

はじまります！「無期転換ルール」平成30年4月まであとわずか！

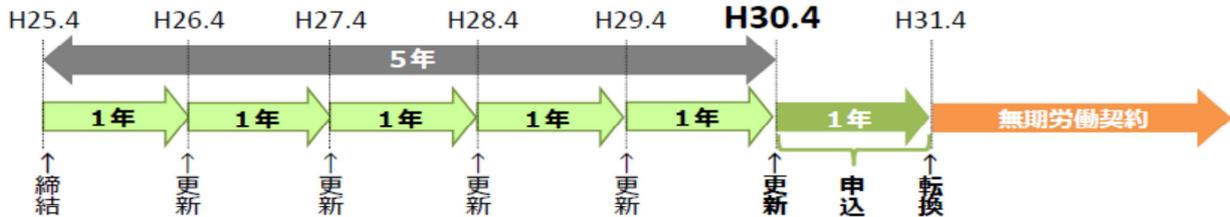
★ 無期転換ルールについて

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。

（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。

※ 平成25年4月1日以降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まれません。

※ 契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える方が対象で、契約社員やパートタイマーなどの名称は問いません。

★ 企業の皆様へ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

▶無期転換ルールへ対応する準備はお済ですか？

▶無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、一定の時間を要します。

▶まだ準備が進んでいない場合は早急に取りかかりましょう。

★ 有期労働契約で働く皆様へ

▶平成30年4月以降、有期労働契約で働く多くの方に無期転換申込権の発生が見込まれます。

▶期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し安心して働き続けることに繋がります。

▶まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の一つとしてご検討ください。

★ 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」

無期転換ルールの概要や、無期転換のメリットなどを掲載しています。



「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」 URL <http://muki.mhlw.go.jp>

※ 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。労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により、雇止め法理が確立しています。雇止めの判断には、客観的に合理的な理由、また、社会通念上相当である事が必要となりますので、十分慎重に御対応いただきますようお願いいたします。

★ 無期転換ルールの特例（有期雇用特別措置法）の基本的な仕組み

平成27年4月1日より「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）が施行され、「無期転換ルール」の対象となる労働者のうち

- (1) 専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）
- (2) 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、雇用管理に関する所定の措置を講じた上で、**労働局長の認定**を受けた場合には、無期転換申込権が発生しないこととされています。

《重要》この特例に係る申請が全国的に増加しております。申請から認定を受けるまでには数週間から1ヶ月程度を要することがありますので、平成30年3月末までに認定を希望される場合は、お早めに申請をしていただきますようお願いいたします。

★ 特例申請の手順

- 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します。
- 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します。
(注)本社・本店を管轄する労働基準監督署経由で提出することもできます。
- 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、認定を行います。
- ④ 認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者（高度専門職と継続雇用の高齢者）について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。
(注)有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。



詳しくは・・・

厚生労働省 または 島根労働局のホームページでご確認いただくか、
島根労働局雇用環境・均等室 〒690-0841 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
電話 0852-31-1161 FAX0852-31-1505 までお問い合わせください。