

この場合、就業規則に定められた労働条件の合理性の判断は、個々の労働条件について司法において判断されます。

#### <就業規則の変更について>

原則として、使用者は労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできません（労働契約法第9条）。ただし、この合意の原則の例外として、①当該就業規則の変更が合理的なものであり、かつ、②使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたときは、就業規則の変更という方法によって労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することも認められます（労働契約法第10条）。

この場合、①の就業規則の変更の合理性の判断は、個別具体的な事案に応じて、

- ・労働者の受ける不利益の程度
- ・労働条件の変更の必要性
- ・変更後の就業規則の内容の相当性
- ・労働組合等との交渉の状況
- ・その他の就業規則の変更に係る事情

を総合考慮して司法において判断されます。

例えば、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の制定・変更をする場合等については、就業規則の制定・変更の合理性が認められないとされる可能性もあると考えられます。

### 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、就業規則の制定・変更の合理性が認められないとされる可能性もあると考えられます。

### Q16. 有期労働契約から無期労働契約に転換した場合に、本人から退職の申出がない限りは雇用し続けなければならないのでしょうか。雇用の上限を定めることはできないのでしょうか（注：60歳未満の場合）。

雇用の上限を定めることは、定年を除きできません。

定年などの労働条件を、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、就業規則または個々の労働契約によりその内容を明確化しておくことが望まれます。（なお、定年の定めをする場合、定年は、60歳を下回ることができず（高齢者雇用安定法第8条）、また、当該定めについては「退職に関する事項」として就業規則に必ず記載しなければならないこととされています（労働基準法第89条）。）

使用者が、定年によらず、無期労働契約に転換した労働者を解雇する場合には、労働契約法第16条の解雇権濫用法理が適用され、当該解雇が「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ります。

## 無期転換Q & A 【無期転換後の労働条件編】

**Q17. 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制度（正式名称は「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）」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。

**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Q & A 【雇止めに関する質問編】

**Q19. 無期転換申込権が発生する前に「無期転換を申し込まれると困るから雇止めする」と言われました。不当な雇止めだと思うのですが、どこに相談したらよいのでしょうか。**

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、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。雇止め等でお困りの場合は、お近くの都道府県労働局雇用環境均等部（室）（無期転換ルール特別相談窓口）までご相談ください。

**Q20. 無期転換の申込みを行いました。が、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、申込みの有期労働契約が満了する日の翌日から労務の提供が開始する、という始期が付された無期労働契約が、既に成立していることとなります。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。（労働契約法第18条1項）

## 無期転換Q & A 【雇止めに関する質問編】

**Q21. 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。

**Q22. 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。)

**Q23. 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。

# 無期転換Q & A 【その他】

## Q24. 無期転換ルールの適用が除外される労働者の定めはないのですか。

労働契約法の適用が除外されている国家公務員、地方公務員、同居の親族のみを使用する場合や、無期転換ルールについて規定する労働契約法第18条の適用が除外されている船員を除く全ての労働者(例えば、学生アルバイトやパート、60歳以上の労働者等)に、無期転換ルールは適用されます。

## 「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせはこちら

### 無期転換ルール特別相談窓口（都道府県労働局雇用環境・均等部（室））

北海道労働局	011-709-2715	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-225-2017
青森労働局	017-734-4211	福井労働局	0776-22-3947	広島労働局	082-221-9247
岩手労働局	019-604-3010	山梨労働局	055-225-2851	山口労働局	083-995-0390
宮城労働局	022-299-8844	長野労働局	026-227-0125	徳島労働局	088-652-2718
秋田労働局	018-862-6684	岐阜労働局	058-245-1550	香川労働局	087-811-8924
山形労働局	023-624-8228	静岡労働局	054-252-5310	愛媛労働局	089-935-5222
福島労働局	024-536-4609	愛知労働局	052-857-0312	高知労働局	088-885-6041
茨城労働局	029-277-8295	三重労働局	059-226-2110	福岡労働局	092-411-4894
栃木労働局	028-633-2795	滋賀労働局	077-522-6648	佐賀労働局	0952-32-7167
群馬労働局	027-896-4739	京都労働局	075-241-3212	長崎労働局	095-801-0050
埼玉労働局	048-600-6210	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-221-2307	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-3512-1611	奈良労働局	0742-32-0210	宮崎労働局	0985-38-8821
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	鹿児島労働局	099-223-8239
新潟労働局	025-288-3527	鳥取労働局	0857-29-1709	沖縄労働局	098-868-4380
富山労働局	076-432-2740	島根労働局	0852-31-1161		

### 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

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。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト

検索




是非、見てね♥

# 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」のご案内

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」  
平成30年4月から「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

無期転換ルール特別相談窓口

「無期転換ルール特別相談窓口」では、無期転換ルールの概要などの問い合わせのほか、同ルールに関連した雇止め、労働条件の引き下げなどの相談について対応いたします。（特別相談窓口の連絡先はこちら）

○無期転換ルールの概要

○無期転換制度の導入のポイント

○無期転換制度導入企業の事例紹介

○厚生労働省が行っている支援策

○よくある質問に関するQ&A

○特別相談窓口のご案内

「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」

<http://muki.mhlw.go.jp>

無期転換サイト

検索



# 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

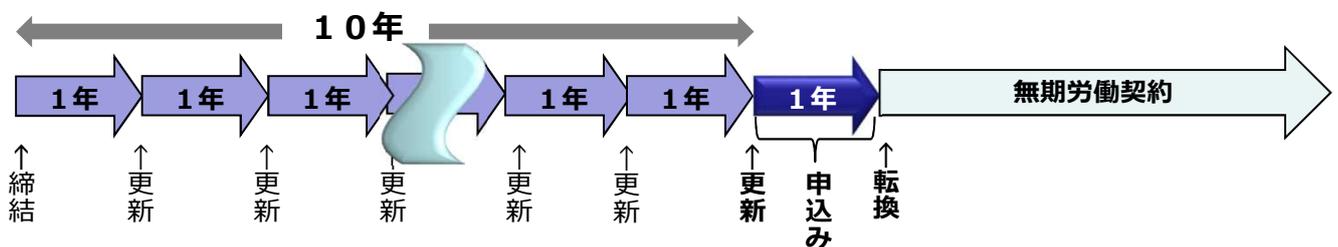
## ～ 無期転換申込権発生までの期間が10年に～

労働契約法の改正により、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を目的とした「無期転換ルール」が平成25年4月から導入されていますが、研究開発能力の強化及び教育研究の活性化等の観点から「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）が平成25年12月13日に公布され、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする特例が設けられました（**平成26年4月1日施行**）

### 無期転換ルールの特例の基本的な仕組み

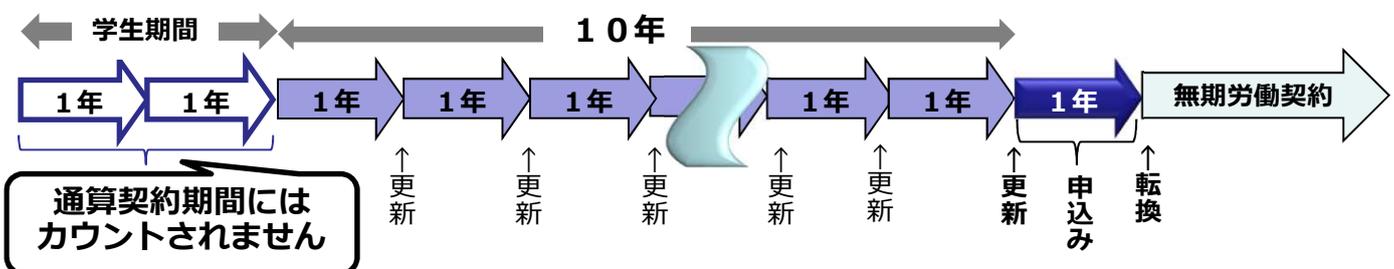
#### 【契約期間が1年の場合の例】

通常は、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、特例の対象者については無期転換申込権発生までの期間が10年となります。



#### 【大学に在学中にTA（ティーチング・アシスタント）等として雇用されていた場合の例】

学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。



※ いずれの場合も、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算定します。それより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。なお、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約を平成26年3月31日までの間に更新し、通算契約期間が5年を超えることとなった場合には、本特例は適用されず、その時点で無期転換申込権が発生します。

# 特例の対象者について

## ① 科学技術<sup>※1</sup>に関する研究者など<sup>※2</sup>であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で 有期労働契約を締結したもの

※1 労働契約法の特例に関するここでの「科学技術」には、人文科学のみに係るものも含まれます。

※2 科学技術に関する研究者又は技術者（科学技術に関する試験若しくは研究又は科学技術に関する開発（以下「研究開発」という。）の補助を行う人材を含む。）をいいます。（以下同じ。）

## ② 研究開発等<sup>※3</sup>に係る企画立案、資金の確保並びに知的財産権の取得及び活用その他の研究開発等に係る運営及び管理に係る業務（専門的な知識及び能力を必要とするものに限る。以下「**運営管理に係る業務**」という。）に従事する者であって大学等を設置する者又は研究開発法人との間で有期労働契約を締結したもの

※3 研究開発又は研究開発の成果の普及若しくは実用化をいいます。

## ③ 大学等、研究開発法人及び試験研究機関等以外の者が大学等、研究開発法人又は試験研究機関等との協定その他の契約によりこれらと共同して行う研究開発等（以下「**共同研究開発等**」という。）の業務に専ら従事する科学技術に関する研究者などであって当該大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

## ④ 共同研究開発等に係る運営管理に係る業務に専ら従事する者であって当該共同研究開発等を行う大学等、研究開発法人又は試験研究機関等以外の者との間で有期労働契約を締結したもの

## ⑤ 大学の教員等の任期に関する法律（**任期法**）に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等

※ 研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律については、平成30年12月の法改正により、法律名が科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（科技イノベ活性化法）に変更されています。

※ ①～④は、科技イノベ活性化法第15条の2第1項、⑤については任期法第7条第1項に規定されています。

※ ⑤については、大学と有期労働契約を締結した教員等であっても、任期法に基づいて労働契約を締結した者以外は対象となりません。

## 1. 「大学等」の範囲

「大学等」とは、大学及び大学共同利用機関のことをいいます。

※大学共同利用機関

### ○大学共同利用機関法人人間文化研究機構

- ・ 国立歴史民俗博物館
- ・ 国文学研究資料館
- ・ 国立国語研究所
- ・ 国際日本文化研究センター
- ・ 総合地球環境学研究所
- ・ 国立民族学博物館

### ○大学共同利用機関法人自然科学研究機構

- ・ 国立天文台
- ・ 核融合科学研究所
- ・ 基礎生物学研究所
- ・ 生理学研究所
- ・ 分子科学研究所

### ○大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構

- ・ 素粒子原子核研究所
- ・ 物質構造科学研究所

### ○大学共同利用機関法人情報・システム研究機構

- ・ 国立極地研究所
- ・ 国立情報学研究所
- ・ 統計数理研究所
- ・ 国立遺伝学研究所

## 2. 「研究開発法人」の範囲

※科技イノベ活性化法別表第1に掲げられている法人

- 国立研究開発法人日本医療研究開発機構
- 国立研究開発法人情報通信研究機構
- 独立行政法人酒類総合研究所
- 独立行政法人国立科学博物館
- 国立研究開発法人物質・材料研究機構
- 国立研究開発法人防災科学技術研究所
- 国立研究開発法人量子科学技術研究開発機構
- 国立研究開発法人科学技術振興機構
- 独立行政法人日本学術振興会
- 国立研究開発法人理化学研究所
- 国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構
- 国立研究開発法人海洋研究開発機構
- 国立研究開発法人日本原子力研究開発機構
- 独立行政法人労働者健康安全機構
- 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所
- 国立研究開発法人国立がん研究センター
- 国立研究開発法人国立循環器病研究センター
- 国立研究開発法人国立精神・神経医療研究センター
- 国立研究開発法人国立国際医療研究センター
- 国立研究開発法人国立成育医療研究センター
- 国立研究開発法人国立長寿医療研究センター
- 国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構
- 国立研究開発法人国際農林水産業研究センター
- 国立研究開発法人森林研究・整備機構
- 国立研究開発法人水産研究・教育機構
- 国立研究開発法人産業技術総合研究所
- 独立行政法人石油天然ガス・金属鉱物資源機構
- 国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構
- 国立研究開発法人土木研究所
- 国立研究開発法人建築研究所
- 独立行政法人海上・港湾・航空技術研究所
- 国立研究開発法人自動車技術総合機構
- 国立研究開発法人国立環境研究所

## 3. 「試験研究機関等」の範囲

※科技イノベ活性化法施行令別表第1に掲げられている機関

- 警察庁科学警察研究所
- 文部科学省科学技術・学術政策研究所
- 厚生労働省国立医薬品食品衛生研究所
- 厚生労働省国立保健医療科学院
- 厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所
- 厚生労働省国立感染症研究所
- 農林水産省動物医薬品検査所
- 農林水産省農林水産政策研究所
- 国土交通省国土技術政策総合研究所
- 気象庁気象研究所
- 気象庁高層気象台
- 気象庁地磁気観測所
- 環境省環境調査研修所
- 消防庁消防大学校
- 厚生労働省国立障害者リハビリテーションセンター
- 国土交通省国土地理院
- 気象庁気象大学校
- 海上保安庁海上保安大学校
- 防衛装備庁航空装備研究所
- 防衛装備庁陸上装備研究所
- 防衛装備庁艦艇装備研究所
- 防衛装備庁電子装備研究所
- 防衛装備庁先進技術推進センター
- 防衛装備庁千歳試験場
- 防衛装備庁下北試験場
- 防衛装備庁岐阜試験場
- 自衛隊中央病院
- 防衛省防衛大学校
- 防衛省防衛医科大学校
- 独立行政法人農林水産消費安全技術センター
- 独立行政法人製品評価技術基盤機構
- 独立行政法人国立印刷局

※ 1. ～ 3. については、平成31年2月現在

#### 4. 任期法に基づく任期の定めがある労働契約を締結した教員等について

- 「教員等」とは、国立大学法人、公立大学法人及び学校法人の設置する大学（短期大学を含む。）の教員（教授、准教授、助教、講師及び助手）、大学共同利用機関法人、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構及び独立行政法人大学入試センターの職員のうち専ら研究又は教育に従事する者です。教育研究の分野の分野を問わず、また、常勤・非常勤の別にかかわらず対象となります。
- 労働契約法第22条の規定により地方公務員は労働契約法の適用除外となっていることから、地方公務員の身分を有する公立大学法人化されていない公立大学の教員等は、もともと労働契約法の適用対象となっておらず、特例の適用対象とはなりません。

※ 任期法に基づき労働契約において任期を定める場合には、以下のいずれかに該当することが必要であることに留意するとともに、あらかじめ当該大学に係る教員の任期に関する規則を定め、任期を定めて任用することについて当該任用される者の同意を得るなど、適切に運用する必要があります。（任期法第4条、第5条）

▶先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき。

▶助教の職に就けるとき。

▶大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。

#### 特例の適用にあたって留意すべき事項

- 科技イノベーション活性化法第15条の2による特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方が特例の対象者となる旨等を原則として書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用をお願いいたします。
- 特例の対象者のうち、③及び④の者についての特例は、事業者において雇用される者のうち、研究開発能力の強化等の観点から特に限定して設けられたものであり、共同研究等に「専ら従事する者」に限定されているものであることに留意する必要があります。
- 国立大学法人、公立大学法人若しくは学校法人又は大学共同利用機関法人等は、今回の改正法に係る就業規則及び任期に関する規則等の制定又は改正等を行うに当たっては、労働関係法令及び任期法の規定に従う必要があります。また、大学等と有期労働契約を締結した教員等であることをもって一律に特例の対象者となるものではないことに留意する必要があります。
- 本特例は、通算契約期間が10年に満たない場合に無期転換ができないこととするものではありません。
- 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。



厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署



文部科学省 高等教育局大学振興課、科学技術・学術政策局人材政策課 (H31.2)