

平成 31 年 2 月 22 日

関係団体 各位

厚生労働省労働基準局長



労働契約法の無期転換ルールの円滑な運用について

労働基準行政の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

さて、平成 25 年 4 月に施行された改正労働契約法第 18 条に基づく「同一の使用者との間で定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）に転換できる仕組み」（以下「無期転換ルール」という。）は、雇止めの不安などを解消し、安心して働き続けることができる社会を実現することで、労働者が長期的なキャリア形成を図ることを可能とするとともに、企業にとっても優秀な人材の確保を可能とするものです。

これまで、厚生労働省においては、「無期転換ルール取組促進キャンペーン」の実施や「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」の設置など、平成 30 年 4 月以降の無期転換ルールの本格的な適用を踏まえた取組を行ったところであり、貴会におかれましても、会員企業・団体等に対する周知・啓発に御協力いただいたところです。

平成 30 年 4 月以降、多くの定期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、定期契約労働者を多く雇用する業界における無期転換ルールへの対応が注目を集めるなど、無期転換ルールの円滑な導入・運用に向けた社会的関心が高まりつつある状況にあります。

これから年度末にかけて、契約更新の時期を迎える定期契約労働者が多くなりますが、契約期間が 3 月末までである定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、人事制度の検討や就業規則などの関係諸規程の整備が未了の企業は、早急な対応が必要となります。

また、無期転換ルールへの対応にあたりましては、例えば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

このほか、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、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が必要です。

厚生労働省においては、労働契約法の趣旨を踏まえた無期転換ルール等の円滑な導入・運用が図られるよう、より一層の周知・啓発に取り組んでまいります。

つきましては、貴会におかれましても、改めて無期転換ルール等の趣旨を御理解いただき、同ルールの円滑な導入・運用が図られるよう、会員企業・団体等に対します周知・啓発に御協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

＜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

「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」のご案内

○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



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、同ルールに抵触した廃止
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）

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

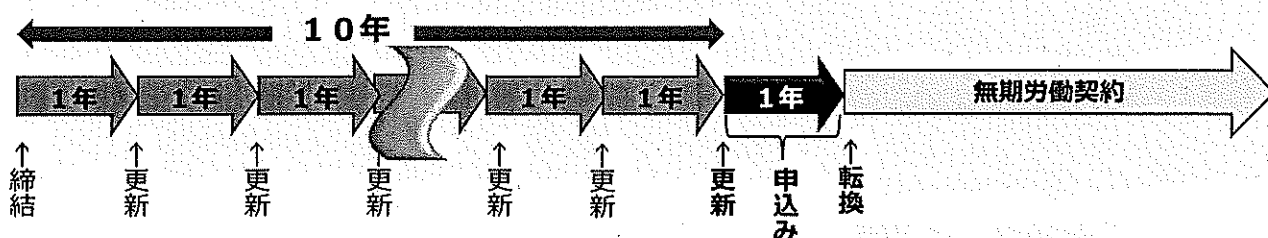
～ 無期転換申込権発生までの期間が10年に～

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

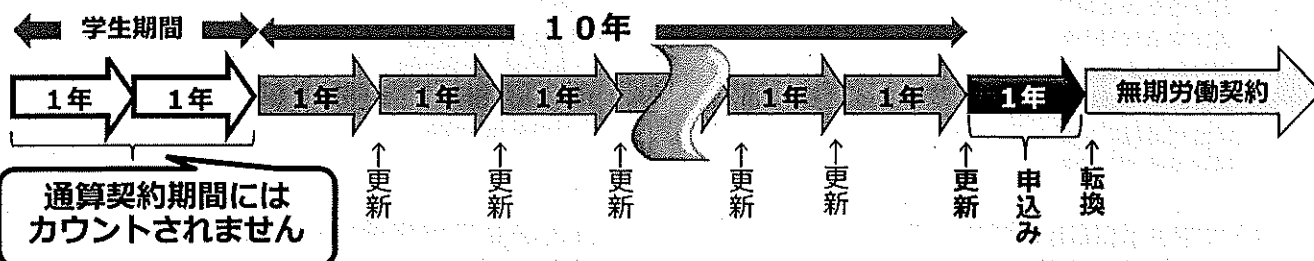
【契約期間が1年の場合の例】

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定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。

① 科学技術^{※1}に関する研究者など^{※2}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^{※3}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

※ ①～④は、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）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

※科技イノベーション活性化法別表第1に掲げられている法人

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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

※科技イノベーション活性化法施行令別表第1に掲げられている機関

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 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)