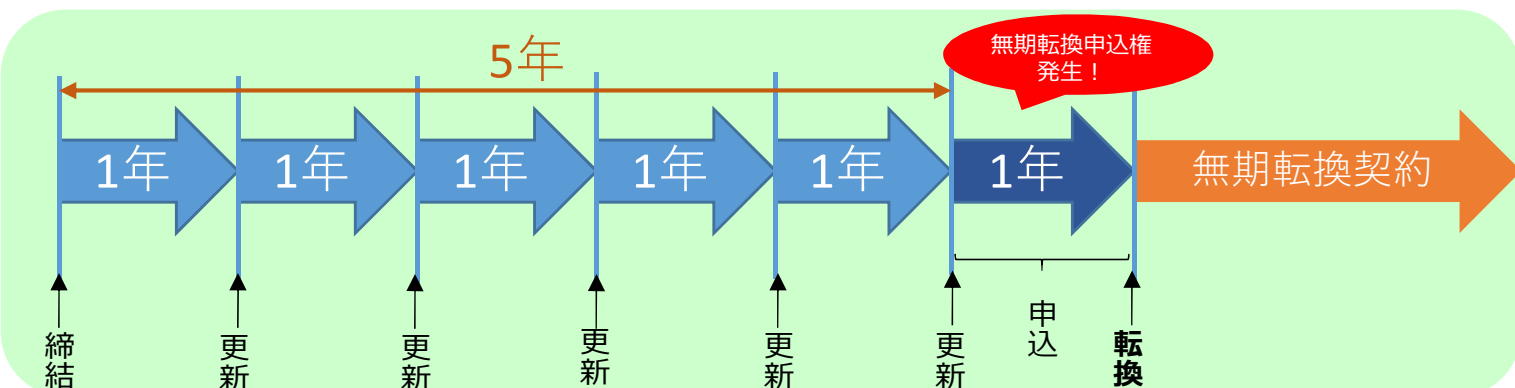


安心して働くための「無期転換ルール」をご存知ですか？ まずは契約期間の確認を！！

▶無期転換ルールとは

同一の使用人（企業）との間で定期労働契約が更新されて通算5年を超えたときには、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）



▶対象となる方は

対象となる方は、原則として契約期間に定めがある定期労働契約が通算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。

▶無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換の申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（**会社は断ることはできません**）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

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意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

- 定期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数など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。

高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

▶定期雇用特別措置法とは

通常は、同一の使用人との定期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、5年を超えるプロジェクトで定期契約の高度専門職を雇用する事業主や、定年後5年を超えて継続雇用を行う事業主には、雇用管理に関する特別の措置を講じた場合、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。

▶特例の内容

①高度専門職の特例

- ・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に雇用され、
- ・高収入で、かつ高度の専門的知識を有し、
- ・その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間に完了する業務に従事する。

定期雇用労働者（高度専門職）については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。

②継続雇用の高齢者の特例

- ・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

定期雇用労働者（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いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

▶手続き・その他参考情報

特例の適用を受けるためには、**雇用管理措置に関する計画の認定申請が必要**です。詳しくは茨城労働局HP (https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/roudou_keiyaku.html) をご覧ください。

また、無期転換ルールの概要やメリット、無期転換ルールに関する特例の詳細については「**定期契約労働者の無期転換ポータルサイト**」(<https://muki.mhlw.go.jp/>) をご覧ください。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 令和 年 月 日

申出者氏名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 令和 年 月 日

職氏名 印

あなたから令和 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。