



有期労働契約 ハンドブック Handbook

第2版

知っておきたい
4つのポイント



はじめに

「これまで10年以上も契約を更新してきたのに、次は更新しないと言われた」「有期労働契約を繰り返し更新してきているけど、どの契約更新時に無期転換の申出ができるの？ そのときの労働条件はどうなるの？」など、連合には様々な相談や問い合わせが寄せられています。

私たち連合は、日本の労働組合の中央組織(ナショナルセンター)として、約700万人の働く仲間とともに、すべての働く人のために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。

このハンドブックは、契約社員、派遣社員、パートタイマー、嘱託など有期労働契約で働く皆さんに関する法律のポイントや最近の法改正事項をまとめたものです。ぜひこのハンドブックをご活用ください。

また、働くことに関することで「困ったな」「おかしいな」「わからないな」と思ったら、連合のなんでも労働相談ダイヤル(0120-154-052)にお気軽におたずねください。

 日本労働組合総連合会(連合)

目次

マンガ「みんな知ってる？ 有期労働契約に関するさまざまなルール」……	2
Point 1 無期転換ルールとは ……………	3
Point 2 契約更新時の注意点 ……………	4
Point 3 社会保険の適用対象の拡大 ……………	8
Point 4 育児休業等の取得要件の緩和 ……………	9



有期労働契約

ねえおとーさん

無期転換ルール
について何か
変わるの？

みんな
知ってる？



に
関する
さま
ざま

なルール

パートの私に
何かカンケイ
あるのかしら？

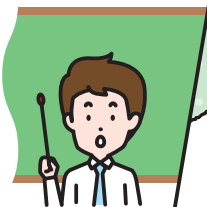


聞いたこと
あるけど...

ルール？

確か、有期から無期雇用に
転換できるルール
だったと思うけど、

実際、自分が
いつから転換できるのか
分からない
んだよね...



私も派遣で働いてるけど、
法律とかがって、
よく分からない...

そういえば、年金とか
育児休業のルールは
どうなっているの
かしら？



もうすぐ
働きはじめて
5年ぐらいたど
思うけど...

ねえ
おとーさん知ってる？

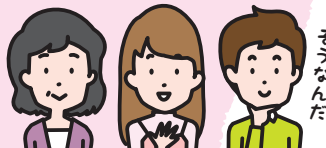
えーと、
それはだな...

ご説明します！

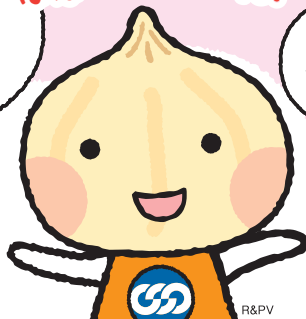
無期転換ルールをはじめ、
有期労働契約にはさまざまな
ルールや法律があります！

ばばーん！

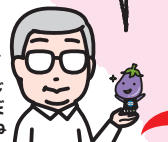
その内容を
ボクたちと一緒に
見てみよう!!



そうなんだ



次のページだね



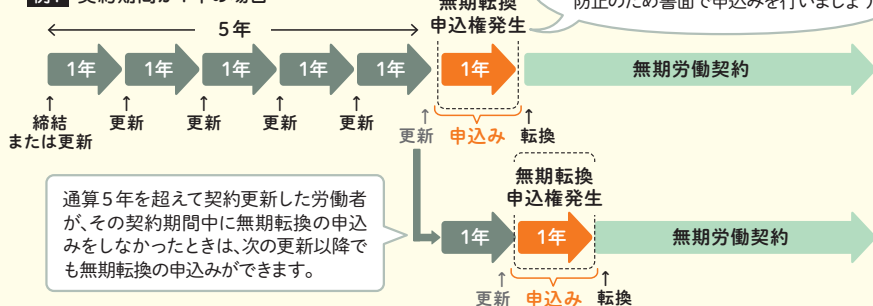
無期転換ルールとは(労働契約法第18条)

「無期転換ルール」は、2013年に施行された改正労働契約法により規定された雇用に関するルールです。有期労働契約(期間が定められた契約)を無期労働契約(期間の定めのない契約)へ転換することを定めています。使用者による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に規定されました。

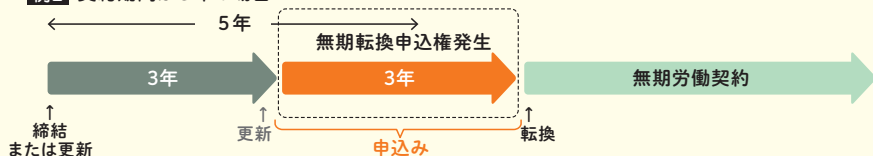
無期労働契約への転換を申し込む権利(無期転換申込権)が発生するポイントは、以下の3つです。

- 1 有期労働契約の通算期間が5年を超えている
※通算期間のカウントは、2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象
- 2 契約の更新回数が1回以上
- 3 現時点で同一の使用urerとの間で契約している

例1 契約期間が1年の場合



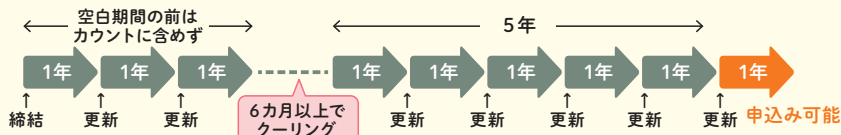
例2 契約期間が3年の場合



通算期間の カウントの 注意点

「クーリング期間」に要注意

- ・有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約のない期間が6カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。
- ・ただし育児休業などで勤務しなかった期間は、労働契約が続いていれば通算期間にカウントします。



契約更新時の注意点 (労働契約法第19条、改正労基則第5条等)

有期労働契約は、使用者が更新を拒否した時は、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。

しかし、有期労働契約であるからといって、常に使用者はその期間が満了したら自由に契約を打ち切り、更新を拒否することができるというものではありません。なぜなら、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合、雇止めを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確立しているからです。雇止め法理は、改正労働契約法によって条文化されており、過去の契約期間や更新手続の状況などによっては、雇止めが無効となり、保護されるケースもあります。問題があると感じたら、連合のなんでも労働相談ホットライン(☎ 0120-154-052)、または都道府県労働局にご相談ください。

また、2023年の労働基準法施行規則、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(雇止め基準)の改正により、2024年4月から労働条件の書面明示(義務)の内容や、使用者に求められる説明内容が拡充されます。

対象となる有期労働契約

① 実質無期契約タイプ

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 期待保護(反復更新)タイプ

労働者において、有期労働契約の契約期間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・②いずれかに該当する場合に、雇止めの合理性・相当性が認められないときは、同一労働条件で有期労働契約が更新されることになります。

😊更新時のトラブル防止のために

☑契約締結時に契約書をチェックしましょう

使用者は、有期契約労働者に対して、契約時にその契約の更新の有無を明示しなければならず、有期労働契約を更新する場合があると明示したときは、労働者に対し、契約を更新する場合又はしない場合の判断基準を明示しなければなりません。

採用の際に、雇用期間や勤務時間、職務内容、賃金などを契約書でよく確認することが重要です。

2024年4月～

Check Point ① 労働条件の書面明示(義務)の内容が拡充されます

使用者は、労働者に対し、次の内容を労働条件通知書等の書面であらかじめ明示しなければなりません。

- 契約更新の上限があるかどうか
- ある場合には、その上限となる「通算契約期間」または「契約回数」
- 就業場所・業務の変更の範囲(将来の配置転換などで変わり得る範囲)

Check Point ② 更新上限について使用者の説明が義務となります

契約締結後、「契約更新の上限を新たに設定」もしくは「上限の期間の短縮」を行う場合には、その理由を労働者に説明することが義務づけられます。

トラブル防止のため書面による説明を求めましょう。

☑ 契約更新時も契約書を確認しましょう

更新時の契約書をしっかり確認することが大切です。

有期労働契約の更新途中、契約書に「次回の更新を行わない」との条項(不更新条項)があり、これに合意するように求められた場合など、契約書の内容について疑問に思ったら、その場ですぐに署名・捺印はしないようにしましょう。

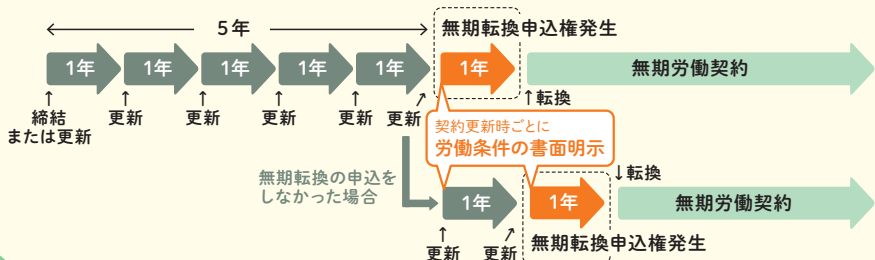
2024年4月～

Check Point ① 労働条件の書面明示(義務)の内容が拡充されます

無期転換ができるタイミングの契約更新時ごとに、使用者は、労働者に対し、次の内容を労働条件通知書等の書面で明示しなければなりません。

- 労働者が申込みをすれば無期転換ができること
- 無期転換後の労働条件(賃金や労働時間、就業場所など)*
- 就業場所・業務の変更の範囲(将来の配置転換などで変わり得る範囲)*

※その後、実際の無期労働契約の締結時に一部でも変更が生じた場合には、改めてその変更内容を明示しなければなりません。



Check Point② 使用者に説明を求められます

無期転換ができるタイミングの契約更新時ごとに、次の内容について使用者は説明に努めなければなりません。

- 無期転換の申込みがいつからできるのか
- 無期転換後の労働条件について、正社員等とどのようにバランスをとったのか（業務内容や責任の程度など就業の実態を踏まえた処遇となっているか）

個別の待遇ごとの差が不合理なものになっていないか確認しましょう。

無期転換後の労働条件についての説明例

次のような説明を求め、その内容を確認しましょう。

◆ 比較対象

他の通常の労働者（正社員など無期雇用フルタイム労働者）の処遇

◆ 考慮すべき項目

業務の内容、業務に伴う責任の程度、異動の有無・範囲、その他考慮した事項など

◆ 待遇ごとの違いと理由

各待遇*における違いとその内容、違いを設けている理由

*基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など

🙄 「次は更新しない」と言われたら…

✅ 理由を確認しましょう

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止め後も同様です。理由の例としては、「前回の契約更新時に、契約更新をしないことが合意されていたため」「担当していた業務が終了・中止したため」などが挙げられます。

雇止め法理が適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です。まずは、「今回も更新したい」と働き続ける意思表示をしましょう。それでも「更新しない」と言われ、社内相談窓口や身近に相談できる人がいない場合は、**連合のなんでも労働相談ホットライン**（☎ 0120-154-052）にお電話ください。

労働条件通知書

※これは契約を結ぶ場合の様式です。

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

1枚目

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	
1 2 3	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 ・会社の経営状況 ・従事している業務 ・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(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))		
	【有期雇用特別指直法による特別の対象者(高度母国)の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：1(高度母国) 特定有期業務の開始から完了までの期間		
就業の場所		(雇入れ直後) (変更の範囲)	
従事すべき業務の内容		(雇入れ直後) (変更の範囲)	
		【有期雇用特別指直法による特別の対象者(高度母国)の場合】 特定有期業務(開始日： 完了日：)	
4 5 6 7 8 9 10	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	
1 2 3 4 5	退職に関する事項		
○	その他	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	

有期契約労働者に関する項目

労働者全般に関する項目

労働者全般に関する項目

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づき、労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 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。



社会保険の適用対象の拡大

2024年10月から、社会保険(厚生年金保険・健康保険)の加入対象者が拡大されます。

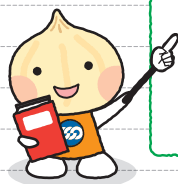
2022年10月に、従業員101人以上の企業で週20時間以上働く短時間労働者などが対象として拡大されましたが、2024年10月からは、さらに従業員51人以上の企業に拡大されます。

社会保険の適用要件

1週間の所定労働時間および1カ月間の労働日数が
同一の事業所に使用される通常の労働者の
4分の3以上(週30時間以上)



- 1 週所定労働時間が 20 時間以上
- 2 月額賃金 8.8 万円以上
- 3 学生は適用除外
- 4 厚生年金保険の被保険者である従業員が
101 人(2024 年 10 月から 51 人) 以上の企業等に勤務
(適用拡大前の基準で適用対象となる労働者の数で算定)



社会保険が適用されるかどうかの判断は、厳密に要件に該当しているかではなく、実態を見て判断されることに留意が必要です。

例えば、労働時間については、所定労働時間(就業規則、雇用契約書等により通常の週に勤務すべきこととされている時間)で基本的には判断されますが、実際に、直近 2 カ月の労働時間が基準を満たしており、今後も同様の状態が続くことが見込まれる場合は、労働時間の基準を満たしているものとして取り扱われることがあります。詳しくは、日本年金機構・年金事務所にお問い合わせください。

なお、適用拡大により新たに厚生年金保険や健康保険に加入する場合の手続きは、基本的に、ご自身の勤め先の企業を通じて行うことになります。ただ、それまで加入していた国民健康保険や配偶者の健康保険の資格喪失などは、別途ご自身で行う必要がありますので、ご注意ください。

育児休業等の取得要件の緩和

2021年に育児・介護休業法が改正され、一定の間に有期雇用契約労働者の労働契約期間が満了することが明らかな場合をのぞき、育児休業・介護休業の取得が可能となりました。(2022年4月より施行)

育児休業の改正のポイント

子が1歳6カ月に達する日までに、
労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

申出の時点で上記要件に当てはまる場合、育児休業を取得することが可能です。

なお、要件の判断のポイントは、次のとおりです。

- 育児休業の申出があった時点で、労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。
- 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合は、原則として「更新しない」とは判断されません。

介護休業の改正のポイント

介護休業開始日から93日+6カ月を経過する日までに、
労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

申出の時点で上記要件に当てはまる場合、介護休業を取得することが可能です。

要件の判断のポイントは育児休業と同じで、次のとおりです。

- 介護休業の申出があった時点で、労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。
- 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合は、原則として「更新しない」とは判断されません。



無期転換させないような会社対応、法的にはどうなの？

～過去の事例にもとづく考え方のポイント～

労働者が有期労働契約の更新を期待している状況にある中で(合理的な期待があるかどうかは様々な事情を総合的に判断されます)、次のような会社対応がなされた場合の法的な考え方を紹介します。

● 無期転換前に合理的な理由のない雇止めが行われた場合

⇒無期転換ルールの適用を回避する目的で雇止めをした場合、その雇止めは認められず契約更新がなされ得る(通算契約期間が5年を超えていれば無期転換も可能)。**【労働契約法19条】**
(関連判例)グリーントラストうつのみや事件(宇都宮地判令2・6・10)

● 契約期間中に更新上限を新設して雇止めが行われた場合

⇒使用者が一方的に更新上限を新設した労働契約を形式的に労働者と締結しても、締結せざるを得ない状況に追い込まれるなど労働者の自由な意思にもとづく合意がない場合、それを理由とした雇止めは認められず契約更新がなされ得る(通算契約期間が5年を超えていれば無期転換も可能)。**【労働契約法19条】**
(関係判例)博報堂事件(福岡地判令2・3・17)

● 就業規則の変更によって更新上限を新設された場合

⇒就業規則の変更による更新上限の設定は労働条件の不利益変更にあたり、不利益変更は当然には認められない(変更内容が労働者に周知され、また変更内容の合理性や妥当性等があることが必要)。**【労働契約法9条・10条】**

「制度について詳しく知りたい」「相談したい」ときに役立つサイト

裁判例の詳細い内容なども掲載されています

厚生労働省：無期転換ポータルサイト

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



厚生労働省：各種リーフレットなど

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html



厚生労働省：動画コンテンツ

「どうすれば今の仕事を続けられる?【無期転換ルール】」


<https://www.youtube.com/watch?v=14CTOaboxQA>



一人で悩まず、
まずはご相談ください。
電話をかけた
地域の「連合」につながり、
専門の相談員が
無料で対応します。

秘密厳守!

 **なんでも労働相談ホットライン**

 **0120-154-052**
いこうよ れんごうに

相談無料

携帯・スマホ OK

連合HPからメールで相談

https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/net_soudan/



労働相談自動会話プログラム「ゆにボ」

<https://cbgw.kuzen.io/plugins/31897c9ffce2cd513708326ffd8f302f/def2f8e047610af419576aac52d4e841?id=976994>



有期労働契約Handbook 知っておきたい4つのポイント

発 行 者 日本労働組合総連合会(連合) 労働法制局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
発 行 2023年10月(第2版)