

「無期転換ルール」の概要について

広島労働局雇用環境・均等室

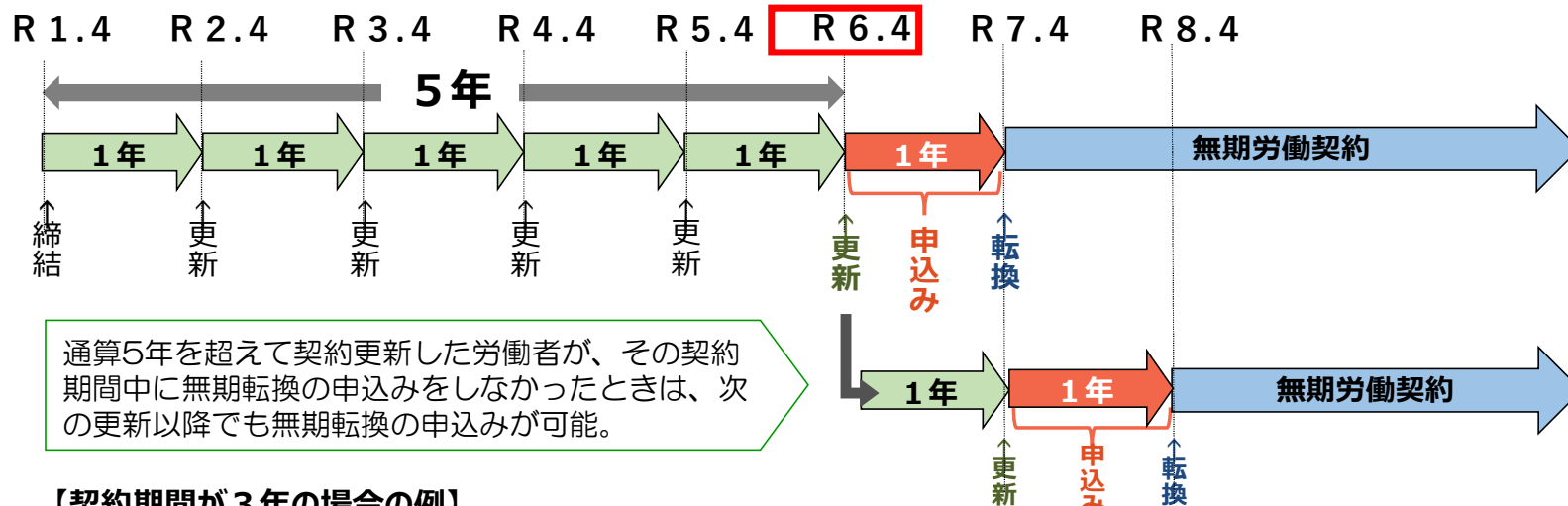


「無期転換ルール」の概要

有期労働契約が繰り返し更新されて通算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（労働契約法第18条）

※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、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る。
別段の定めをすることにより、変更可能。

「雇止め法理」の概要

「雇止め法理」とは、過去の最高裁判例により確立された、雇止めについて一定の場合にこれを無効とする判例上のルールを、その内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化されたものをいう。

※「雇止め」…有期労働契約において、使用者が更新を拒否したときに契約期間の満了により雇用が終了すること。

対象となる 有期労働契約

- 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象。
 - ① 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 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

（※）合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数の上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならない。

要件と効果

- 上記の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、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

○ 無期転換申込権発生前の雇止めも、「雇止め法理」に照らして司法で有効性が判断される。

※ 上記①、②のいずれかに該当する場合に、「客観的に合理的な理由」の判断において、無期転換逃れの目的の有無等が斟酌されと考えられるが、無期転換ルール申込権を発生させることを防ぐための雇止めについての裁判例は蓄積がないことから、いかなる形で司法判断がなされるかについては、今後の動向を注視する必要がある。

有期雇用特別措置法による特例の概要

有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（※）に関する特例を設けるもの。

（※）同一の使用者ととの間で有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合は、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる。（労働契約法第18条）

主な内容

①特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

②特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間（現行5年）を延長
→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① I の者 : 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）
- ② II の者 : 定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用にあたり、事業主は、

- ① I の者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② II の者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施する必要がある。

有期雇用特別措置法による特例の概要

特例対象者の要件と特例の内容（高度専門職）

● 年収要件

事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に、その事業主から支払われると見込まれる賃金の額を、**1年間当たりの賃金の額に換算した額が、1,075万円以上**

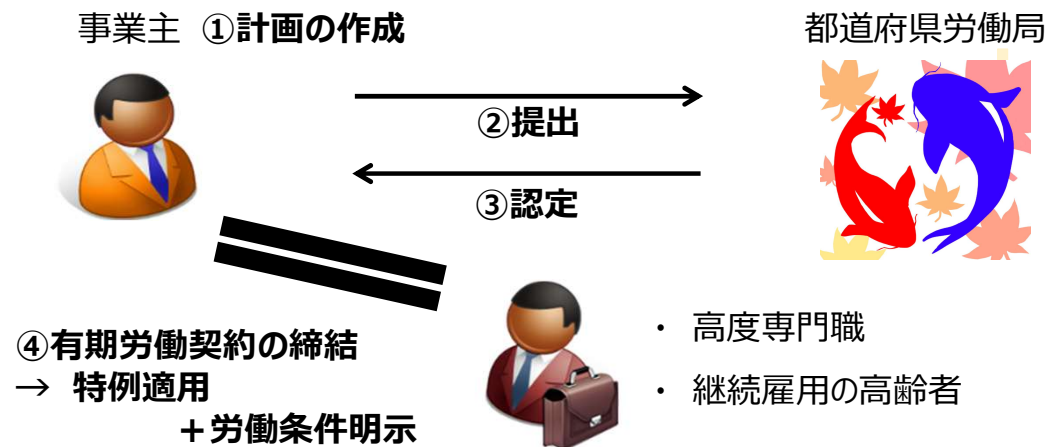
● 高度専門職の範囲

- ① 博士の学位を有する者
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
- ③ ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリーの資格試験に合格している者
- ④ 特許発明の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
- ⑤ 大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業・鉱工業・機械・電気・建築・土木の技術者、システムエンジニアまたはデザイナー
- ⑥ システムエンジニアとしての実務経験5年以上を有するシステムコンサルタント
- ⑦ 国等によって知識等が優れたものであると認定され、上記①から⑥までに掲げる者に準ずるものとして厚生労働省労働基準局長が認める者

有期雇用特別措置法による特例の概要

無期転換ルールと特例の仕組み

- 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
- ② 事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出
- 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、認定を行う
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用される。

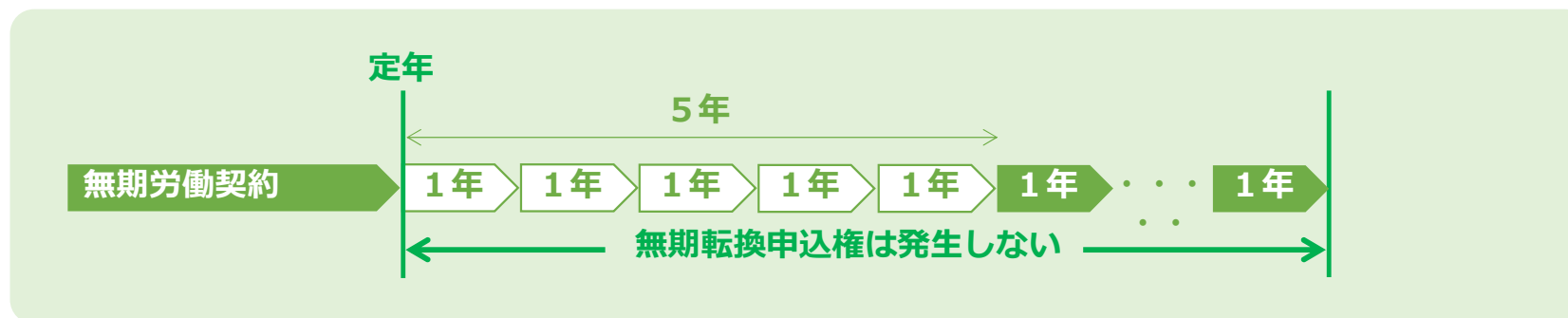


有期雇用特別措置法による特例の概要

特例対象者の要件と特例の内容（継続雇用の高齢者）

●特例の内容

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、引き続いて雇用される有期雇用労働者
⇒その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。



（※）高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主（いわゆるグループ会社）に定年後引き続いて雇用される場合は、その特殊関係事業主。

「無期転換ルール」の概要について

広島労働局雇用環境・均等室

