

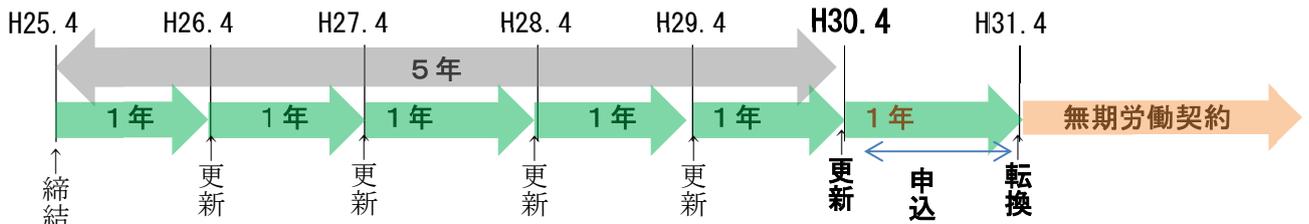
安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

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、労働者の申し込みにより、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。

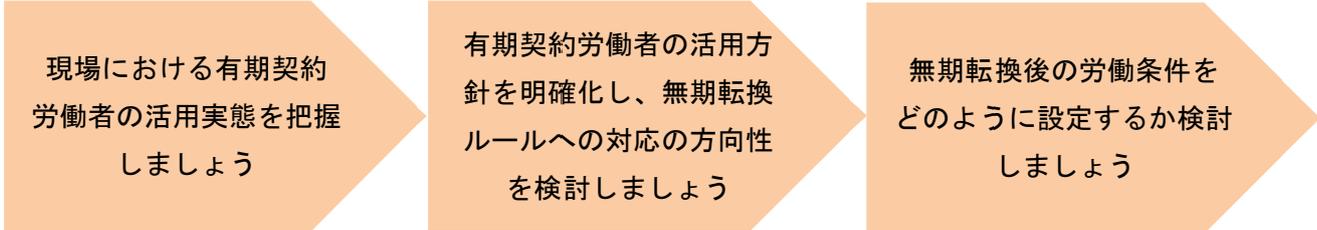
（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【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（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（労使の取り組みのお願い）



- ★ 厚生労働省ホームページに参考となる具体的な取組事例を掲載しています。詳しくは「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」をご覧ください。
- ★ 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

円滑な無期転換 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の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、正規雇用等への転換、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

雇止めについては、労働者保護の観点から過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。平成24年8月10日施行の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化したものです（労働契約法第19条）。次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約であって、使用者が雇止めすることが、「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、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

- 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当該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。

無期労働契約への転換を就業規則に定めましょう

※期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く社員に適用される就業規則を別に作成する場合には、下記の条項を追加しましょう（下記の条項はモデル例です）

（無期労働契約への転換）

第〇〇条 期間の定めのある労働契約で雇用する労働者のうち、通算契約期間が5年を超える労働者は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある労働者については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した労働者に係る定年は、満〇〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

【無期労働契約への申込み手続き】

無期労働契約への申込みは、申込みをしたかどうかの争いを防ぐため、書面の様式を整備することをおすすめします。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 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 平成 年 月 日
職氏名 印

あなたから平成 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。

定年後の無期転換ルールの特例とは？

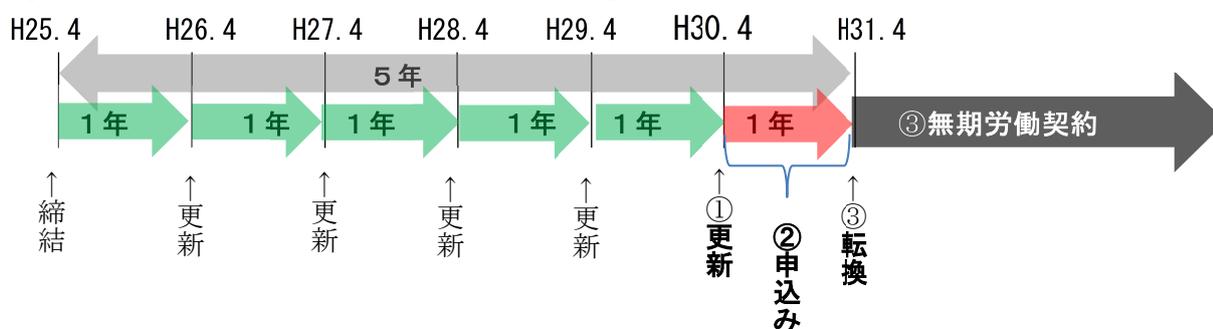
労働契約法に基づく「無期転換ルール」の特例を定めた「専門的知識等を有する有期労働者等に関する特別措置法（有期雇用特別措置法）」が平成 27 年 4 月 1 日に施行されました。

通常は、同一の使用者との間で有期労働契約が通算 5 年を超えて繰返し更新された場合に、労働者の申込みにより無期労働契約に転換することとなりますが、有期雇用特別措置法に基づく特例が認定された場合は定年後の有期雇用労働者に無期転換申込権は発生しません。

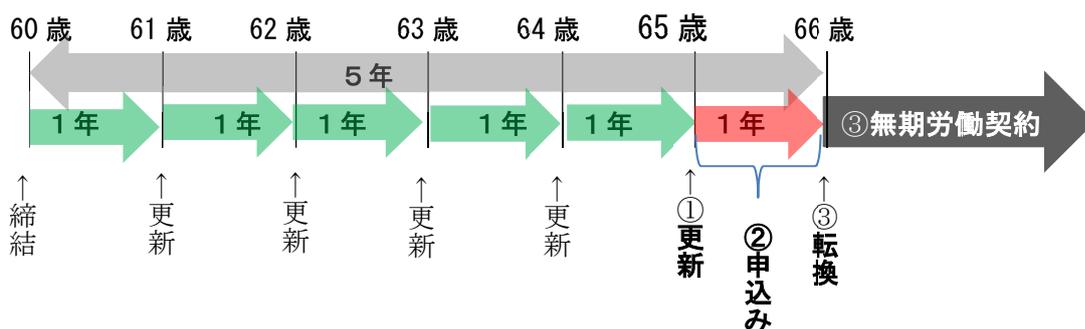
※有期雇用特別措置法の適用には、労働局長の認定が必要です。

無期労働契約転換が繰返し通算 5 年を超える場合

【平成 25 年 4 月開始で契約期間が 1 年の場合】



60歳定年後、継続雇用で1年の有期労働契約を更新する場合



認定を受けると、無期転換申込権が発生しないため、有期労働契約を更新していくことが可能です。



有期雇用特別措置法

第二種計画認定申請 6つのポイント

定年後継続雇用される有期雇用労働者の無期転換ルールの特例は、岩手労働局への申請が必要です。

「**継続雇用の高齢者にかかる認定申請**（第二種計画認定申請）」について、6つのポイントをご説明します。

☆ポイント1

認定は企業単位です。

認定申請は、本社・本店が行ってください。
支店・営業所等からの申請はできません。

☆ポイント2

認定申請の時点で特例の対象となる労働者がいなくても、**将来対象労働者が生じる見込みがあれば**申請可能です。

☆ポイント3 認定申請書の提出先は岩手労働局です。

【原則】 ①労働局（雇用環境・均等室）に直接提出 ②労働局（雇用環境・均等室）に郵送
※労働基準監督署を経由しての提出も可能です。

☆ポイント4 主な認定要件は、次の2点です。

- ①高年齢労働者に対する適切な雇用管理措置を計画していること。
 - ・高年齢者雇用推進者の選任や職業訓練の実施、作業施設・方法の改善などの中から一つ以上実施
 - ②申請時点において、高年齢雇用確保措置を完了していること。
 - ・65歳以上への定年の引き上げ
- 又は
- ・継続雇用制度の導入
(希望者全員を対象、又は経過措置に基づく労使協定により継続雇用対象者を限定する基準を利用)

☆ポイント5

ポイント4の認定要件に関し、その状況が明らかとなる書類を添付してください。

※ 申請書と添付書類については、それぞれ原本と写しの合計2部をご提出ください。

【添付書類の例】

- ・高年齢者雇用状況報告書の写し
- ・雇用管理措置の種類に応じた実施計画書
- ・就業規則の写し
- ・継続雇用にかかる労使協定の写し など

☆ポイント6 高年齢労働者の全てが特例対象となるわけではありません。

「継続雇用の高齢者」とは、その会社で定年に達し引き続いて雇用される労働者を指します。
したがって、①他社で定年退職し、その後雇用された労働者
(その後雇用された会社が特殊関係事業主の場合は除く)
②定年に達しない時点で無期雇用から有期雇用に変換した労働者は、
特例の対象にならず、有期労働契約が通算して5年を超えた時点で無期転換申込権が発生します。

ご不明な点につきましては、**岩手労働局 雇用環境・均等室**までお問い合わせください。

〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1-9-1 5盛岡第2合同庁舎5F 電話 019-604-3010

第二種計画認定・変更申請書

年 月 日

労働局長殿

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 ()	
			FAX番号 ()	

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

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限定する基準がある場合

(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。

「第二種計画認定・変更申請書」word版様式は、当局HP雇用環境・均等室担当ページ「労働契約法」欄に掲載しています。

http://iwate-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/koyoukintou.html