

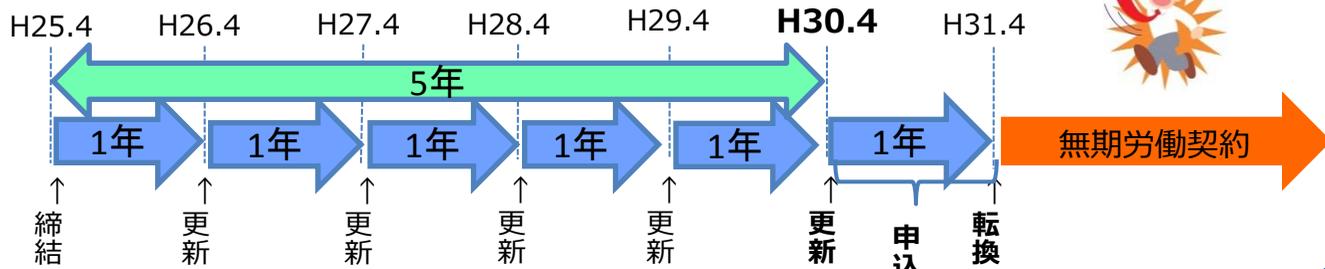
無期転換ルール及び有期特措法について



無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算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年4月1日施行）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※無期労働契約の労働条件（勤務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

円滑な無期転換のために（労使の取組のお願い）

現場における有期契約労働者の活用実態を把握しましょう

有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう

無期転換後の労働条件をどのように設定するか検討しましょう

無期転換ポータルサイトを活用して無期転換ルールの導入を図りましょう！

厚生労働省では、無期転換ルールの周知や無期転換ルールの導入促進に関する情報発信を行う「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を設けています。当該サイトには、無期転換ルールの導入手順等をまとめた「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」が掲載されていますので、ぜひご活用ください。

★労働契約法についてはこちらをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/index.html

無期転換ポータルサイト

検索

非正規雇用の労働者のキャリアアップに、助成金を活用してみませんか

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

キャリアアップ助成金

検索

雇止めの慎重な検討について

無期転換ルールの導入に伴い、有期雇用労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。このため、雇用の安定により労働者の意欲や能力が向上することや、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットを良くご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、ご対応いただくようお願いします。



継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について

「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。以下、「有期雇用特別措置法」といいます。）により、

①専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職：第一種）

②定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者：第二種）

について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されます。

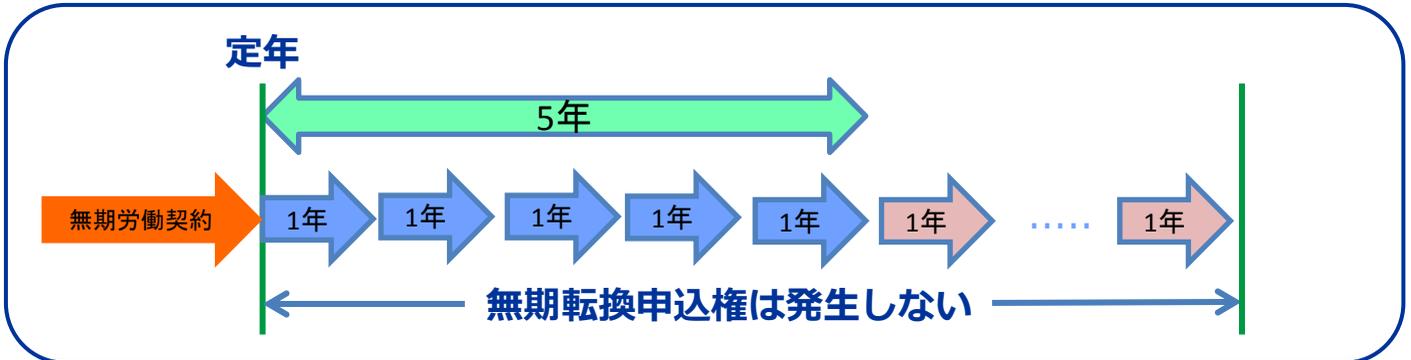
このリーフレットでは、このうち「継続雇用の高齢者」について、その制度概要や、特例の適用に必要な認定申請に関する手続き等についてご説明いたします。

1. 継続雇用の高齢者の特例について

通常は、定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）についても、無期転換ルールに基づき、同一の使用主との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、

- ・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事業主（※）の下で、
- ・定年に達した後、引き続き雇用される

有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、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ません。



（※）高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主に定年後に引き続き雇用される場合は、その特殊関係事業主です。

<補足> 特殊関係事業主について

特殊関係事業主とされるのは、いわゆるグループ会社です。具体的には、

〔1〕元の事業主の子法人等、〔2〕元の事業主の親法人等、〔3〕元の事業主の親法人等の子法人等、〔4〕元の事業主の関連法人等、〔5〕元の事業主の親法人等の関連法人等です。

（注1）定年を既に迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除きます。

（注2）定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続き特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に雇用される場合は、特例の対象となります（通算契約期間のカウントについては、同一の使用主ごとになされるため、その特殊関係事業主に雇用された時点から新たに行われます。）。



2. 特例の適用を受けるためには

有期雇用特別措置法による無期転換ルールの特例の適用を受けるためには、事業主が、雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

① 無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成します。

② 事業主は、作成した計画（第二種計画認定・変更申請書）を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。

③ 都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。

④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。

（注）有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。

■「雇用管理に関する措置」とは、

● 高齢者雇用推進者の選任、● 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等、● 作業施設・方法の改善、● 健康管理、安全衛生の配慮、● 職域の拡大、● 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進、● 賃金体系の見直し、● 勤務時間制度の弾力化 をいいます。このうちのいずれかを実施することが必要です。

■このほか、高齢者雇用安定法第9条の高齢者雇用確保措置（65歳以上への定年の引き上げ、継続雇用制度の導入）のいずれかを講じていることも必要です。

3. 申請書の提出について

■申請書は、本社・本店管轄の都道府県労働局まで提出してください。

申請書（第二種計画認定・変更申請書）は、本社・本店を管轄する都道府県労働局（雇用環境・均等室）に提出してください（事業場ごとに作成する必要はなく、本社・本店で一括して作成してください。）。提出は、ご来庁のほか、郵送や電子申請によることも可能です。また、本社・本店を管轄する労働基準監督署を経由して提出することもできます。

■申請に当たっては、原本と写しの合計2部を提出してください。

申請書のほか、「雇用管理に関する措置」を実施することがわかる資料及び「高齢者雇用確保措置」を講じていることがわかる資料（就業規則等）の添付についても2部お願いいたします（写しは認定通知書等の交付時にお返しします。）。

■申請書は、秋田労働局のホームページ（<http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>）からダウンロードすることができます。記載例も参考にしてください。

■申請書の作成に当たっては、関係する労働者の理解と協力を得るよう努めてください。

4. その他の留意事項

- ・認定された計画に変更が生じた場合には、計画の変更申請を行ってください。
- ・都道府県労働局長が、報告の徴収や助言・指導、認定の取り消しを行うことがあります。なお、認定が取り消された場合には、通常の無期転換ルールが適用されます。
- ・その他、詳細につきましては、秋田労働局雇用環境・均等室へお問い合わせください。



第二種計画認定・変更申請書

秋田労働局長殿

本社を管轄する局長宛となります。

年 月 日

申請日を記載します。

1 申請事業主

名称・氏名		代表者氏名 (法人の場合)		印
住所・所在地	〒() () ()		電話番号 () () ()	ファクシミリ番号 () () ()

本社の名称・所在地を記載し、代表者印を押し印してください。

2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容

- 高年齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

該当する部分をチェックしてください。申請ケースの多くが、高齢者雇用推進者の選任となっています。ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写し、ない場合には「高齢者雇用推進者の選任の辞令」の写しを添付していただいています。

3 その他

- 高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保措置を講じている。
 - 65歳以上への定年の引き上げ
 - 継続雇用制度の導入
 - 希望者全員を対象
 - 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年法律第78号)附則第3項に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を

該当する部分をチェックしてください。就業規則の該当部分の写しを添付していただきます。

(記入上の注意)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容」は該当する措置の内容の口をチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口はすべてチェックしてください。

(添付書類)

1. 「2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置」を実施することが分かる資料(例:契約書の雛形、就業規則等)
2. 高年齢者雇用確保措置を講じていることが分かる資料(就業規則等(経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準を設けている場合は、当該基準を定めた労使協定書(複数事業所を有する場合は本社分のみで可。))を含む。))
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

添付資料は口をチェックした部分に対応する必要があります。実際の申請では、「高年齢者雇用推進者の選任」と「継続雇用制度の導入」が多いです。この場合、①ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写し、ない場合は「高齢者雇用推進者の選任の辞令」の写しと、②就業規則の該当部分、労使協定書等が添付資料となっています。

申請書類は2部必要ですので、ご注意願います。

