

無期転換ルールに関する論点について

目次

論点一覧	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	7
(3) 無期転換前の雇止め等	20
(4) 通算契約期間及びクーリング期間	35

論点一覽

1. 無期転換ルールに関する見直しについて

※赤字は本日の議論において扱う論点

- (1) 総論
- (2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保
- (3) 無期転換前の雇止め等
- (4) 通算契約期間及びクーリング期間
- (5) 無期転換後の労働条件
- (6) 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例
- (7) その他

2. 多様な正社員の労働契約関係の明確化等について

- (1) 総論
- (2) 労働契約関係の明確化
- (3) その他

3. その他

- (1) 労使コミュニケーション等
- (2) その他

1. 無期転換ルールに関する見直しについて

(1) 総論

- 無期転換ルールの活用状況について、どう考えるか。
- 無期転換ルールは、有期契約労働者の雇用の安定や企業の雇用管理にどのような効果・影響があったと考えられるか。
- 無期転換ルールに関する見直しの方向性について、どう考えるか。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

- 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保について、どう考えるか。
具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。
 - ・ 無期転換ルールの労使双方に対する更なる周知について
 - ・ 使用者から個々の労働者に対して、無期転換申込権に関する通知を行うことについて（通知の方法やタイミング、内容等含む）

(3) 無期転換前の雇止め等

- 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のうち、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし問題があると考えられるケースへの対応について、どう考えるか。
- 更新上限設定に関する紛争の未然防止や解決促進のための方策について、どう考えるか。
具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。
 - ・ 使用者から個々の労働者に対して、労働条件の明示の際に、更新上限の有無及びその内容を明示することについて
 - ・ 使用者から個々の労働者に対して、最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者の求めに応じて上限設定の理由を説明することについて
- 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いへの対応について、どう考えるか。

(4) 通算契約期間及びクーリング期間

- 通算契約期間及びクーリング期間について、どう考えるか。

(1) 総論

【論点】

- 無期転換ルールの活用状況について、どう考えるか。
- 無期転換ルールは、有期契約労働者の雇用の安定や企業の雇用管理にどのような効果・影響があったと考えられるか。
- 無期転換ルールに関する見直しの方向性について、どう考えるか。

【参考：多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論】

- 制度活用状況を踏まえると、長期雇用を希望する有期契約労働者にとって、無期転換ルールの導入目的である「雇用安定」に一定の効果が見られる。
- また、通算年数などによる更新上限の導入は、無期転換ルール導入前と比べて大きく増加していない。他方、制度の十分な活用への課題や、望ましくない雇止め、権利行使を抑止する事例等も見られる。
- 現時点で無期転換ルールを根幹から見直さなければならない問題が生じている状況ではないが、各企業における有期労働契約や無期転換制度について、労使双方が情報を共有し、企業の実情に応じて適切に活用できるようにしていくことが適当。
- なお、今後、制度の更なる活用に伴い、引き続き状況を注視し、必要に応じて改めて検討する機会が設けられることが適当。

(2) 無期転換を希望する労働者の 転換申込機会の確保

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【論点】

- 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保について、どう考えるか。
具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。
 - ・ 無期転換ルールの労使双方に対する更なる周知について
 - ・ 使用者から個々の労働者に対して、無期転換申込権に関する通知を行うことについて（通知の方法やタイミング、内容等含む）

【参考：無期転換ルールに関する更なる周知について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 行政は、制度導入時から無期転換ルールの周知に取り組んでいるものの、労使双方の制度の認知状況を踏まえ、無期転換ルールの趣旨や内容について更に効果的な周知に取り組むことが適当である。
- 使用者に対しては、無期転換をどのように活用することが考えられるか事例なども含めて周知するとともに、事業所に無期転換者が在籍している場合には労働基準法89条により無期転換後に適用される労働条件を就業規則に規定する必要があることを、無期転換に関するモデル就業規則とともに周知することが適当である。
- その際、労働者が、自分が雇用されている企業の無期転換ルールへの理解状況等に関わらず、無期転換ルールについて一般的な情報を得られるように、労働者に対する更なる周知に取り組む必要がある。
 - ※現行においても、労働者が無期転換申込権を行使した場合には、新たに成立する無期労働契約につき労働基準法15条1項の労働条件明示が必要である旨について、改めて周知徹底することが適当である。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：無期転換ルールに関する周知の取組内容①】

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:382,720件(令和3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3年度は主にオンラインで開催)

※セミナー参加者数:13,253人(令和3年度実績)。一般労働者・事業主向けセミナー(198回)、中小・小規模企業等向けセミナー(36回)、労働者向けセミナー(4回)、追加セミナー(22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4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

○経済団体等に「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、グーグルのリスティング広告等のクリック件数:197,143件(令和3年度実績)

○労働団体に「無期転換ルールハンドブック」等を提供し、団体が開催する会議、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(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」、「無期転換ルールのよくある質問(Q&A)」の作成(14.5万部(令和3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))(※令和2年度までの事業)

○演習を通じて無期転換ルールへの対応手順を實踐できる「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(有期契約労働者等を正規雇用労働者に転換した場合、一定の条件のもと、支給)

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：無期転換ルールに関する周知の取組内容②】

厚生労働省における無期転換ルールに係る周知啓発の取組

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
MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE

～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？

「有期契約労働者の
無期転換ポータルサイト」

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

- ・無期転換ルールの概要、Q&A
- ・導入企業事例集
- ・無期転換社員インタビュー
- ・各種支援策の案内
などの情報発信を実施



- ・無期転換
ルールハンドブック
- ・無期転換ルールの
よくある質問
(Q&A)

→無期転換制度の導入
手順やポイントなど
をわかりやすく紹介



- ・多様な正社員及び
無期転換ルールに
係るモデル就業規則

→企業における無期転換
制度や多様な正社員制
度の導入にあたっての
考え方、就業規則の規
定例を紹介



- ・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

→無期転換ルールへの対応
に必要な取組について、
演習を交えながら対応手
順を解説

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：現行のモデル労働条件通知書における無期転換ルールに関する記載例】

(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・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	
従事すべき業務の内容	
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	・ 定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・ 非定例日；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 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>
	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60時間以内（ ）% 月60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 日以上前に届け出ること） 4 解雇の事由及び手続 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> ○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 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>

※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の説明です。
 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。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：現行のモデル就業規則における無期転換ルールに関する記載例】

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55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みにより、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。

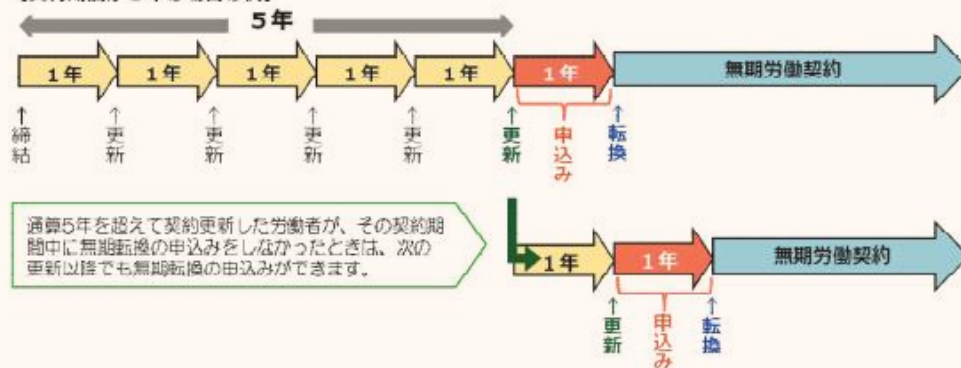
2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

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に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55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



(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：使用者から労働者への無期転換申込権に関する通知について①】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 各種データも含めた現状や、無期転換ルールの法制度を踏まえると
 - ・ 使用者を通じて無期転換の情報を入手する労働者の割合が高いこと
 - ・ 使用者から無期転換ルールの利用が可能である旨の説明を受けていない有期契約労働者に比べて、説明を受けている有期契約労働者の方が、無期転換権を行使するか否かを決定できているとみられること
 - ・ 無期転換後の労働条件は各社により異なりうること
 - ・ 無期転換申込権の行使をためらう労働者には、転換後の労働条件の予想と実際との間にギャップがあるものが相当程度存在し、転換後の労働条件が不明確であることがその原因となっている可能性があるため、転換後の労働条件を労働者にとって明確なものにすることが、労働者の選択を容易にし、無期転換ルールの活用につながると考えられること
 - ・ 労使間で、無期転換ルールや運用方法に関する理解の相違を解消していくことが、紛争の未然防止につながると考えられること

から、個々の労働者が自社の無期転換制度を理解した上で無期転換申込権を行使するか否かを主体的に判断しやすくするとともに、紛争の未然防止を図るためには、使用者が要件を満たす個々の労働者に対して、労働契約法18条に基づく無期転換申込みの機会の通知を行うよう義務づけることが適当である。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：使用者から労働者への無期転換申込権に関する通知について②（通知の方法）】

＜多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論＞

- 通知の義務づけについては、無期転換が労働契約の期間に関わる重要な事項であることを踏まえると、労働基準法15条に基づく労働条件明示の明示事項とすることが適当である。

(関連規定)

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 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は、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：使用者から労働者への無期転換申込権に関する通知について③（通知のタイミング）】

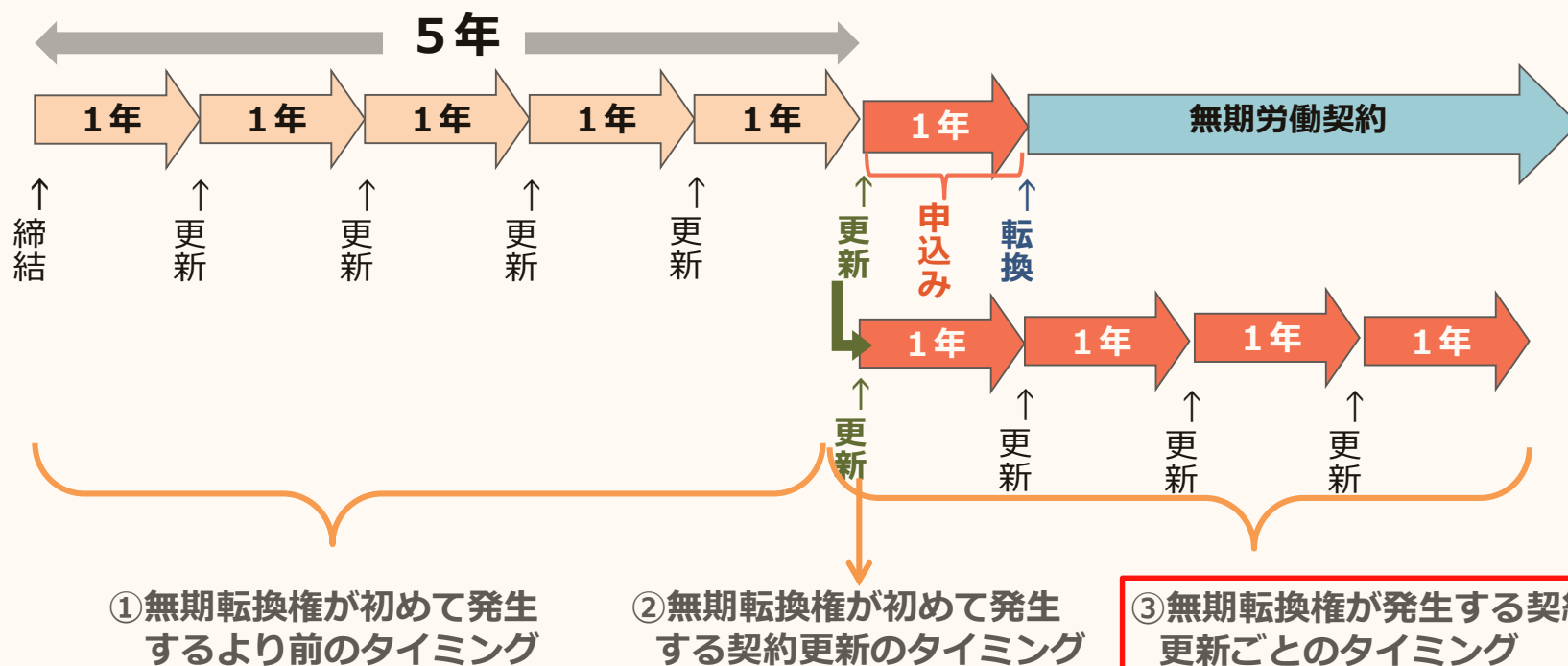
<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 通知のタイミングについては、更新の都度申込みの有無について労働者が判断する契機となること等から、無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミング（下図①～③のうち、③）が適当。

※無期転換申込権が初めて発生するより前のタイミングで使用者から無期転換制度の説明を行うことが望ましい旨、周知することが考えられる。

無期転換申込権が発生する契約更新ごとのタイミングのイメージ

<1年契約の場合の例>



※労働者が無期転換権を行使した場合には使用者による承諾みなしによって始期付の無期労働契約が成立することになるため、現行、上の図の申込みの時点で使用者は労働基準法15条の労働条件明示が必要となる。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：使用者から労働者への無期転換申込権に関する通知について④（通知の内容）】

＜多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論＞

- 無期転換後の労働条件は各社各様である一方、無期転換後の労働条件が分からなければ、労働者は無期転換するかどうかを決めることができず、権利の行使をためらうことが考えられることから、使用者から労働者への無期転換申込機会の通知等と共に、無期転換後の労働条件も併せて通知することが適当である。具体的には次のとおりとすることが適当である。
 - ・ 通知すべき無期転換後の労働条件の具体的な内容は、労働基準法15条 1項の労働条件明示の対象について規定した労働基準法施行規則 5条の 1項各号全て（無期労働契約になることに伴い不要となる事項を除く。）の事項を通知
 - ※労働条件明示に係る現行の規定については次頁参照
 - ※この通知と同じタイミングで、労働契約法 4条の趣旨を踏まえ、無期転換申込権を行使するかどうかの判断に資するよう、無期転換せずに有期労働契約を更新した場合の労働条件も併せて説明することが望ましいとの意見があった。
 - ※無期転換申込権が発生した労働者に対して、使用者から面談等の形で意向確認や疑問への対応を行うことが望ましい旨を周知することが考えられる。
 - ※社内の有期契約労働者に対して無期転換申込権が発生したこと等を通知するタイミングで無期転換した労働者の実績についても周知することが望ましいと考えられる。
 - ・ 無期転換申込権発生前に、無期転換後の労働条件に関して「別段の定め」を設けた場合、又は既存の「別段の定め」を変更した場合は、当該設けた又は変更した「別段の定め」の内容を反映した労働条件を通知
 - ※無期転換申込権が発生する契約更新の時点では無期転換後の具体的な就業の場所や従事すべき業務等を特定できない場合は、無期転換後の就業の場所や従事すべき業務等として想定される内容を包括的に示すこととしても差し支えないものと考えられる。ただし、その労働条件の明示は、労働者の無期転換申込権の行使の判断に資するよう、できるだけ具体的に行われることが望ましい。
 - ・ 他方、無期転換申込権発現時点で「別段の定め」がない場合は、契約期間以外の労働条件について現に締結している有期労働契約の労働条件と同一となる旨を通知
 - ・ 通知内容のうち、労働基準法15条 1項において書面で明示することとされているものは、無期転換後の労働条件の通知にあたって書面事項とすることが適当である。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：労働条件明示に係る現行制度の概要】

- 労働条件が不明確なことによる紛争の未然防止のため、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間等の主要な労働条件について明示しなければならない。（労働基準法第15条第1項）

	労働基準法第15条
明示時点	労働契約締結時（契約期間満了後、契約を更新する場合や、出向の場合も含まれる。）
明示事項	<p>（労働基準法施行規則第5条） ※<u>下線の項目は書面明示を必要とする事項</u></p> <ul style="list-style-type: none">①労働契約の期間に関する事項②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③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項⑤賃金（退職手当及び⑧の賃金を除く。）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級に関する事項⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。）⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項⑩安全及び衛生に関する事項⑪職業訓練に関する事項⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項⑬表彰及び制裁に関する事項⑭休職に関する事項
明示の方法	①から⑥までの事項（昇給に関する事項を除く）については、労働者に対する書面の交付（※）（労働基準法施行規則第5条第3項・第4項） ※ 労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等による明示が可能
罰則	あり（30万円以下の罰金（労働基準法第120条））

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：検討会における議論を踏まえた転換申込機会及び無期転換後の労働条件の通知イメージ】

- 労働契約法に定める通算契約期間が5年を超える有期労働契約を締結する際、例えば、労働条件通知書に以下のような記載を入れることが考えられる。

無期転換申込み機会の記載例

あなたが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）の締結の申込みをしたときは、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します。

無期転換後の労働条件の記載例

<パターン1>

無期転換後の労働条件は以下のとおりです。

本契約からの変更（無，有（就業規則第 条））

※変更の内容に応じて明示の仕方は現行の取扱い（注）に準じる必要がある。

<パターン2>

無期転換後の労働条件は以下のとおりです。

本契約からの変更（無，有（変更内容は別紙のとおり））

<パターン3>

無期転換後の労働条件は以下のとおりです。※カッコ内が変更後の労働条件

- ・就業の場所（変更無・有（ ）） ・従事すべき業務の内容（変更無・有（ ））
- ・始業、就業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間労働の有無に関する事項（変更無・有（ ））
- ・休日（変更無・有（ ）） ・休暇（変更無・有（ ）） ・賃金（変更無・有（ ））
- ・退職に関する事項（変更無・有（ ）） ・その他（変更無・有（ ））

（注）現行のモデル労働条件通知書の記載要領については次頁参照。

(2) 無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保

【参考：現行のモデル労働条件通知書の記載要領（抜粋）】

9. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」・「休日」・「休暇」の欄については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
(中略)
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
12. 略
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

(3) 無期転換前の雇止め等

(3) 無期転換前の雇止め等

【論点】

- 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のうち、無期転換ルールの趣旨、雇止め法理や裁判例等に照らし問題があると考えられるケースへの対応について、どう考えるか。
- 更新上限設定に関する紛争の未然防止や解決促進のための方策について、どう考えるか。
具体的には、検討会報告書で示された以下の対応策について、どう考えるか。
 - ・ 使用者から個々の労働者に対して、労働条件の明示の際に、更新上限の有無及びその内容を明示することについて
 - ・ 使用者から個々の労働者に対して、最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者の求めに応じて上限設定の理由を説明することについて
- 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いへの対応について、どう考えるか。

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：雇止め法理】

○ 「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。

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：無期転換前の雇止め等に対する対応について】

＜多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論＞

- 紛争の未然防止及び早期解決を図る観点から、無期転換ルールの趣旨、労働契約法19条や裁判例等に照らして問題があるケース等について考え方を整理し、無期転換ルールの趣旨や内容とともに周知するとともに、個別労働紛争解決制度の助言・指導においても活用していくことが適当である。

※無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方について、検討会においては、次頁以降のとおり整理された。

(3) 無期転換前の雇止め等

＜無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方（検討会における整理）＞ 1/3

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連裁判例
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	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が他に合理的な理由がなく、無期転換申込権の発生を回避することを目的として雇止めを行った場合、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。	公益財団法人グリーントラストつのみや事件 <ul style="list-style-type: none"> ・常用的な業務であったこと、雇用期間の定めも名目的なものであったこと、更新手続きも形式的なものであったことから、<u>労契法第19条2号に該当。</u> ・使用者が無期転換権の発生を回避するため、<u>通算契約期間内に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</u>として、<u>整理解雇法理が妥当する</u>とした上で、<u>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（19条柱書にも当たる）</u>と判示。 高知県公立大学法人事件 <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト終了まで雇用継続の期待には合理的な理由があることから<u>労契法第19条2号に該当。</u> ・<u>整理解雇法理が妥当する</u>とした上で、<u>雇止めには客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）</u>と判示。
②無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定して当該条項を理由に雇止め	○契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に更新上限を設定しても合理的期待が失われることにはならず、当該上限のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。 ○合理的期待に関して、使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約に労働者が合意したことをもって直ちに合理的期待を放棄したと認められるものではなく、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しない場合には、更新に対する合理的期待が消滅したとは認められないと判断され得る。	博報堂事件 <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項のある雇用契約書に署名押印があることをもって雇用契約終了の合意があったと認めず、<u>形骸化した契約更新が繰り返されていること等から契約更新の期待は相当高く、最長5年ルールが適用されても一定の例外も設けられ期待が大きく減殺されておらず、労契法第19条2号に該当。</u> ・更新申込みを拒絶したことは<u>客観的合理性・社会的相当性は認められない（19条柱書にも当たる）</u>と判示。 日本通運（東京地裁判決）事件 <ul style="list-style-type: none"> ・不更新条項等の契約書に署名押印したことをもって合理的期待を放棄したと認めることはできないが、<u>業務が受注できず事業所閉鎖され、次期契約期間満了後の雇用継続がないことの複数回の説明等により合理的期待は打ち消されたといえるので、労契法第19条1号・2号に該当しないと判示。</u>
③無期転換申込権発生前に新たに（一方的に）更新上限を設定した上で、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不合格により雇止め	○また、契約更新について合理的な期待が生じている状況で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利益変更として <u>労契法9条10条も適用されると考えられる。</u>	地方独立行政法人山口県立病院機構事件 <ul style="list-style-type: none"> ・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、<u>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、労契法第19条2号に該当。</u> ・<u>6年目以降の雇用継続審査について、合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みがなく、判断過程は合理性に欠け、本件雇止めには合理性・相当性は認められない（19条柱書にも当たる）</u>と判示。

(3) 無期転換前の雇止め等

＜無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方（検討会における整理）＞ 2/3

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連裁判例
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	○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は、法の趣旨に照らして望ましくない。	-
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	○無期転換申込権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形式的に他の使用者に切り替えた場合は、法の趣旨を潜脱するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用者」と解され得る。	-
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	○「別段の定め」をする場合においても、労契法7条から10条が適用されるものであり、不合理な定めをすることはできない。他に合理的な理由がなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。	-
⑦無期転換申込みの拒否	○無期転換申込権の行使により、現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期契約が成立しており、使用者が申込を拒否することは、既に成立した無期労働契約の解約（解雇）にあたり、客観的合理性・社会的相当性を欠く場合には、権利濫用に該当するものとして無効と解され得る。	-
⑧無期転換申込権の事前放棄の強要	○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あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、法の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。	-

(3) 無期転換前の雇止め等

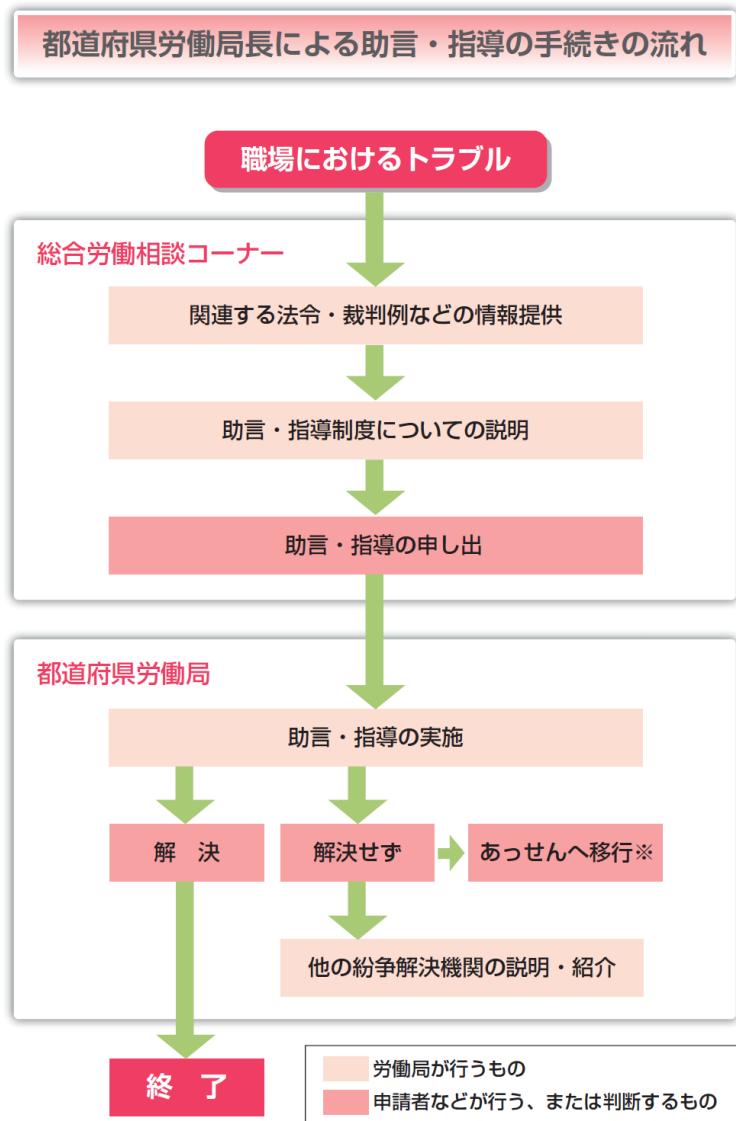
<無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例ごとの考え方（検討会における整理）> 3/3

無期転換前に雇止めが行われるケース等の具体例（※）	考え方	関連裁判例
⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職	○無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましくない。	-
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	○当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることが、直ちに違法となるものではない（使用者と労働者の間で合意がなされた場合には、労働契約の内容となりうる）。ただし、雇用継続を期待させるような使用者側の言動があったなど、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。	<p>日本通運（横浜地裁川崎支部判決）事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、それを認識の上雇用契約を締結している状況下では、雇用満了時までの間に、更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難いとし、19条2号該当を否定。 ・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。 <p>ドコモ・サポート事件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社に採用された当初から、本件契約の更新限度回数は最大で4回であることを認識した上で本件契約を締結しており、その認識のとおり、本件契約が更新されていったものといえるため、Xにおいて、本件契約が、更新限度回数4回を越えて、更に更新されるものと期待するような状況にあったとはいえないとした。 ・労契法18条は、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合には、無期労働契約へ転換できる仕組みを設けることで、有期労働契約の濫用的利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定であり、5年を超える反復更新を行わない限度においては、有期労働契約により短期雇用の労働力を利用することは許容されているのであるから、Yの有期契約労働者の契約における更新限度回数に関する規定が同条の潜脱になるとはいえないとした。

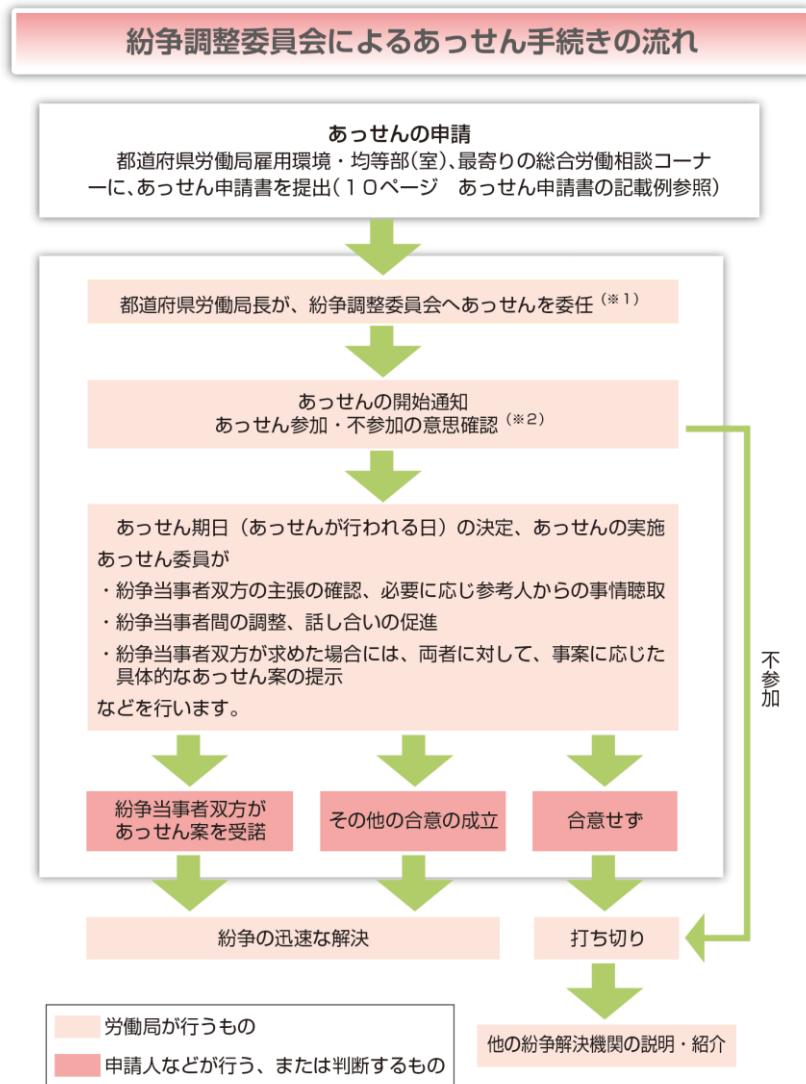
（※）過去の裁判例や労働局への相談事例等をもとに作成

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：個別労働関係紛争解決制度による助言・指導、あっせんの手続の流れ】



※助言・指導を行うも紛争の解決に至らなかった場合、他の解決手段としてあっせん手続きや他の機関の制度を利用することが可能ですが、あっせん申請するにあたって、必ずしも、その前段階の手続きとして助言・指導の手続きが必要となるわけではありません。



(※1) 必要に応じて申請人から事情聴取などを行い、紛争に関する事実関係を明確にした上で、都道府県労働局長が紛争調整委員会にあっせんに委任するか否かを決定します。

(※2) あっせん開始の通知を受けた一方の当事者が、あっせんの手続きに参加する意思がない旨を表明したときは、あっせんは実施せず、打ち切りになります。

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：更新上限設定への対応について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 紛争の未然防止や解決促進のため、使用者に、
 - ・ 更新上限の有無及びその内容の労働条件明示の義務づけ（労働基準法施行規則 5 条 1 項 1 号の 2 の「更新する場合の基準」の中に更新上限の有無・内容が含まれることの明確化）
 - ・ 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合には、労働者からの求めに応じて、上限を設定する理由の説明の義務づけ（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準における規定の追加）
- を措置することが適当である。

【参考：更新の期待に関する周知について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 契約更新のタイミングで更新上限が設定された場合、多くの場合に労働者は同意を余儀なくされることから、司法判断においては、自由意思による同意の有無について厳格に認定される傾向がある。これを踏まえ、使用者が更新上限の有無及び内容の明示をしたことや労働者が更新上限条項に異議を唱えず契約更新に応じたことのみでは、更新上限について有効な合意が成立したとは認められず、更新の合理的期待は必ずしも消滅しないことを周知する必要がある。また、使用者が、恣意的に労働者ごとに更新上限を適用するか否かを決めて更新の有無を判断している場合も、労働者の更新の期待は必ずしも消滅しないことを併せて周知することが適当である。

(3) 無期転換前の雇止め等

(関連規定)

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。

一 専門的な知識、技術又は経験(以下この号及び第四十一条の二第一項第一号において「専門的知識等」という。)であつて高度のものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者(当該高度の専門的知識等を必要とする業務に就く者に限る。)との間に締結される労働契約

二 満六十歳以上の労働者との間に締結される労働契約(前号に掲げる労働契約を除く。)

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10月22日厚生労働省告示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 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。

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：更新上限の有無及びその内容の記載イメージ】

労働条件通知書

		年 月 日
殿		
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（ ）)	
3 更新上限の有無（無，有（更新●回まで/通算契約期間●年まで））		

(3) 無期転換前の雇止め等

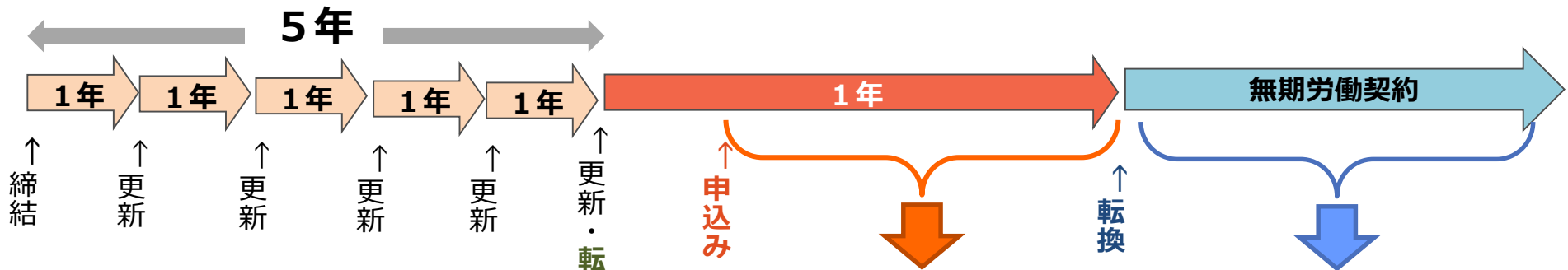
【参考：無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いについて】

＜多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論＞

- 無期転換申込みを行ったこと等を理由として不利益な取扱い（解雇、雇止め、労働条件の引き下げ、嫌がらせ等）を行うことについて、報復的な不利益取扱いや申込みを妨害する不利益取扱いは許されるものではなく、無期転換を希望する労働者の権利行使の実効性確保や妨害抑止につなげるために、立法（労働契約法）で禁止規定を措置すべきとの意見があった。
- 一方で、無期転換の権利行使に対する妨害や報復が許されないのは当然であるが、無期転換に際して「別段の定め」により労働条件を転換前より不利益に変更することがおよそ許されないわけではないことから、何が禁止される「不利益な取扱い」に該当するかという整理が難しく、また、問題となる措置が無期転換申込みを行ったこと等を「理由として」行われたものか否かの認定が困難な事例も予想され、立法措置をとった場合にその解釈・適用に疑義が生じかねないことを懸念する意見、上記の問題に関して事例の積み重ねが不足しているため立法化は時期尚早との意見もあった。
- いずれにせよ、現行法の下でも、無期転換申込みを行ったこと等に対する報復的な不利益取扱いや無期転換申込みを妨害する不利益取扱いは、その内容に応じて労働契約法や民法（明治29年法律第89号）の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となるものであり、違法とされる行為に関して考え方の周知の徹底を図っていくことが適当である。
他方、現行法の趣旨からしても、無期転換申込みを行ったこと等に対する報復的な不利益取扱いや転換申込みを妨害する不利益取扱いが許されないことは明らかであり、権利行使の妨害抑止につながるよう、多様な政策的手法の中で方策を検討することが適当である。

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いの整理】



- ※ 1：申し込んだ時点で始期付無期労働契約が成立しており、法的には契約解除（解雇）の問題になる（労契法第16条）と解される。
- ※ 2：無期転換申込みを受けた際に、いまだに就業規則化されていない労働条件を無期転換の条件として提示する場合、労働者が合意しなければ従前の労働条件で無期転換することとなると解される。

- ※ 3：転換前に就業規則で設定されていた「別段の定め」による労働条件の不利益変更については労契法7条、9条又は10条により判断されるものと解される。

不利益取扱と考えられる例

- 期間途中の解雇（労契法第17条1項）
- 期間満了での雇止め ※ 1
- 期間中の労働条件の不利益変更（労契法第8～10条）
 - ・減給
 - ・シフト削減、時間外労働の増加
 - ・配置転換
 - ・降格
- ハラスメント・いやがらせ
 - ・昇進昇格の人事考課において不利益な評価を行う
 - ・就業環境を害する
- 転換後の不利益な労働条件を提示（労契法第8条～10条） ※ 2

- 解雇（労契法第16条）
- 労働条件の不利益変更 ※ 3
 - ・減給
 - ・シフト削減、時間外労働の増加
 - ・配置転換
 - ・降格
- ハラスメント・いやがらせ
 - ・昇進昇格の人事考課において不利益な評価を行う
 - ・就業環境を害する

(3) 無期転換前の雇止め等

【参考：無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いの整理】

労働者が無期転換申込みをしたこと等(※)を理由とする不利益取扱い

		不利益取扱が無期転換以前に行われたケース		不利益取扱が無期転換後に行われたケース		
		問題となるケース	現行法における対応	問題となるケース	現行法における対応	
不利益取扱いとなり得る行為(例)の具体的内容	(A) 解雇・雇止め	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が ①有期雇用契約の期間途中で当該労働者を解雇する場合 ②有期雇用契約の期間満了時点で当該労働者を雇止め/解雇する場合	①労契法17条1項の判断基準による。 ②労契法16条（：無期転換申込みをした時点で始期付無期雇用契約が成立するため）の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が無期雇用の状態にある当該労働者を解雇する場合	労契法16条の判断基準による。	
	(B) 事実行為	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が有期雇用契約の期間中、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為（解雇・雇止めや配転・降格等）があれば、当該行為を争うことが可能。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合	①不法行為責任に基づく損害賠償請求が可能であり、その判断基準による。 ②当該評価に基づいて別途の行為（解雇・雇止めや配転・降格等）があれば、当該行為を争うことが可能。	
	(C) 配転・降格 労働条件引き下げ	有期労働契約期間中	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期雇用契約の期間中、不当に当該労働者を配置転換や（人事権に基づき）降格する場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換したことを理由に、使用者が、配置転換や（人事権に基づき）降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。
			無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期雇用契約期間中の労働条件（賃金等）を、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則による労働条件の不利益変更によって引き下げる場合	①個別合意（労契法8条）の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期雇用契約から無期雇用契約に転換した労働者に対し、使用者が、転換後の無期雇用契約の労働条件（賃金等）について、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則によって引き下げる場合	①個別合意（労契法8条）の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労契法9条・10条の判断基準による。
		無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換のタイミングで、不当に当該労働者を配置転換や（人事権に基づき）降格をする場合	配転法理や人事権の濫用法理の判断基準による。		
		無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換後の労働条件（賃金等）を ①個別合意によっての引き下げた場合 ②既に設定している就業規則や、就業規則の新設・変更によって、引き下げた場合	①個別合意の真意性によって判断することとなる。使用者が提示した条件に労働者が同意しなければ、労契法18条の「別段の定め」は成立しないので、有期労働契約時の労働条件が存続することとなる。 ②就業規則による「別段の定め」の労契法7条又は9条・10条の判断基準による。			

無期転換後の労働条件の「別段の定め」（※2）による不利益変更

※1 無期転換ルールに関して問い合わせ等をしたこと、無期転換申込みにより有期雇用契約から無期雇用契約に転換した（無期雇用契約の始期が到来した）こと等に対する不利益取扱いも問題となりうる。
※2 労契法第18条に規定する「別段の定め」を指す。

(3) 無期転換前の雇止め等

(関連規定)

労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）抄

（労働契約の原則）

第三条 1～4 （略）

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

（労働契約の成立）

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、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、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ものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、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に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（解雇）

第十六条 解雇は、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は、その権利を濫用したものであるとして、無効とする。

（契約期間中の解雇等）

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

(4) 通算契約期間及びクーリング期間

(4) 通算契約期間及びクーリング期間

【論点】

- 通算契約期間及びクーリング期間について、どう考えるか。

【参考：通算契約期間について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- ヒアリングでは雇用の安定の観点から通算契約期間を短くすべきという意見もあれば、通算契約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おそれがあり現行の取扱いを維持すべきとの意見もあった。
- 無期転換ルールが実質的に適用されるに至った施行後5年経過時からそれほど長期間経っていないこと、特に変えるべき強い事情がないと考えられることから、制度の安定性も勘案すれば、通算契約期間について、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないと考えられる。
- 企業独自の転換制度として、5年よりも短い期間での転換制度を設けているケースも見られるところであり、以上の現状を踏まえると、こうした事例の周知等により、5年を待たずに無期労働契約化や正社員化する取組みも併せて促進していくことが適当である。

【参考：クーリング期間について】

<多様化する労働契約のルールに関する検討会における議論>

- 無期転換ルールが実質的に適用されるに至った施行後5年経過時からそれほど長期間経っていないこと、特に変えるべき強い事情がないと考えられることから、制度の安定性も勘案すれば、クーリング期間について、現時点で制度枠組みを見直す必要が生じているとは言えないと考えられる。
- 一方で、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することを約束して雇止めを行うことは、「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」という労働契約法18条の趣旨に照らして望ましいものとは言えないことについて、更なる周知を行うことが適当である。

(4) 通算契約期間及びクーリング期間

【参考：「無期転換ルールをよくある質問（Q&A）」におけるクーリング期間に関する記載】

資料出所）厚生労働省HP

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。

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。

同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間（有期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ますと、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