

労働契約法に基づく「無期転換ルール」の定着に向けて

～ 各企業における無期転換ルールへの対応に向けた準備を呼びかけます ～

1. 「無期転換ルール」とは (労働契約法18条)

同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えて繰り返し更新された場合には、有期雇用労働者からの申込みにより、無期労働契約に転換する仕組み。
【平成25年4月1日施行】

2. 無期転換ルールの目的

有期労働契約で働く人の約30%が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、雇い止めの不安の解消は今後の大きな課題。

有期労働契約の無期転換には、雇用の安定、労働者の労働意欲や職業能力の向上、企業活動に必要な人材の確保などといったメリットがある。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会の実現を目的とする。

3. 無期転換ルールへの対応について

無期転換ルールは、労働者の雇用の安定を図ろうとするものである一方、無期転換ルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約の転換前に雇い止めとなる場合が増加するのではないかと懸念されるところ。

有期労働契約の無期転換が円滑に進むよう、労使の間で無期転換後の労働条件の在り方についてよく話し合い、あらかじめ就業規則や労働契約書等に規定しておくことが必要。

① 有期契約労働者の円滑な無期転換のために

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudou-uki-junkyoku/0000043248.pdf>

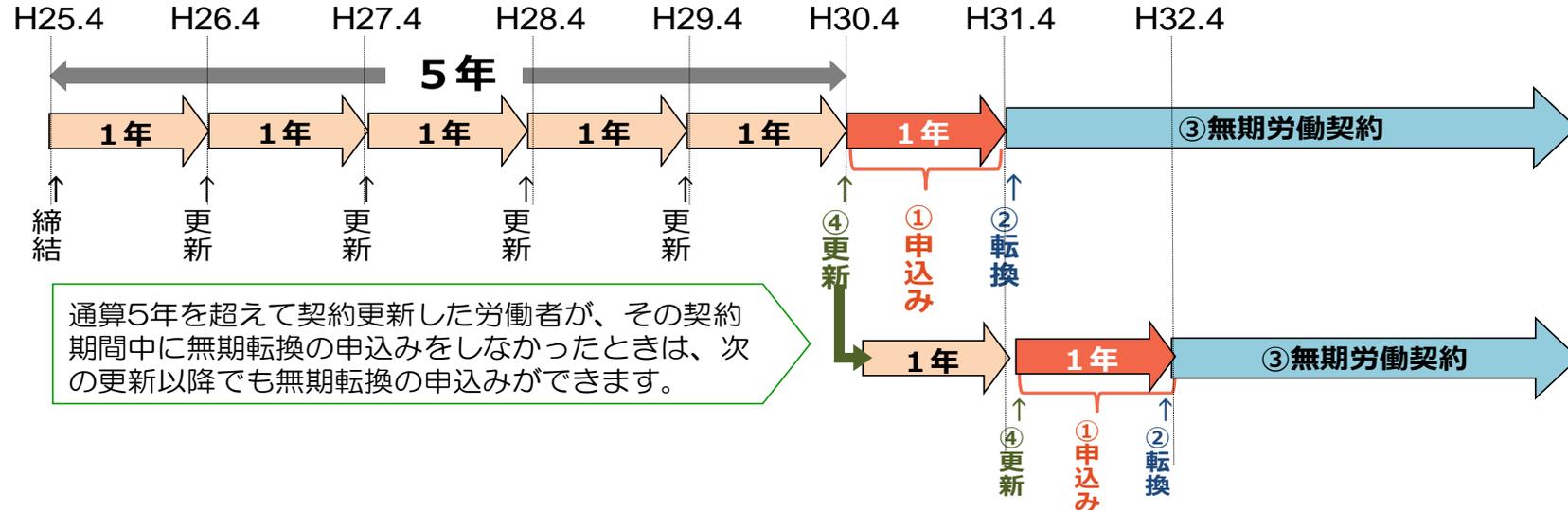
② キャリアアップ助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

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、労働者からの申込みにより、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：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】



- 通算契約期間の算定は、平成25年4月1日以後に締結又は更新した有期労働契約が対象です。
- 平成25年3月31日以前に締結又は更新した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。
- 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。

4. 無期転換ルールの特例

(1) 有期雇用特別措置法の制定

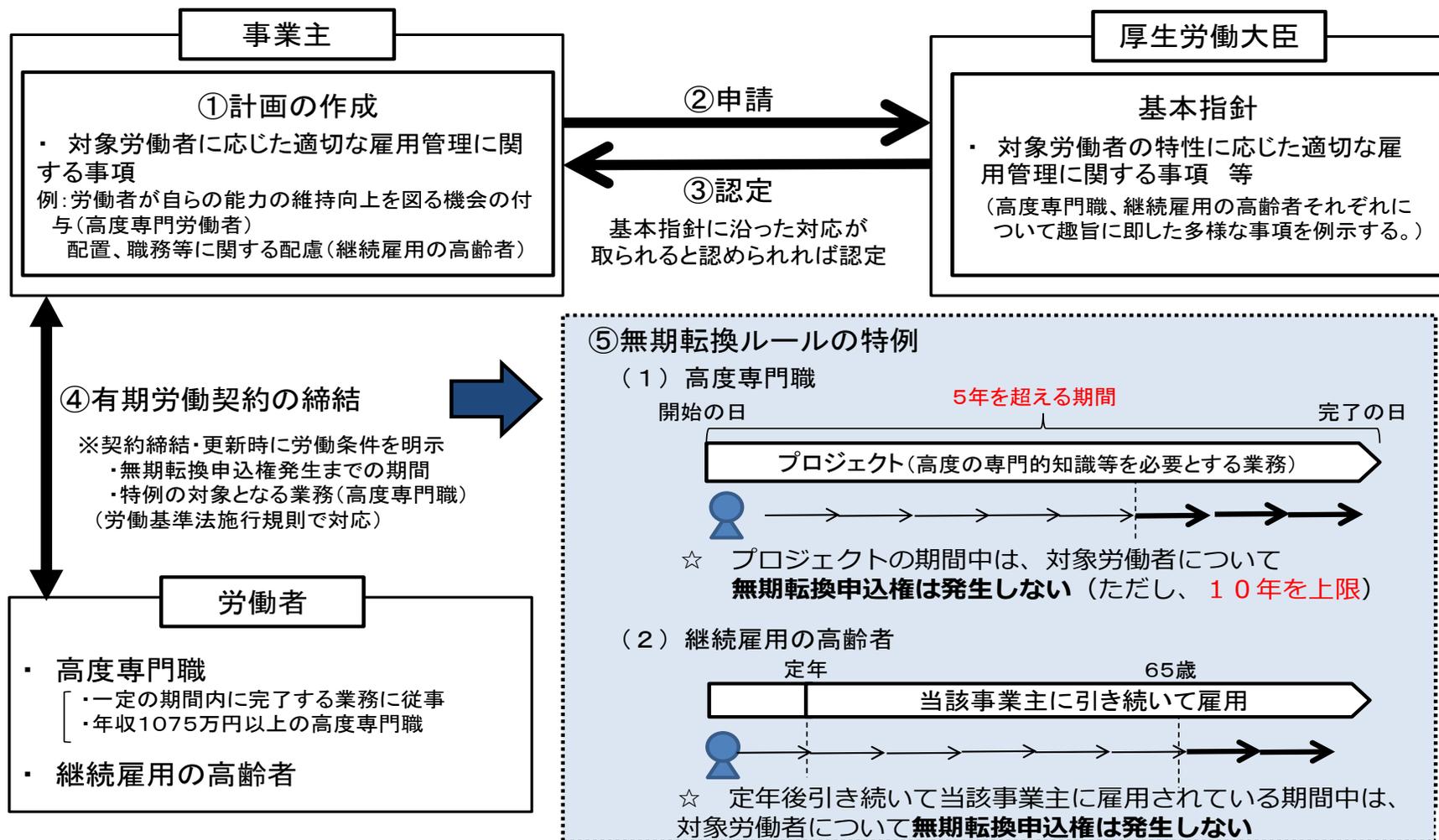
専門的知識等を有する有期雇用労働者や定年後引き続き雇用される有期雇用労働者の能力の有効な発揮と活力ある社会の実現を目指す観点から、「無期転換ルール」の特例を定めた「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」（有期雇用特別措置法）が、平成27年4月1日から施行。

(2) 無期転換ルールの特例と認定の状況

「無期転換ルール」の特例が認められるためには、専門的知識等を有する有期雇用労働者や定年後引き続き雇用される有期雇用労働者に対して雇用管理に関する特別の措置を講じているとの都道府県労働局長からの認定を受ける必要がある。

- ①認定件数（全国）：585件（平成27年4月1日～同年6月30日）
- ②うち、大阪労働局：63件

無期転換ルールの特例の仕組み



キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正規雇用への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業者に対して助成する制度**です。

助成内容		助成額 ()は中小企業以外の額
① 正規雇用等 転換コース	有期契約労働者等を ・ 正規雇用等に転換 または ・ 直接雇用 した場合	①有期→正規：1人当たり 50万円 (40万円) ★ ②有期→無期：1人当たり 20万円 (15万円) ③無期→正規：1人当たり 30万円 (25万円) ★ ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり30万円加算(中小企業以外も同額) ★ ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり①10万円、②③5万円加算(中小企業以外も同額)
② 多様な正社員 コース	・ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定 有期契約労働者等を ・ 多様な正社員に転換または直接雇用等 正規雇用労働者を ・ 短時間正社員に転換または短時間正社員を新たに雇い入れ	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用： 1事業所当たり 40万円 (30万円) ②有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員： 1人当たり 30万円 (25万円) ★ ③正規→短時間正社員、短時間正社員の新規雇入れ： 1人当たり 20万円 (15万円) ※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、1人当たり15万円加算(中小企業以外も同額) ★ ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、1人当たり10万円加算(中小企業以外も同額)
③ 人材育成 コース	有期契約労働者等に ・ 一般職業訓練 (Off-JT) ・ 有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT) ・ 中長期的キャリア形成訓練 (専門的・実践的な教育訓練) (Off-JT) ・ 育児休業中訓練 (Off-JT) を行った場合	Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり 800円 (500円) 経費助成： 一般職業訓練、有期実習型訓練、育児休業中訓練 最大 30万円 (20万円) 中長期的キャリア形成訓練 最大 50万円 (30万円) ※育児休業中訓練は訓練経費助成のみ OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり 800円 (700円)
④ 処遇改善 コース	すべてまたは一部の有期契約労働者等の 基本給の賃金テーブルを改定し、 2%以上増額★させた場合	①すべての賃金テーブル改定： 1人当たり 3万円 (2万円) ★ ②雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定： 1人当たり 1.5万円 (1万円) ★ ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円(15万円)加算★
⑤ 健康管理 コース	有期契約労働者等を対象とする 「法定外の健康診断制度」 を 新たに規定し、 4人以上実施 した場合	1事業所当たり 40万円 (30万円)
⑥ 短時間労働者の 週所定労働時間 延長コース	有期契約労働者等の 週所定労働時間を25時間未 満から30時間以上に延長 した 場合	1人当たり 10万円 (7.5万円)

- ◆ ★部分は、平成28年3月31日までの間、支給額を増額または要件を緩和しています。
- ◆ すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。
- ◆ 受給までの流れは、裏面をご覧ください。



受給までの流れ

助成金の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。

<事業主>

<労働局・ハローワーク>

<ジョブ・カードセンター>

キャリアアップ計画の
作成・提出

キャリアアップ計画
の作成援助・確認

人材育成コース以外
(表面①②、④～⑥)

人材育成コース
(表面③)

訓練計画届
の作成

訓練カリキュラムの
作成支援等

〔人材育成コースの「**有期実習型訓練**」を実施する場合、訓練対象者はキャリア・コンサルティングを受け、「**ジョブ・カード**」の交付を受ける必要があります。〕

取組の実施

訓練計画届
の提出

訓練計画届の確認

訓練の実施

訓練実施状況の
確認

訓練実施に関する
相談・援助

支給申請

支給審査
支給決定

◆ 支給要件等の詳細は、ホームページまたは「キャリアアップ助成金のご案内」(パンフレット)をご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

☆ ご不明な点については、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへ お問い合わせ下さい ☆