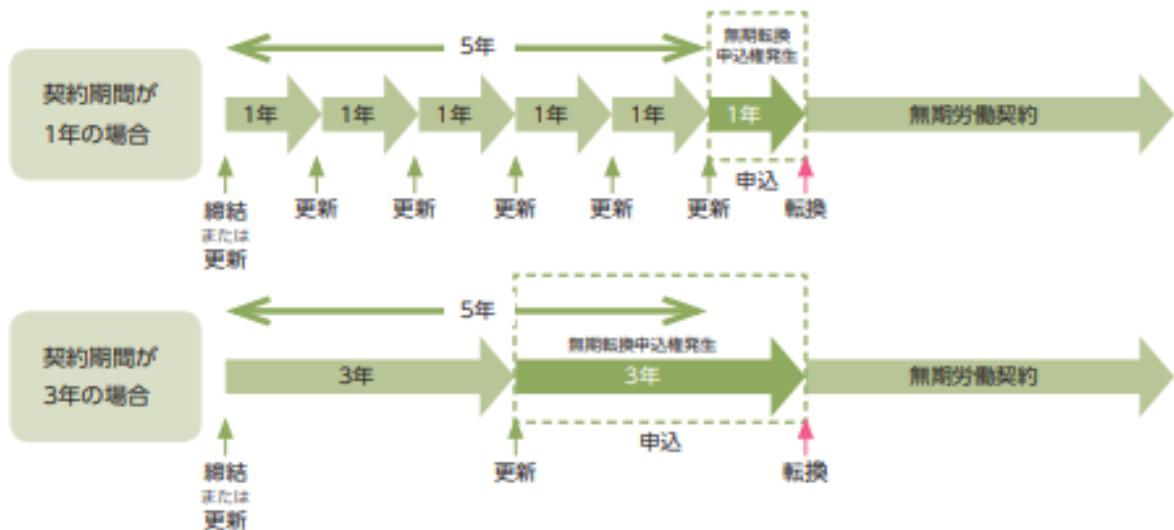


有期労働者の無期転換ルールについて

■「無期転換ルール」とは

同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合は、有期労働者（契約社員やアルバイトなどの名称を問わず、雇用期間が定められた社員）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）に転換されるルールです。（労働契約法第18条）



【参考】

[パンフレット：無期転換ルールのよくある質問（Q&A）](#)

[パンフレット：無期転換ルールハンドブック～無期転換ルールの円滑な運用のために～](#)

[無期転換ポータルサイト](#)

■「無期転換ルール」の特例（第二種：継続雇用の高齢者）

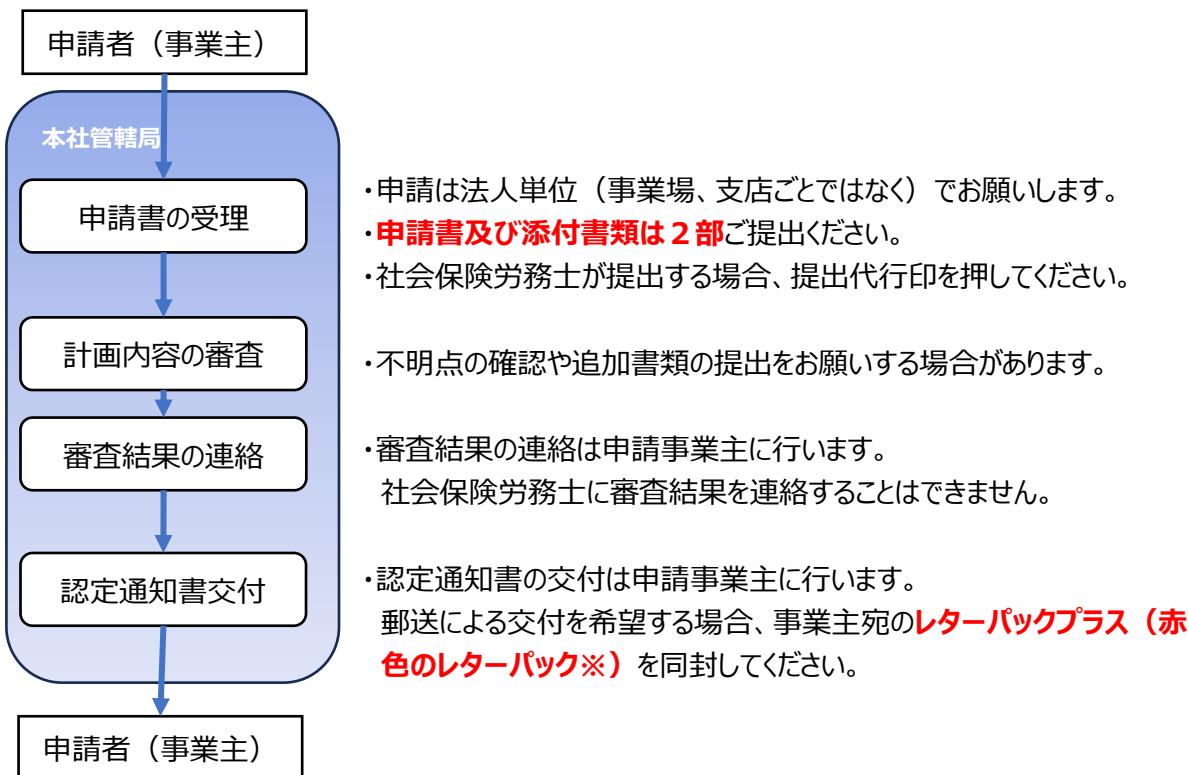
無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、

- （能力が有効に発揮されるような）適切な雇用管理に関する措置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（高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主を含む）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。



●「無期転換ルール」の特例認定（第二種計画認定）の流れ

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（雇用環境・均等室）に認定申請を行う必要があります。



（※）認定通知書は再発行することができません。そのため、郵送による交付を希望される場合、配達状況が追跡可能かつ対面受け取りの配達方式のみ（レターパックプラスを推奨）ご利用いただけます。

●第二種計画認定申請様式

[第二種計画認定・変更申請書.docx](#)

[第二種計画認定・変更申請書（記入例）](#)

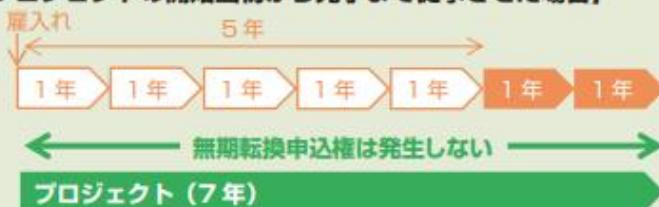
[高年齢者雇用等推進者の選任に係る証明書.xlsx](#)

■「無期転換ルール」の特例（第一種：高度専門職）

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、県労働局長の認定を受けた事業主に雇用され、
- ・高収入（年収要件：1075万円以上）で、かつ高度の専門的知識等を有し、
- ・その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定の期間内に完了する業務に従事する、有期雇用労働者（高度専門職）については、その5年を超える一定期間内に完了する業務に従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。（上限10年）

【プロジェクトの開始当初から完了まで従事させた場合】



(注) プロジェクトの終了後、引き続き有期労働契約を更新する場合は、通常の無期転換ルールが適用され、無期転換申込権が発生します。

●（ケース1）従前雇用している高度専門職を、新たにプロジェクトに従事させる場合

例えば、最初の有期労働契約の開始時点から3年を経過した高度専門職を、4年目から、新たに7年のプロジェクトに従事させた場合、雇入れからの通算契約期間が7年を超えない限り、無期転換申込権は発生しません（雇入れから7年を超れば、無期転換申込権は発生します）。



【参考】

[パンフレット：高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について](#)