

## 労働契約法の改正（無期転換ルール）への対応について

### 1 検討課題

平成 25 年 4 月 1 日の労働契約法の改正により、有期労働契約が 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）に転換されることとなった。そのため、多くの企業で、平成 30 年 4 月から本格的に無期転換への申込みの発生が見込まれ、有期労働契約から無期労働契約に転換される雇用者が増加するとみられる。

現在の労働力調査の定義では、契約社員を有期雇用に限定しているため、無期雇用は「契約社員」とならない。平成 30 年 4 月以降、雇用形態が「契約社員」で、雇用契約期間が「定めがない」という記入が増加することが想定されるため、その取扱いについて検討する必要がある。

### 2 現状の取扱い

「契約社員」は「基礎調査票の記入のしかた」において、以下のとおり定義している。

「契約社員」とは、専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある人をいいます。

※ 結果表上も「契約社員」で「無期の契約」は存在しない。  
(基本集計第Ⅱ-7 表等)

### 3 対応案

以下の理由により、「契約社員」の定義を変更し、雇用期間の有無に関わらず勤め先の呼称により記入するよう、以下のとおり「基礎調査票の記入のしかた」を変更することとしたい。  
(理由)

- ・平成 30 年 4 月以降、「契約社員」で無期雇用の記入が増加することが想定されること
- ・無期雇用の契約社員の数を把握することは雇用政策上有用であること

#### (平成 30 年 4 月以降の変更案)

「契約社員」とは、専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用される人をいいます。

< 「基礎調査票」(抜粋) >

<p><b>⑧ 勤めか自営かの別及び勤め先における呼称</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今の仕事について 雇われている人は勤め先での呼称を記入してください</li> <li>・労働者派遣事業所の派遣社員とは 労働者派遣法に基づく人をいいます</li> <li>・上記以外の 派遣されている人(デパートの派遣店員などは派遣元の事業所における呼称について記入してください)</li> </ul>	<p>雇われている人のうち</p> <table border="1"> <tr> <td>正規の職員・従業員</td> <td>パート</td> <td>アルバイト</td> <td>労働者派遣</td> <td>契約社員</td> <td>嘱託</td> <td>その他</td> <td>会社などの役員</td> <td>自営業主 雇い人あり</td> <td>自営業主 雇い人なし</td> <td>内 自家営業の手伝い 職</td> </tr> </table> <p>⑩欄へ</p>	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣	契約社員	嘱託	その他	会社などの役員	自営業主 雇い人あり	自営業主 雇い人なし	内 自家営業の手伝い 職
正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣	契約社員	嘱託	その他	会社などの役員	自営業主 雇い人あり	自営業主 雇い人なし	内 自家営業の手伝い 職		
<p><b>⑨ 雇用契約期間の定めの有無及び1回当たりの雇用契約期間</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1回当たりの雇用契約期間とは 現時点で結んでいる雇用契約に定められた雇用契約期間をいいます</li> <li>・期間がわからないとは 雇用契約期間の定めがあることはわかっているが雇用契約期間そのものがわからない場合をいいます</li> </ul>	<p>雇用契約期間(1回当たり)の定めの有無</p> <table border="1"> <tr> <td>定めがない (定年での雇用を除く)</td> <td>1か月未満</td> <td>1か月以上 3か月以下</td> <td>3か月以上 6か月以下</td> <td>6か月以上 1年以下</td> <td>1年以上 3年以下</td> <td>3年以上 5年以下</td> <td>5年以上</td> <td>期間がわからない</td> </tr> </table>	定めがない (定年での雇用を除く)	1か月未満	1か月以上 3か月以下	3か月以上 6か月以下	6か月以上 1年以下	1年以上 3年以下	3年以上 5年以下	5年以上	期間がわからない		
定めがない (定年での雇用を除く)	1か月未満	1か月以上 3か月以下	3か月以上 6か月以下	6か月以上 1年以下	1年以上 3年以下	3年以上 5年以下	5年以上	期間がわからない				

< 「基礎調査票の記入のしかた」(抜粋) >

**⑧ 勤めか自営かの別及び勤め先における呼称**

- 勤め先における呼称は、勤め先における呼ばれ方によって記入します。
  - ・「正規の職員・従業員」とは、勤め先で一般職員や正社員などと呼ばれている人をいいます。
  - ・「パート」、「アルバイト」とは、就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている人をいいます。
  - ・「労働者派遣事業所の派遣社員」とは、労働者派遣法などに基づく労働者派遣事業所などに雇用され、そこから派遣される人をいいます。  
労働者派遣事業所などの派遣社員は、他に当てはまるものがあっても、「労働者派遣事業所の派遣社員」とします。
  - ・「契約社員」とは、専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある人をいいます。
  - ・「嘱託」とは、労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」又はそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。
- 「自営業主」とは、個人経営の店主・工場主・農業主・開業医・弁護士・著述家・家政婦などをいいます。  
ただし、会社組織になっている商店などの経営者は、自営業主とはしないで、会社などの役員とします。

**【平成 30 年 4 月以降の変更案】**

- ・「契約社員」とは、専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用される人をいいます。

## 導入のポイント

法改正の趣旨や内容を十分に理解した上で、  
無期転換を行うための制度導入を進めましょう。

詳細はこちら



### ～ 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、同一の利用者（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。ぜひご活用ください。

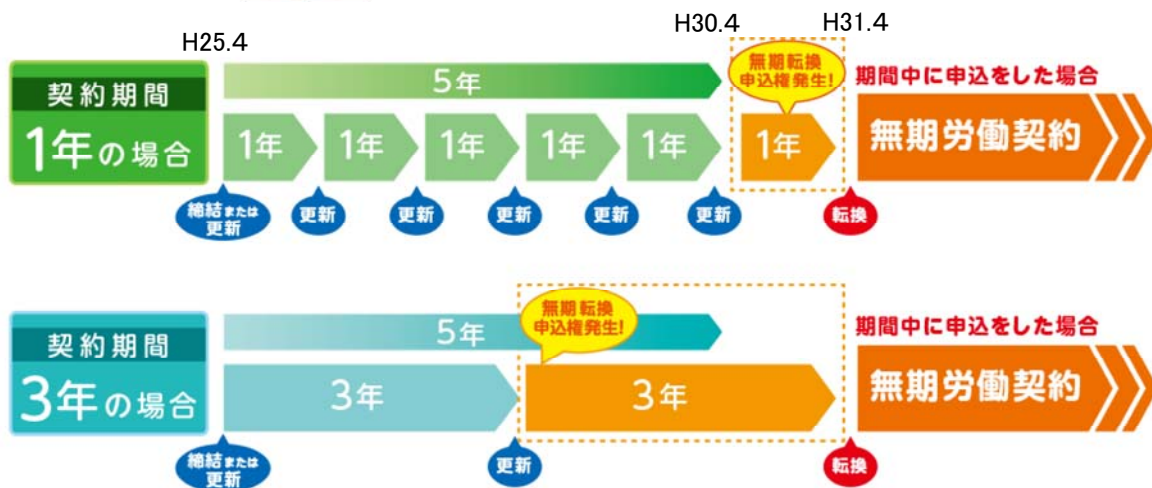
### 無期転換の ルールって？

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。



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もありますので、慎重な対応が必要です。