無期転換ルールのよくある質問（Q&A）

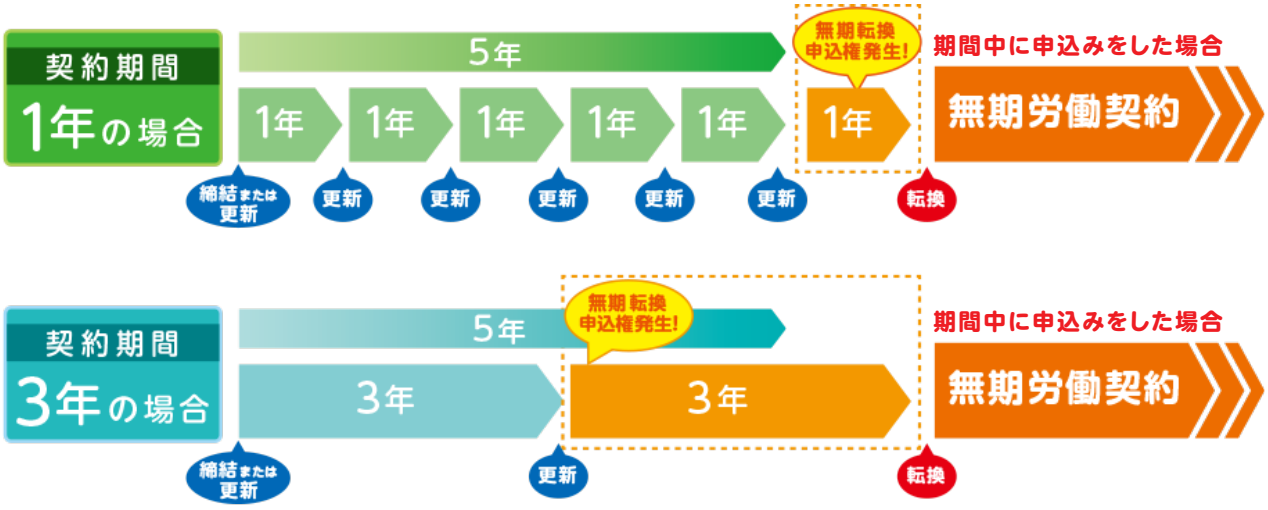
契約期間が通算５年を超えた方に無期転換申込権が発生しています。まずは契約期間の確認を!!

Q 1～Q11【制度の概要編】　Q12～Q18【無期転換後の労働条件編】
Q19～Q22【雇止めに関する質問編】

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）に転換できるルール**です。（労働契約法第 18 条：平成 25（2013）年４月１日施行）

▶ 対象となる方は、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算５年を超える全ての方です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。



※平成 25（2013）年４月１日以降に開始する有期労働契約が対象です

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免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「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」という労働契約法第 18 条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、無契約期間（空白期間）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いものではありません。

○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。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局

無期転換Q＆A　【制度の概要編】

Q1. 無期転換ルールの適用に当たって、契約期間はいつから通算されますか。

通算契約期間は、平成 25（2013）年４月１日以降に開始した有期労働契約から算定（カウント）します。
例えば、
平成 24（2012）年６月１日から１年間の有期労働契約を締結し、更新を繰り返している方は、
平成 24（2012）年６月１日～平成 25（2013）年５月 31 日の契約期間はカウントされず、
平成 25（2013）年６月１日に開始した有期労働契約からカウントされます。

Q2. 通算５年を超えたら、自動的に無期労働契約に転換されるのですか。

法律上は、契約期間が通算５年を超えた労働者が会社に対して「申込み」をした場合に、無期労働契約が成立します（無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。）。
そのため、無期労働契約への転換にあたっては、労働者ご自身で「申込み」を行うことが必要です（無期転換の「申込み」ができる権利のことを、以下「無期転換申込権」といいます。）。

Q3. 無期転換の申込みを行った場合、すぐに無期労働契約に転換するのですか。

無期転換の申込みをした場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約となります。
例えば、
平成 25（2013）年４月１日に開始した有期労働契約を更新して、平成 30（2018）年３月 31 日に通算契約期間が５年となる労働者が、
平成 30（2018）年４月１日から１年間の有期労働契約を締結し、この契約期間中に無期転換の申込みを行った場合、
平成 31（2019）年４月１日から無期労働契約となります。

Q4. 無期転換は書面で申し込む必要がありますか。

無期転換申込権の発生後、労働者が会社に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（会社は無期転換を断ることができません。）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後々のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

Q5. すでに５年を超えて勤めていますが、いつでも無期転換申込権を行使することはできるのでしょうか。

有期労働契約の通算契約期間が５年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。
また、無期転換の申込みをせずに有期労働契約を更新した場合、新たな有期労働契約の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。
なお、通算契約期間は、平成 25（2013）年４月１日以降に開始した有期労働契約から通算するため、５年を通算する起算点にご注意ください。

Q6. 同じ会社で働いていますが、部署異動により何度か職種や職務内容が変わっています。このような場合でも、契約期間は通算されますか。

無期転換申込権は、「同一の使用者との間」（※）で契約を更新し、通算して５年を超えて勤務した場合に発生します。つまり、継続して同じ会社に勤務していれば、その間に職種や職務内容が変更されたり、A 支店から B 支店に異動した場合であっても、契約期間は通算されます。

※「同一の使用者」とは、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されます。

無期転換Q＆A　【制度の概要編】

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」とよびます。）。

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】

右図のとおり、無契約期間の前の通算契約期間の半分（ただし端数は１ヶ月単位で切上げ）より無契約期間が長ければ、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、無契約期間後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。

クーリングされるケース	
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

Q8. １年更新の派遣社員として勤務しています。派遣社員でも、無期転換の申込みをすることはできるのでしょうか。またこの場合、派遣先と派遣会社（派遣元の企業）、どちらに対して無期転換の申込みをすれば良いでしょうか。

派遣社員として勤務されている方も、有期労働契約を結んでいれば、派遣会社（派遣元の企業）と締結している労働契約の通算契約期間が５年を超えた場合、無期転換の対象となり、無期転換の申込みをすることができます。

この場合、派遣先ではなく、派遣会社に対して無期転換の申込みをする必要があります。無期転換を申し込んだ場合に労働契約が成立するのも、派遣会社との間となります。

Q9. 登録型の派遣社員として勤務しています。仕事があるたびに労働契約を結んでいますが、私も無期転換を申し込むことができますか。

「登録型派遣」とは、一般に、派遣労働を希望する場合に、あらかじめ派遣会社に登録しておき、派遣をされる時に、その派遣会社と期間の定めのある労働契約を締結し、派遣先に派遣されることをいいます。

そのため、登録型派遣で働く方の場合は、派遣される都度、有期労働契約を締結することとなりますが、この場合も派遣会社との間で無期転換ルールが適用されます。したがって、同一の派遣会社との間で通算契約期間が５年を超えた場合、無期転換申込権が発生し、その契約期間の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。（なお、「登録型派遣」の場合、単に派遣会社に登録している状態では、一般に、労働契約は結ばれていませんので、その期間は、通算契約期間にカウントされません。）。

なお、労働契約がない期間（無契約期間）が一定以上あると、無期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なくなる（クーリングされる）場合があります。

無期転換Ｑ＆Ａ　【制度の概要編】

Q10.　無期転換の申込みについて、原則として有期労働契約の期間が満了する日まで権利が行使できることを労使で確認した上で、合理的な長さの申込期間を設定すること（例えば、就業規則で契約期間満了の１か月前までと定めること等）は可能でしょうか。

後任者の採用など企業の人事労務管理上の必要性から、無期転換の申込みの期限について、就業規則等で「無期転換の申込みは契約満了日の１か月前までに行うこと」などと定めること自体は禁止されていません。

ただし、法律上は、「契約期間が満了する日までの間に」無期転換の申込みをしたときは、無期労働契約が成立することとされていることから、就業規則等で上記のような申込期限を定めた場合であっても、労働者がその期限までにその真意に基づいて無期転換申込権を行使しない旨を意思表示した場合は別として、契約期間の満了日までに労働者が無期転換の申込みをした場合については、その申込みが有効とされる可能性もあると考えられます。労働者が無期転換申込権を行使しない旨を意思表示した場合であっても、その意思表示が無期転換ルールの意味や本来自由に権利行使できることを理解せずになされた場合は、労働者の真意に基づくものとはいえないとして、無効となる可能性もあると考えられます。

なお、就業規則の制定・変更により申込期限を定める場合は、その就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があることに留意が必要です（労働契約法第７条、９条、10 条参照）。

Q11.　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には、無期転換の申込みができることを使用者は説明しなければならないのでしょうか。

無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時に、使用者は、「無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）」を労働者に対して書面で明示することが必要です（労働基準法施行規則第５条第５項、第６項）。

初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、明示が必要になります。

【記載例】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、本契約期間の末日の翌日（○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。

なお、有期特措法（Q 17 参照）による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、事業主は、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して、それぞれ無期転換申込権が発生しない期間であることを書面で明示することが必要ですので、ご留意ください（労働基準法第 15 条及び特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第５条の特例を定める省令）。

無期転換Ｑ＆Ａ　【無期転換後の労働条件編】

Q12.　無期転換の申込みを行った場合、正社員になるのでしょうか。また、給与や待遇等の労働条件は変わりますか。

無期転換ルールは契約期間を有期から無期に転換するルールですが、無期転換後の雇用区分については会社によって制度が異なるため、一概には申し上げられません。給与や待遇等の労働条件については、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き、直前の有期労働契約と同一となります。なお、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する有期労働契約の更新時に、使用者は、「無期転換後の労働条件」を労働者に対して書面で明示することが義務化され、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項について、説明するよう努めることとなります（労働基準法施行規則第５条第５項、第６項、有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第５条）。

Q13.　無期労働契約に転換される労働者のために、あらかじめ就業規則等を整備する必要はありますか。また、整備するに当たって留意すべきことはありますか。

無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

無期転換Q＆A　【無期転換後の労働条件編】

Q14. 就業規則の定めや、その変更の「合理性」は、どのようにして判断されるのですか。

＜就業規則の定めについて＞

労働契約において労働条件を詳細に定めずに労働者が就職した場合に、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、就業規則で定める労働条件が労働契約の内容を補充し、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こととなります（労働契約法第７条）。

この場合、就業規則に定められた労働条件の合理性をめぐって労働者と使用者の間で争いが生じ、裁判になった場合には、個別具体的な事案に応じて司法においてその合理性の有無について判断されます。

＜就業規則の変更について＞

原則として、使用者は労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできません（労働契約法第９条）。ただし、この合意の原則の例外として、①当該就業規則の変更が合理的なものであり、かつ、②使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたときは、就業規則の変更という方法によって労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することも認められます（労働契約法第 10 条）。

この場合、①の就業規則の変更の合理性をめぐって労働者と使用者の間で争いが生じ、裁判になった場合には、個別具体的な事案に応じて、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を総合考慮して司法においてその合理性について判断されます。

例えば、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって無期転換後の労働者に適用される就業規則の制定・変更をする場合等については、就業規則の制定・変更の合理性が認められないと判断される可能性もあると考えられます。

Q15. 「別段の定め」によって、無期転換後は勤務地や職務を限定しないこととし、正社員並みの責任を負わせる定めをすることに問題はないでしょうか。

適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、「別段の定め」として申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、この「別段の定め」には、待遇の引上げとそれに見合った職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことも含まれます。

ただし、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換後の労働者に適用される就業規則に「別段の定め」をすることは、労働契約法第 18 条の趣旨に照らして望ましいものとはいえず、就業規則の制定・変更の合理性が認められないと判断される可能性もあると考えられます。

なお、<u>全ての労働者に対して雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加えて、就業場所と従事すべき業務の「変更の範囲」も明示することが必要です</u>（労働基準法施行規則第５条第１項第１号の３）。

Q16. 有期労働契約から無期労働契約に転換した場合に、本人から退職の申出がない限りは雇用し続けなければならないのでしょうか。雇用の上限を定めることはできないのでしょうか（注：60 歳未満の場合）。

雇用の上限を定めることは、定年を除きできません。

定年などの労働条件を、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、就業規則または個々の労働契約によりその内容を明確化しておくことが望まれます。なお、定年の定めをする場合、定年は、60 歳を下回ることができず（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第８条）、また、当該定めについては「退職に関する事項」として就業規則に必ず記載しなければならないこととされています（労働基準法第 89 条）。

使用者が、定年によらず、無期労働契約に転換した労働者を解雇する場合には、労働契約法第 16 条の解雇権濫用法理が適用され、当該解雇が「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場合」には、権利濫用に該当するものとして無効となります。

無期転換Ｑ＆Ａ　【無期転換後の労働条件編】

Q17. 60 歳定年後に有期労働契約で継続雇用している労働者を、65 歳（通算５年）を超えて契約更新した場合、この労働者は無期転換の申込みができるのでしょうか。

定年後に引き続き雇用している有期契約労働者についても、同様に無期転換ルールが適用されます。

ただし、適切な雇用管理に関する計画を作成し都道府県労働局長の認定を受けた場合には、特例として、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しないという制度（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号））もあります。

なお、有期契約労働者が、既に企業等において定めている定年の年齢を超えた後に無期転換申込権を行使した場合（例：６０歳定年制の企業において、６２歳に通算５年を超える有期契約労働者が無期転換申込権を行使した場合など）についても、同様に無期転換ルールが適用されます。この場合、上記定年が、定年の年齢を超えた後に無期転換した労働者に当然に適用されるわけではないことに注意が必要です。

Q18. A 社を定年退職後、有期労働契約で B 社（A 社のグループ会社ではない）に入社し、その後に無期転換した者など、有期特措法の特例の対象とならない高年齢者について、B 社が定年を定めることは可能でしょうか。

労働契約において、労働者が一定の年齢に達したことを理由として労働契約を終了させる旨（定年）を定めることは可能です。

もっとも、就業規則における定年の定めについては、労働契約法第７条、第９条及び第 10 条に定められている就業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要です（※）。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合って十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定（定年の定め）をする必要があります。

※ 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、無期労働契約に転換す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。同様に、無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で、無期転換時の年齢に応じて定年が無期転換後すぐに到来するように段階的な定年の定めを設定すること（例：無期転換申込権行使時の年齢が 66 歳の場合は定年は 67 歳、行使時の年齢が 67 歳の場合は定年は 68 歳とするような場合など）も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Ｑ＆Ａ　【雇止めに関する質問編】

Q19. 会社から有期労働契約の更新上限は５年だと説明されました。５年の更新上限を設け、雇止めすることは問題ではないのでしょうか。

有期労働契約において更新年限や更新回数の上限（更新上限）などを設けることが、直ちに法律違反となるものではありません（使用者と労働者との間で合意がなされた場合には、労働契約として成立することとなります）。

契約締結後に、労働者の合意により就業規則において更新上限を新たに設ける場合、労働者の自由な意思に基づいて合意することが必要となります。一方、労働者の合意によることなく就業規則の変更によって更新上限を新たに設ける場合には、使用者側がその就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があります（労働契約法第７条、９条、10 条）。

また、雇止めの有効性については、雇止め法理（労働契約法第 19 条）に基づき最終的には司法判断されることとなります（有期労働契約の満了前に使用者側が更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、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。）。

なお、有期労働契約の締結時及び契約更新時に、更新上限がある場合はその内容を明示することが必要です（労働基準法施行規則第５条第１項第１号の２）。この更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする前に）説明することが必要です（有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準第１条）。

無期転換Q＆A　【雇止めに関する質問編】

Q20. 無期転換申込権が発生する前に「無期転換を申し込まれると困るから雇止めする」と言われました。不当な雇止めだと思うのですが、どこに相談したらよいのでしょうか。

無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止め等を行うことは、「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」という労働契約法第 18 条の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合（雇止めをした場合）、労働契約法第 19 条に定める雇止め法理により、一定の場合には当該雇止めが無効となる場合があります。雇止め等でお困りの場合は、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（無期転換ルール特別相談窓口）までご相談ください。

Q21. 会社側に、「無期転換できないのはおかしい」と言ったところ、「無期転換しないという会社の方針に従えないのであれば雇止め・解雇する」と言われました。これは問題ないのでしょうか。

通算契約期間が５年を超える有期契約労働者が、現在締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、無期転換の申込みをしたときは、使用者はこの申込みを承諾したものとみなされ、申込みの時点で、申込時の有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日を始期とする無期労働契約が成立します（労働契約法第 18 条第 1 項）。したがって、会社は無期転換を拒否することはできません。

また、有期労働契約だけでなく始期付無期労働契約の関係も終了させようと解約（解雇）を申し入れたとしても、この解雇が「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」場合には、権利濫用に該当するものとして無効となるとされています（労働契約法第 16 条）。

さらに、有期労働契約の解約（解雇）が有期労働契約の期間中に行われた場合には、やむを得ない事由がない限り認められず、無効と判断される可能性は無期労働契約の解雇より高いと考えられます（労働契約法第 17 条）。

なお、労働者が無期転換の申込みをしたにもかかわらず、無期転換をさせないために労働者を雇止め・解雇することは望ましいとは言えず、仮に裁判になれば無効と判断される可能性は高いと考えられます。

Q22. 雇止めはどのような場合に無効となるのですか。

雇止めが有効か否かは、労働契約法第 19 条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が次の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、その雇止めは無効とされます。

①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

例えば、無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、

- **無期転換申込権が発生する有期労働契約の満了直前に、一方的に、使用者が更新年限や更新回数の上限などを就業規則上設け、当該ルールに基づき、無期転換申込権が発生する前に雇止めをする場合**
- **契約更新上限を設けた上で、形式的に無契約期間（空白期間）を設定し、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場合**

等については、雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠くものとされる可能性もあると考えられます。

なお、上記の①②に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

令和6（2024）年4月から労働条件明示のルールが変わりました

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されました

明示のタイミング	全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	有期労働契約の締結時と更新時	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
新しく追加される明示事項	・就業場所・業務の変更の範囲	・更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になります。	・無期転換申込機会 ・無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

「無期転換ルール」に関する情報・お問い合わせはこちら

無期転換ルール特別相談窓口（都道府県労働局雇用環境・均等部（室））

北海道労働局	011-756-7756	石川労働局	076-265-4429	岡山労働局	086-225-2017
青森労働局	017-734-4211	福井労働局	0776-22-3947	広島労働局	082-221-9247
岩手労働局	019-604-3010	山梨労働局	055-225-2851	山口労働局	083-995-0390
宮城労働局	022-299-8844	長野労働局	026-223-0551	徳島労働局	088-652-2718
秋田労働局	018-862-6684	岐阜労働局	058-245-1550	香川労働局	087-811-8924
山形労働局	023-624-8228	静岡労働局	054-252-5310	愛媛労働局	089-935-5222
福島労働局	024-536-4600	愛知労働局	052-857-0312	高知労働局	088-885-6041
茨城労働局	029-277-8295	三重労働局	059-226-2110	福岡労働局	092-411-4894
栃木労働局	028-633-2795	滋賀労働局	077-522-6648	佐賀労働局	0952-32-7218
群馬労働局	027-896-4739	京都労働局	075-241-3212	長崎労働局	095-801-0050
埼玉労働局	048-600-6269	大阪労働局	06-6949-6494	熊本労働局	096-352-3865
千葉労働局	043-306-8558	兵庫労働局	078-367-0820	大分労働局	097-532-4025
東京労働局	03-6867-0211	奈良労働局	0742-32-0210	宮崎労働局	0985-38-8821
神奈川労働局	045-211-7380	和歌山労働局	073-488-1170	鹿児島労働局	099-223-8239
新潟労働局	025-288-3527	鳥取労働局	0857-29-1709	沖縄労働局	098-868-4380
富山労働局	076-432-2740	島根労働局	0852-31-1161		

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取組を行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の１つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。

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

無期転換サイト　検索

2025.12