

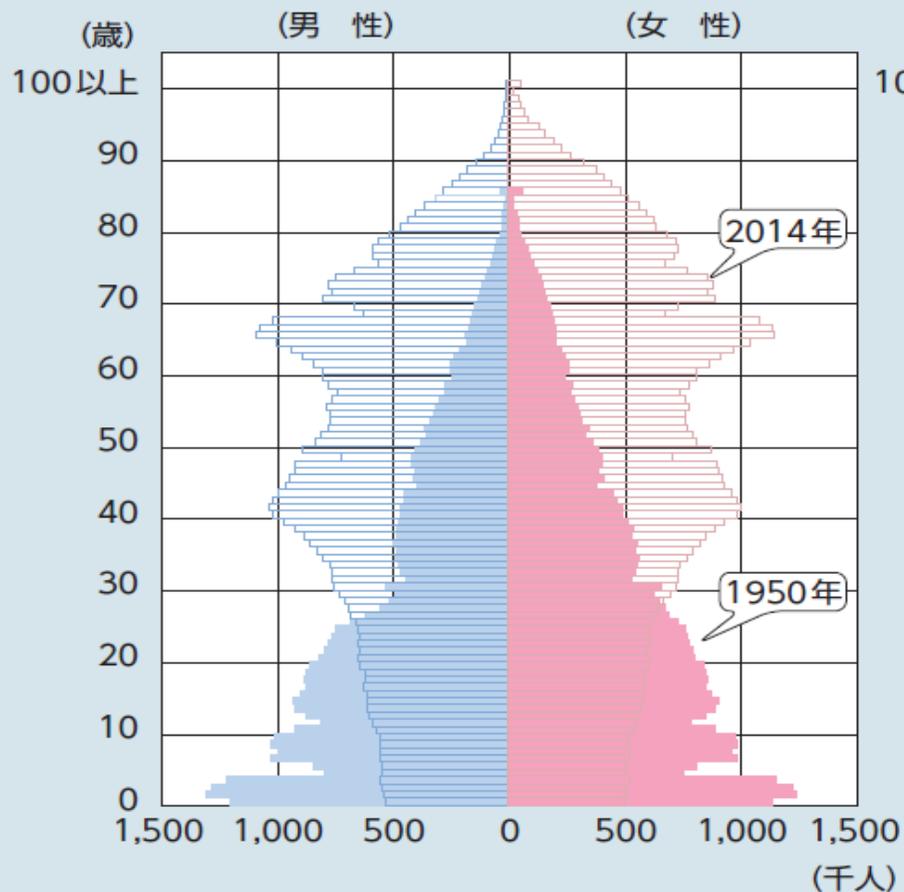
有期労働契約の無期転換ルール と 継続雇用の高齢者に対する特例



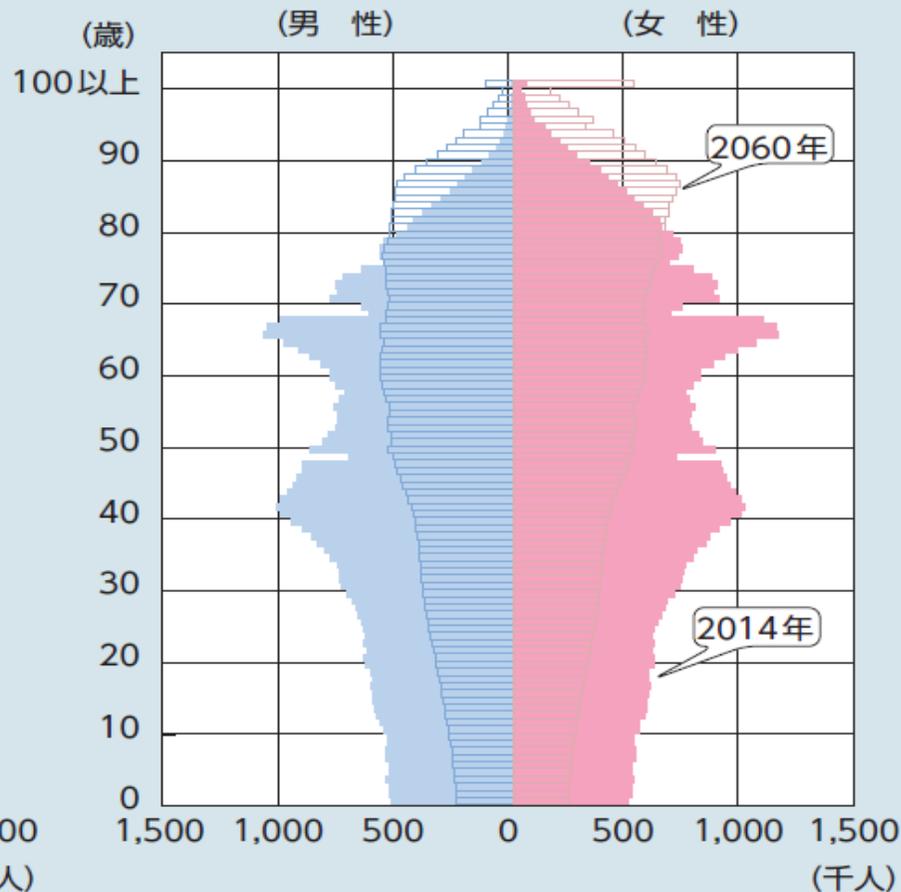
大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

人口ピラミッドの比較

【1950年と2014年の比較】



【2014年と2060年の比較】

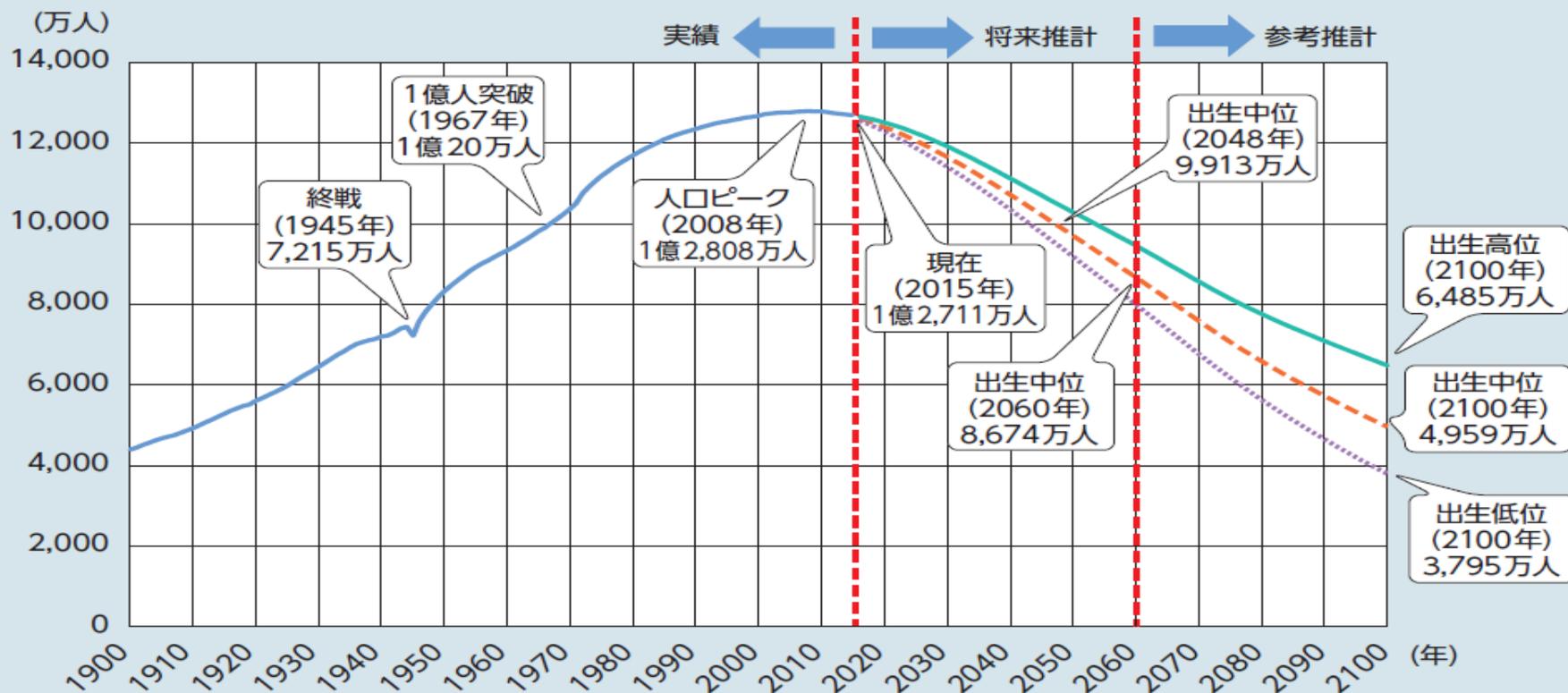


資料：1950年及び2014年：総務省統計局「国勢調査」及び「人口推計」（年齢不詳の人口を按分して含めた）

2060年：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位推計）

(注) 1950年の85歳人口には、86歳以上人口も含まれている。

長期的な我が国の人口推移



資料：1920～2015年：総務省統計局「国勢調査」、「人口推計」。

2016年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」出生3仮定・死亡中位仮定

(注) 1. 2015年は、「国勢調査人口速報集計」による人口。

2. 2011～2014年は、「国勢調査人口速報集計」による2015年の人口を基準として算出した人口推計の確定値。

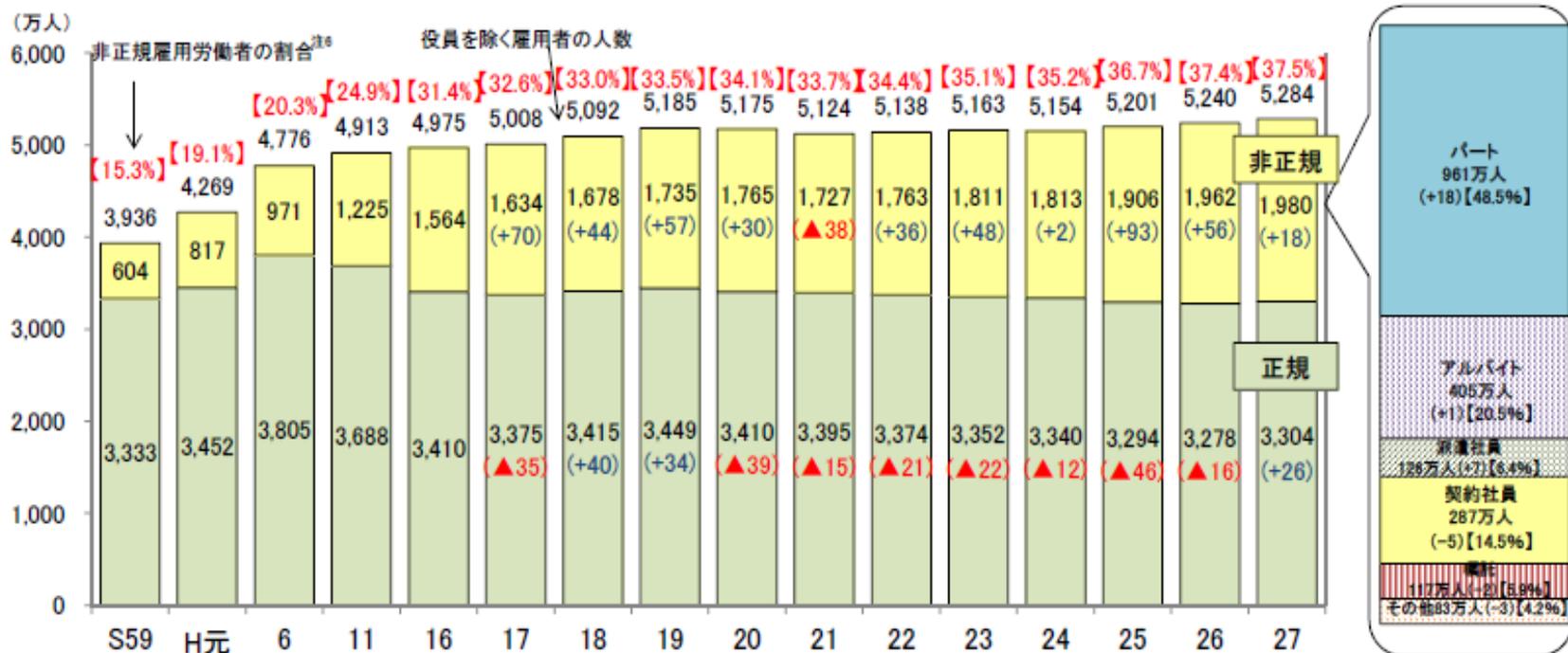
3. 1945～1971年は沖縄県を含まない。

4. 1900～1919年は、内閣統計局の推計による各年1月1日現在の内地に現存する人口。

5. 1920年以降は、国勢調査人口又は国勢調査人口を基準とする全国推計人口で、各年10月1日現在人口。

非正規労働者数の推移等

- 非正規雇用労働者は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加しています（役員を除く雇用者全体の37.5%・平成27年平均）。
- 正規雇用労働者は、平成26年までの間に緩やかに減少していましたが、平成27年については8年ぶりに増加に転じました。



(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

(注) 1) 平成17年から平成22年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による選及集計した数値(割合は除く)。

2) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成22年国勢調査基準)。

3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

4) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

5) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

平成24年の改正労働契約法のポイント

平成20年3月1日から施行されている労働契約法は、労働契約に関する基本的なルールを規定した法律です。労働契約法は、平成24年8月10日に一部改正され、有期労働契約についての3つのルールが新たに規定されました。

有期労働契約とは、1年契約や6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいい、有期労働契約で働くすべての人が、この新しいルールの対象となります。

3つのルール

I 無期労働契約への転換（平成25年4月1日から施行）

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です。

II 「雇止め法理」の法定化（平成24年8月10日（公布日）から施行）

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止（平成25年4月1日から施行）

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

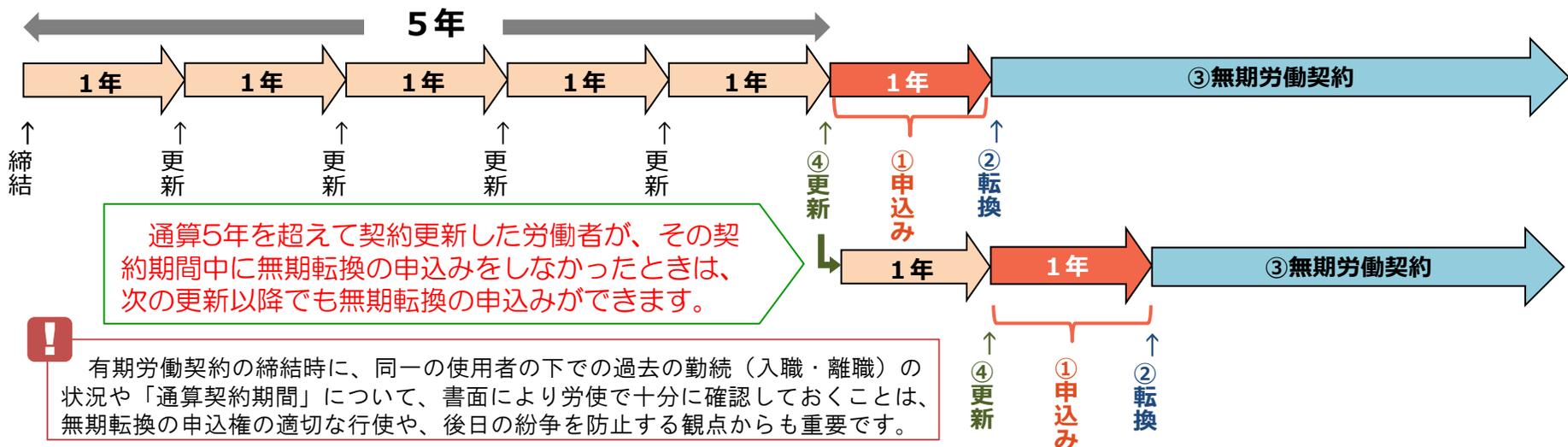
無期労働契約への転換（第18条）

同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します。

このルールは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的としています。

- ※ 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。
→ 平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

「無期転換ルール」とは（その仕組み）



無期転換の申込みができる時期と無期転換の時期はいつ？

①申込み 平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

この申込みは、労働者の権利（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。



申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題があります。労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことを、また、申込みを受けた事業主の方は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。

②転換

無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

①の申込みがなされると、③の無期労働契約が成立します。仮に②の時点で使用者が雇用を終了させようとする場合には、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇権の濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

また、②の時点より前に、使用者が有期契約労働者との契約関係を終了させようとする場合には、有期労働契約の期間中の解雇となるので、「やむを得ない事由」がある場合でなければ、解雇することはできません。なお、解雇については当然に労働基準法第20条の解雇予告等の規定の適用があります。



無期転換ルールの導入に伴い、有期雇用労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分に理解し、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討した上で対応することが求められます。

無期転換後の労働条件はどうなる？

③無期労働契約

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。

無期転換後の労働条件については、労働協約、就業規則、個々の労働契約での「別段の定め」がない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業・終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されます。



無期転換した場合の労働条件については、労働者と使用者の間で認識に齟齬がないように、あらかじめよく確認し合うとともに、無期転換前と異なる労働条件を適用する必要がある場合には、労働協約、就業規則、個々の労働契約で定めておく必要があります。特に、定年など、有期契約労働者には通常適用されない労働条件を無期転換後の労働条件として適用する必要がある場合には、あらかじめ労働協約、就業規則、個々の労働契約によりその内容を明確化しておくようにしてください。

④更新

無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

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 ⑩

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通知書

殿

受 理 日 平成 年 月 日

代表者職氏名 ⑩

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。

円滑な無期転換に向けて労使が取り組むべきこと

現場における有期契約労働者の活用実態を把握しましょう

・有期契約労働者の人数、職務内容、月・週・日の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数、無期転換申込権の発生時期、今後の働き方 など

有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう

・従来の正規雇用と役割や責任の区分の明確化（時間外・休日労働、昇進・昇格、配転・転勤の有無・範囲、教育訓練等）
・基幹的業務か、補助的業務か、一時的業務か、恒常的業務かを分類、多様な正社員への転換の検討

無期転換後の労働条件をどのように設定するか、検討しましょう

・無期転換時に適用される就業規則の整備（基本給・諸手当・賞与・休職制度・福利厚生・定年制・退職金・再雇用等）
・配置転換や時間外労働など無期転換後に働き方に変化が生じる場合、労働トラブル回避のための丁寧な説明、労働組合等との協議

★ 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。

円滑な無期転換

検索

★ 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

無期転換のメリットと意義

意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

〈企業にとって〉労働力不足で採用難が続く中、会社の実務や事情等に精通する熟練労働者を容易に獲得できる。雇止めの繰り返しで発生する募集・採用・教育訓練コストを削減することができる（中小企業には負担が大）。
〈労働者にとって〉雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

〈企業にとって〉有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って労働者の育成を実施することが可能になる。
〈労働者にとって〉長期的なキャリア形成が図られることで、さらに能力や経験を高めることができる。

平成24年の改正高年齢者雇用安定法と高年齢者雇用制度

○ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。

○ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ

② 65歳までの継続雇用制度を導入

（労使協定により選定基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）

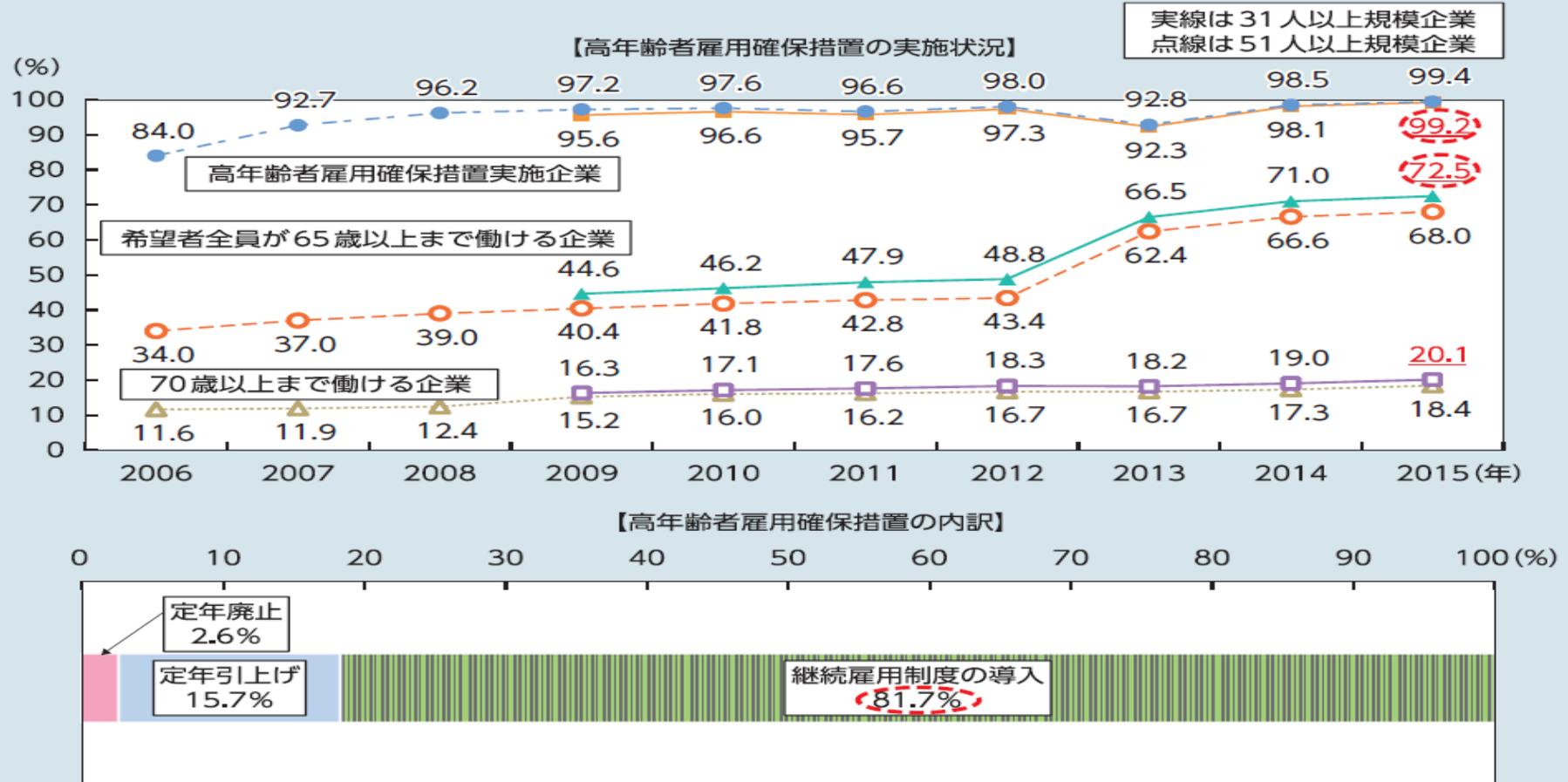
③ 定年制を廃止

下線部分は、**平成25年4月から廃止**（平成24年の法改正）。

なお、平成25年3月31日までに労使協定を締結し、選定基準を導入していた事業主は、平成37年3月までの間、引き続きその基準を利用できる12年間の経過措置（基準を適用できる年齢を段階的に引き上げ）を規定。

※ 都道府県労働局長や厚生労働大臣から、繰り返し高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を受けたにもかかわらず、何ら具体的な取組を行わない企業には、勧告書を発出し、勧告に従わないときは、企業名の公表を行う場合があります。

高齢者雇用確保措置の状況



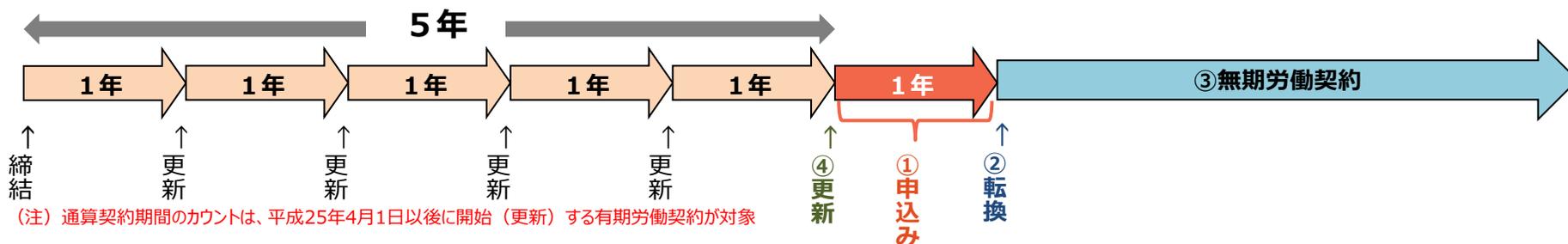
資料：厚生労働省職業安定局「高齢者の雇用状況」（2015年）

(注) 1. 2015年6月1日現在。

2. 2013年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、2012年と2013年の数値は単純比較できない。

無期転換ルールと継続雇用の高年齢者に対する特例

- 同一の使用者との間で、**有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合**、労働者の申込みにより、**無期労働契約に転換する**（労働契約法第18条の「無期転換ルール」は、継続雇用の高年齢者にも適用される。）。



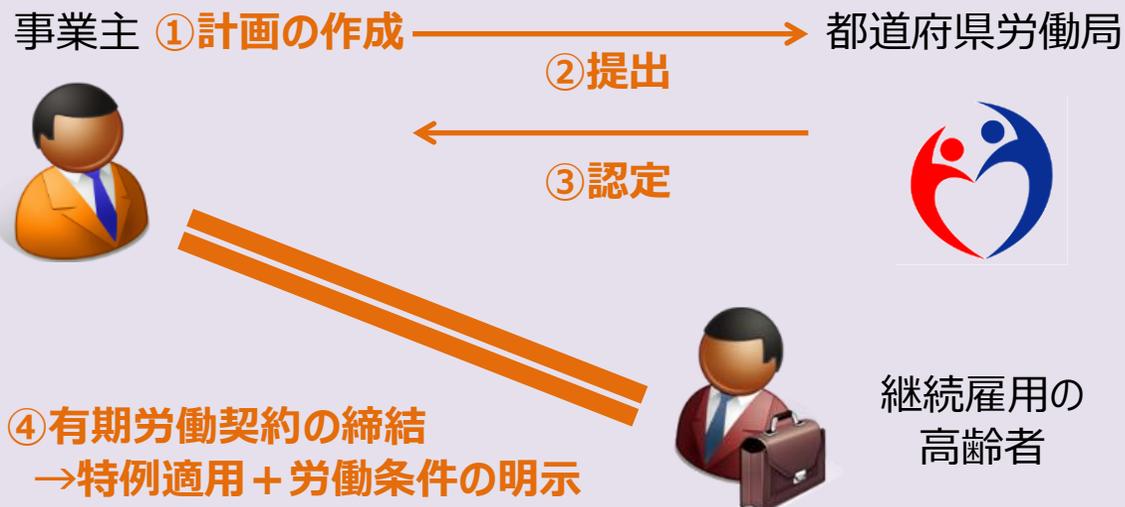
- 専門的知識等を有する有期雇用労働者等の能力の維持向上及び活用を通じ、その能力の有効な発揮と、活力ある社会の実現を目指す観点から、平成26年11月28日、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」**（有期雇用特別措置法）**が制定・公布され、同27年4月1日から施行。
- 適切な雇用管理に関する計画を作成し、**都道府県労働局長の認定を受けた事業主**の下で、定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その事業主に**定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しない。**



有期雇用特別措置法による特例の仕組みと手続

- 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について、無期転換ルールに関する特例が適用される。

（※）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）に定年後引き続き雇用される場合は、その特殊関係事業主。



第二種計画（継続雇用の高齢者）の申請書・添付書類

[赤字は記載例]

第二種計画認定・変更申請書

申請の日付を記載

年 月 日

提出先の労働局名を記載

労働局長殿

※社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白に社会保険労務士の署名または記名押印

1 申請事業主

名称・氏名	・ 法人の場合には法人の名称を、 個人事業主の場合には氏名を記入	代表者氏名 (法人の場合)	・ 法人の場合には、代表者氏名を記入 印
住所・所在地	〒(-) ・ 法人の場合には本社・本店の所在地を、個人事業主の場合には住所 (事業所の所在地と異なる場合には、事業所の所在地) を記載	電話番号 () F A X 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
- ・ 行うこととしている雇用管理措置として該当するものに✓（1か所以上）

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 ・実施している高年齢者

継続雇用制度の導入 雇用確保措置に✓

・「継続雇用
制度の導入」
に✓を付した
場合には、
いずれかに✓

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□にチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する□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。

・ ✓を付した措置を行っていることが確認できる就業規則等を添付。
なお、労働契約書の雛形や労働協約の代わりに、事業主の署名または記名押印があり、実施する措置の内容が確認できる書類等を添付することも可能。

・ ハローワークに提出した「高年齢者雇用状況報告書」の写しを添付することも可能。
また、従業員規模が10人未満で就業規則を作成していない場合は、高年齢者雇用確保措置制度を社内周知している書類等、就業規則に準ずるものの添付も可能。

継続雇用の高齢者に対する労働条件の明示

- 事業主は、労働契約の締結・更新時に、継続雇用の高齢者に対して、以下の事項を書面で明示することが必要（労働基準法第15条及び特定有期雇用労働者に係る労働基準法施行規則第5条の特例を定める省令）。
- 契約期間の途中で特例の対象となる場合についても、紛争防止の観点から、明示することが望ましい。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 { ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） } 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門） II（定年後の高齢者） I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） II 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】

ご静聴、ありがとうございました。

お問合せ先

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

電話：06－6949－6494