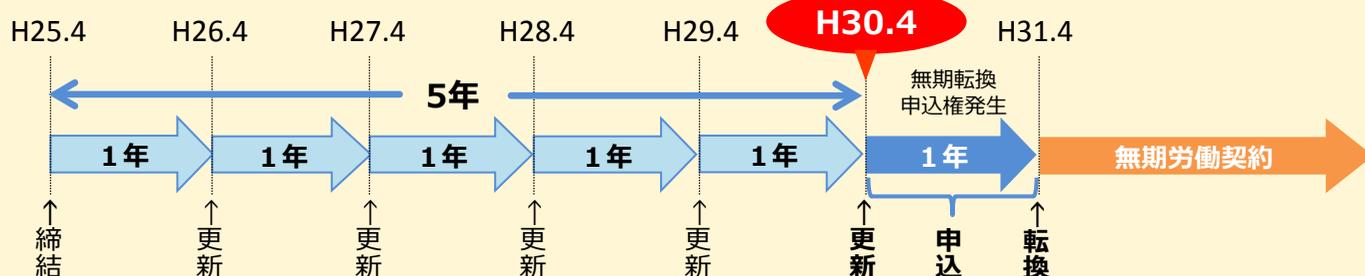


# 安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

## 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。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（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。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

## 対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。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

無期転換申込み権の発生後、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、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込み権が発生する前に雇止めをすることは、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。また、有期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、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。

お困りの場合は、熊本労働局雇用環境・均等室（096-352-3865）にご相談ください。

## くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp/>

無期転換サイト 検索

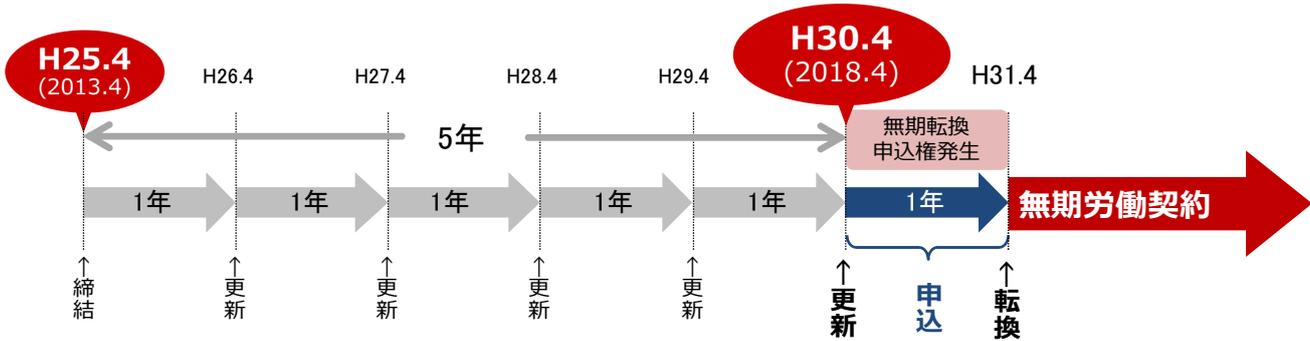


# 無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について (第二種計画認定・変更申請)

## 無期転換ルールとは？

- 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。
- 通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 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（労働協約、就業規則、個々の労働契約等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

## 対象となる労働者

- 原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で5年を超える全ての方。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

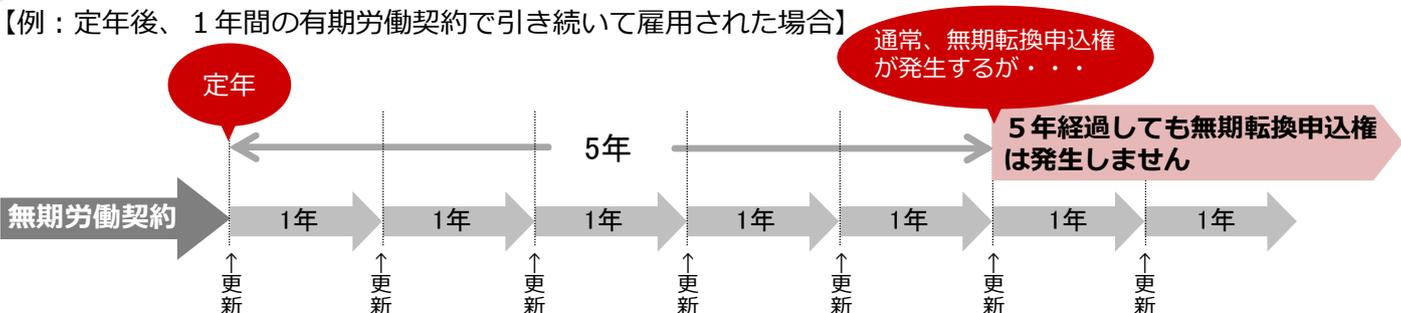
## 継続雇用の高齢者の特例とは？

- 無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、**有期雇用特別措置法**（※1）により、
  - ・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（継続雇用の高齢者）
 については、**無期転換申込権が発生しない**とする特例が設けられています。特例の適用に当たり、事業主は本社・本店を管轄する都道府県労働局（※2）に認定申請を行う必要があります。

※1 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第6条：平成27年4月1日施行

※2 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

【例：定年後、1年間の有期労働契約で引き続いて雇用された場合】



※ 正社員、無期転換ルールにより無期となった社員などすべての無期契約労働者

## 対象となる労働者

- 定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者。
  - ※ 高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も対象となります。
  - ※ ただし、定年後、グループ会社ではない企業に再就職した場合は特例の対象とならず、通常どおり無期転換ルールが適用されます。