

ビルメンテナンスの現場で知っトク

無期転換ルールと 労働条件の明示

教えて
律子先生!!

聞いたことはあるけど実はよく知らない、という方も少なくない無期転換ルール。令和6年4月から改正された労働条件明示のルールと合わせて基本をおさらいします。

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5年を超えたときに、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申し込みによって期間の定めのない無期労働契約に転換されるというルールです。

令和6年4月の労働基準法施行規則等の改正によって労働条件明示のルールが変更され、無期転換についても有期契約労働者の雇い入れ、更新時の明示が義務づけられました。

舞台は、とある清掃会社。

4人の登場人物と一緒に、詳しく学んでいきましょう。



律子先生

労務管理のエキスパート。法改正などをわかりやすく伝えることが目標。



ビル助
(清掃会社社長)

社員が自分の子供にも入ってもらいたいと思えるような会社づくりを目指している。経営者としての責任も重く感じている。



ビル太郎(主任)

清掃会社入社 20 年目の正社員。部下の面倒見がよい。



ビル美

入社 2 年目。10 時～16 時の時短勤務のパート従業員。

一緒に楽しく
学ぼう!!



公益社団法人
東京ビルメンテナンス協会

1

むき てんかん

無期転換ルール



来週からこの現場に新しくパート社員の方が入ることになりました。ビル美さんも2年目にしてついに後輩ができますよ。いろいろ教えてあげてくださいね。



私が先輩になる日が来るなんてドキドキします。そういえばこの間、はじめて雇用契約の更新をしたときに、5年働くと無期転換というものがあると聞きました。それはどういう制度なのでしょう。今わたしはパート勤務ですが、正社員になるということですか…？

「無期転換」というのは、正社員に変わるということではありません。ビル美さんのようなパート社員や、契約社員といった有期契約労働者、つまり雇用期間が定められた労働者が、無期労働契約とって、期間の定めのない労働契約に転換されるというものです。これは労働契約法の第18条で定められています。雇用期間の定めが無くなるというだけで、賃金や待遇等の労働条件は、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いて、直前の有期労働契約と同じです。



今みたいに1年ごとの契約ではなくなるということですね。このまま5年間働き続けていると自動的に切り替わるのでしょうか？

次の3つの条件がそろったときに、有期契約労働者には無期労働契約への転換を申し込む権利、「無期転換申込権」が発生します。

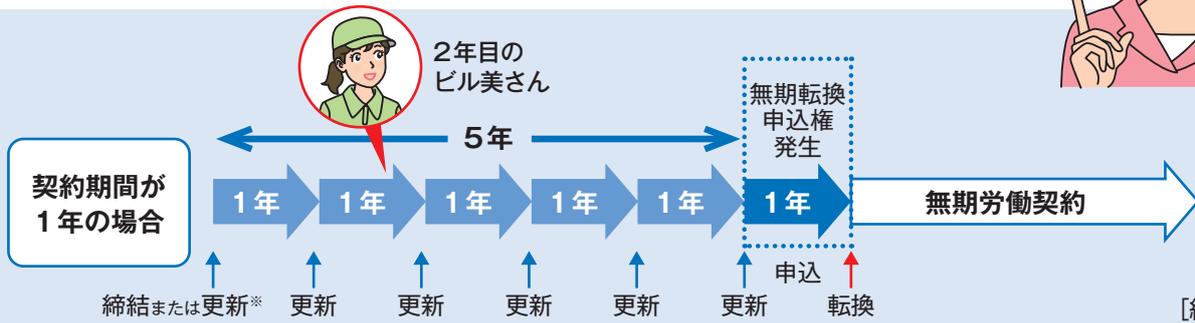
- ① 有期労働契約の通算契約期間が5年を超えている
- ② 契約の更新回数が1回以上
- ③ 現時点で同一の使用者との間で契約している

通算契約期間とは就労した期間ではなく、文字通り“契約の期間”で、その間に育児や介護、病気などで休業して就労をしていない期間があってもその期間も含まれます。

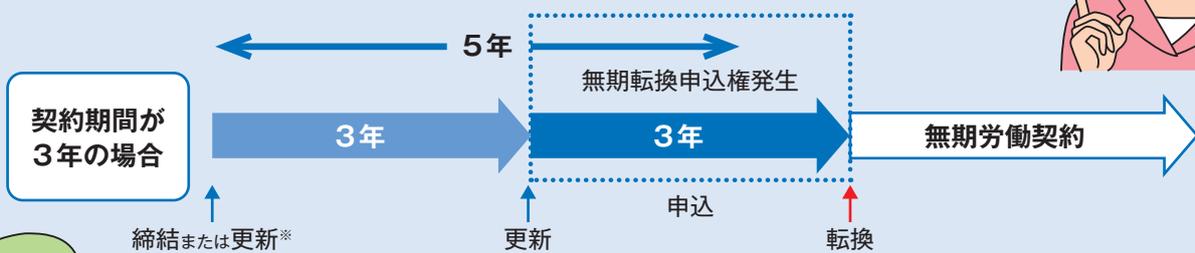


私は1年ごとの契約で、今年最初の更新をしたところです。あと4回更新をすると通算契約期間が5年を超えるので、無期転換申込権が発生するということですね。

その通りです！
ビル美さんの場合を図にすると、次のようになります。



ちなみに契約期間が3年の場合は少し異なるので、あわせて見ておきましょう。



契約期間が3年の場合は、実際に5年間働いていなくても無期転換申込権が発生するんですか？

3年の場合は有期労働契約を1回更新した時点で、契約期間が5年を経過していなくても通算契約期間が6年になるので、4年目にはすでに無期転換申込権が発生するわけです。



そういうことですね、わかりました。
無期転換をすれば次の年も契約ができるかどうかを心配せずに済むので、安心して働き続けられそうです。私も5年を目指して今の仕事を頑張りたいと思います。

無期転換は従業員の定着につながるなど、事業主にとっても雇用を安定させることができるというメリットがあり、お互いが安心して働くための制度といえますね。
企業側は労働者に対して、無期転換申込権が発生する契約の更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができるということを明示することが義務づけられています。



もし本人が無期転換をするつもりが無いことをあらかじめ表明している場合でも、明示を行う必要があるので注意が必要です（注1）。



※注1：厚生労働省『令和5年改正労働基準法施行規則等に係る労働条件明示等に関するQ&A』（令和5年10月12日付事務連絡）より。

2 労働条件の明示



雇用契約をするときといえば、最近入社した契約社員から、契約の際に働く場所や業務の範囲について詳しく説明を受けたと聞きました。今は労働契約を結ぶときのルールが昔とは違うのでしょうか？

労働基準法施行規則等の改正によって、令和6年4月1日から労働契約を締結や更新するタイミングで次のような労働条件を労働者に明示することが義務付けられています。

就業場所や業務の変更の範囲については、パートやアルバイト、契約社員や定年後に再雇用された労働者といった雇用形態に関わらず、全ての労働者が対象です。



対象	明示のタイミング	明示する事項
すべての労働者	労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由を あらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく 無期転換申込権が 発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

【総東2】

先ほど説明した通り、有期契約労働者には無期転換について明示する必要があります。通算契約期間に上限がある場合には、“契約期間は通算4年を上限とする”や“契約の更新回数は3回まで”といった形でそれを明示しなければなりません。

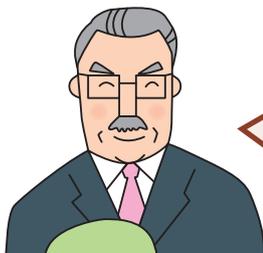


現場には昔から働いてくれているパート勤務の従業員がたくさんいます。改めて無期転換などについて説明を行った方がいいのでしょうか？

今後パート勤務の皆さんが契約更新を行う際には、同様に労働条件を明示するルールが適用されます。



3 やといど 雇止め



ビル美さんがわが社に来てくれたのはつい最近のような気がしていましたが、もう1年が経ったんですね。
無期転換になるまで働き続けたいと言ってもらえてうれしいです。



ありがとうございます。
今の仕事にはとてもやりがいを感じているので、無期転換ができればもっと安心して働き続けられる気がします。



私もビル美さんの気持ちはよくわかります。
もうずいぶん前ですが、うちの妻もある会社で契約社員として働いていました。ずっとそこで仕事を続けるつもりだったようですが、ある日会社から「もう次の更新はできなくなった」と言われて困っていました。

いわゆる「雇止め」の問題ですね。これについては労働者と使用者の間でトラブルや紛争になることも少なくありません。

そういったトラブルを防ぐために、令和6年4月1日からいわゆる「雇止めに関する基準」(※注2)の一部が改正されました。これによって使用者は、有期契約で働いている労働者の通算契約期間や更新回数の上限を新たに設けたり引き下げたりするときは、その理由を新設・短縮をする前のタイミングで労働者に説明しなければいけません。



※注2：厚生労働省が労働基準法第14条第2項に基づき策定している「有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準」のこと。

雇止めに関する基準 (有期労働契約の変更等に際して更新上限を定める場合等の理由の説明)

第1条

使用者は、期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約という。」)の締結後、当該有期労働契約の変更又は更新に際して、**通算契約期間**(労働契約法18条1項に規定する通算期間をいう。)又は有期労働契約の更新回数について上限を定め、またはこれを引き下げようとするときは、あらかじめ、その理由を労働者に説明しなければならない。



なんだか難しい言葉が並んでいますね。

これも図を見ながら、順番に説明していきましょう。
最初に有期労働契約を結ぶときに“通算2年間まで”というような更新の上限を定める場合には、先ほどのルールの通り、上限があることを明示した上で労働契約を締結します。



事例1: 契約当初から更新上限が定められていた場合

・更新の上限の明示内容 「通算契約期間の上限は2年間とする」



また、最初の契約では更新の上限はなかったけど何らかの事情によって契約の途中に上限を定める、ということもあるでしょう。
この場合は使用者が、あらかじめその理由を労働者に説明しなければなりません。下の図の例で言うと、「当初予定していた出資が受けられず、担当する予定だった事業が縮小することになったため」が理由に該当します。



事例2: 契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定める場合

・更新の上限を新設する理由の事前説明

『当初予定していた出資が受けられず、Aさんに担当していただく予定の事業が縮小することになったため』

・更新の上限を明示する内容

『通算契約期間の上限は4年間とする』



契約前に説明が必要なのは新たに上限を設ける場合だけではなく、上限を引き下げる場合も同様です。
更新上限を引き下げるとは、つまり短縮をすることで、例えば、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮するとか、更新回数の上限を3回から1回に変更するといったことが該当します。



また、厚労省の通達（注3）では「理由の説明に当たり、労働者に対して新たな更新上限の内容を書面の交付等の方法により明示することが望ましいと考えられる」とされています。

更新上限などについて書面にどのように記載すればよいか、厚生労働省は「モデル労働条件通知書」を掲載したパンフレットを公開しています。参考にするとよいでしょう。



※注3：(基発 1012 第2号)「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の施行等について(無期転換ルール・労働契約関係の明確化等)」

1枚目	(一般労働者用；常用、有期雇用型)																								
労働条件通知書																									
2枚目	<table border="1"> <tr> <td>年 月 日</td> <td>年 月 日</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">事業場名称・所在地 使用者 職氏名</td> </tr> <tr> <td>契約期間</td> <td> 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 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 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が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）） 4 無期転換申請権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日） Ⅱ 特定有期業務の完了後から完了までの期間（年 月 日） </td> </tr> <tr> <td>就業の場所</td> <td> (雇入れ直後) (変更の範囲) (雇入れ直後) (変更の範囲) </td> </tr> <tr> <td>従事すべき業務の内容</td> <td> 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) フラックス制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フキグ/キム (始業) 時から 時 分、(終業) 時から 時 分、 コヤマ 時から 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) </td> </tr> <tr> <td>退職に関する事項</td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td></td> </tr> <tr> <td>休日</td> <td> ・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日；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 </td> </tr> <tr> <td>休暇</td> <td> 1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 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 </td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">労働者全般に関する項目</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">(次頁に続く)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>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 ()</td> </tr> </table>	年 月 日	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 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 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が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）） 4 無期転換申請権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日） Ⅱ 特定有期業務の完了後から完了までの期間（年 月 日）	就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲) (雇入れ直後) (変更の範囲)	従事すべき業務の内容	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) フラックス制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フキグ/キム (始業) 時から 時 分、(終業) 時から 時 分、 コヤマ 時から 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)	退職に関する事項		その他		休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日；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→ 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		労働者全般に関する項目		(次頁に続く)		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 ()
年 月 日	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 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 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が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）） 4 無期転換申請権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（年 月 日） Ⅱ 特定有期業務の完了後から完了までの期間（年 月 日）																								
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲) (雇入れ直後) (変更の範囲)																								
従事すべき業務の内容	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) フラックス制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フキグ/キム (始業) 時から 時 分、(終業) 時から 時 分、 コヤマ 時から 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)																								
退職に関する事項																									
その他																									
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定休日；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→ 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																								
	労働者全般に関する項目																								
	(次頁に続く)																								
	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 ()																								

[総東4]



労働契約の際にきちんと条件を確認してもらうことは、会社と労働者の双方が納得するためにとっても大事なことです。

そうですね。

事前説明や条件明示は、労働者に安心して働いてもらうため、また、トラブルを防止するためにとっても重要です。できるだけ丁寧にしてもらった方が、誤解も少なくなると思います。



おことわり



このリーフレットはわかりやすい説明のため、できる限り法律用語ではない、一般的に使われている言葉を使用しています。

また、登場人物の質問に対する回答は最小限の内容ですので、もっと詳しく知りたいという方は、下記のウェブサイトや厚生労働省などが公開している下記の資料をご参照ください。



有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

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

無期転換ルールについて(厚生労働省ホームページ内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21917.html



無期転換ルールのよくある質問(Q&A)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000518486.pdf>

令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます
(厚生労働省ホームページ内)

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



モデル労働条件通知書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>

**従業員の働きやすい職場づくり＝適切な労務管理
を推進するビルメンテナンス企業を支援します**



公益社団法人
東京ビルメンテナンス協会

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里5-12-5

TEL : 03 (3805) 7555

<https://www.tokyo-bm.or.jp/>