

無期轉換ルール と 有期雇用特別措置法



和歌山労働局雇用環境・均等室

1 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。

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)
- II 「雇止め法理」の法定化**
(平成24年8月10日から施行)
- III 不合理な労働条件の禁止**
(平成25年4月1日から施行)

2 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。

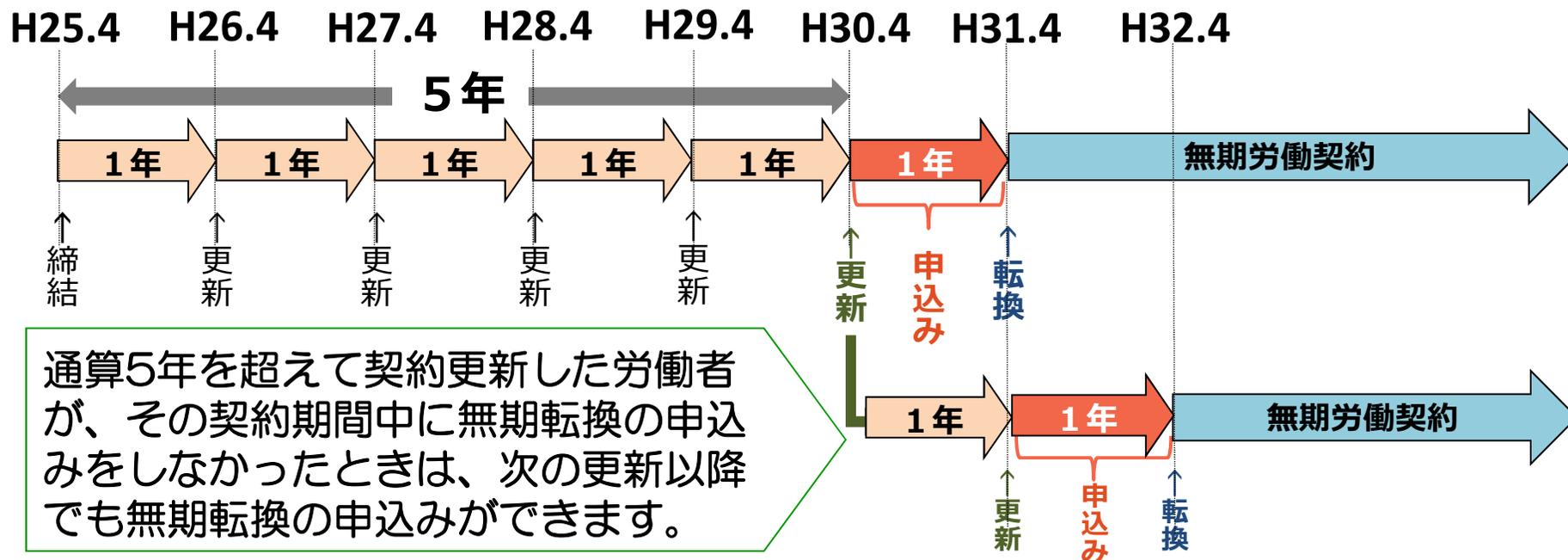
対象となる労働者

同一の会社で通算5年を超えるすべての有期契約労働者が対象。パートタイマー、アルバイト、派遣社員など、名称は問いません。

※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、通算期間に含めません。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



無期転換の申込みができる時期

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。

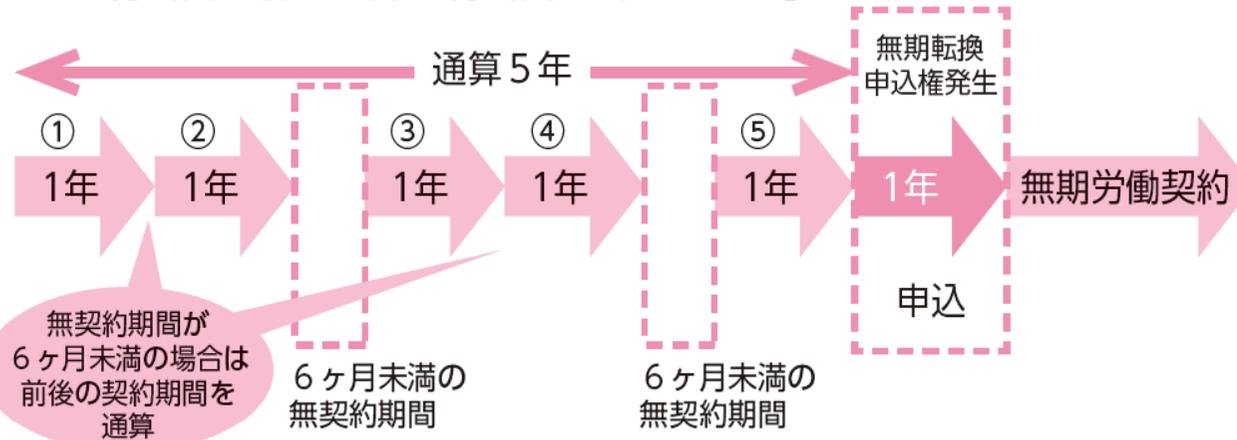
この申込みは、労働者の権利(無期転換申込権)であり、申込みをするかどうかは**労働者の自由**です。

無期転換申込みは書面にて・・・Q3へ

無期転換申込権が発生する場合

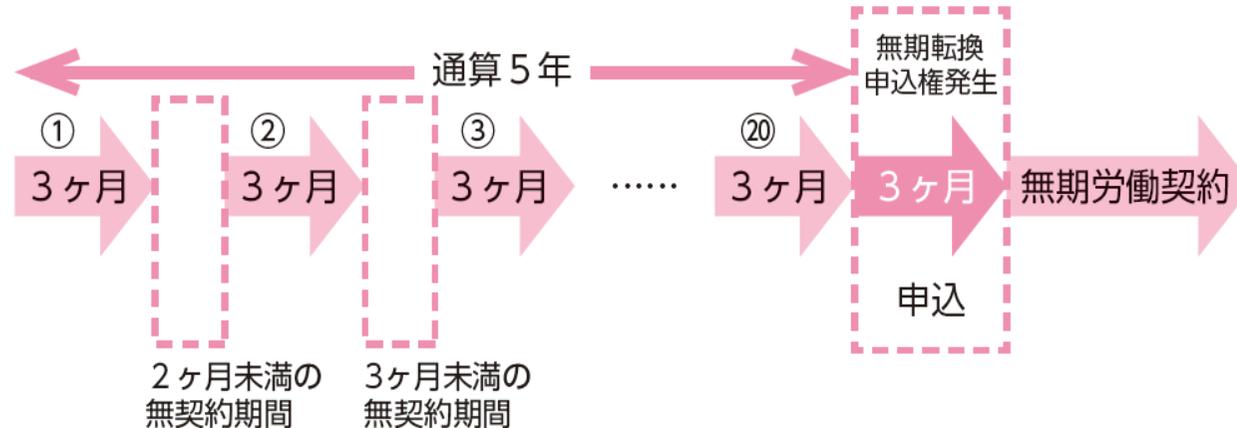
次のような場合は無期転換申込権が発生します

○無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



1年以上の場合は「6ヶ月」、1年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は1ヶ月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。（左上の図）

○無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合



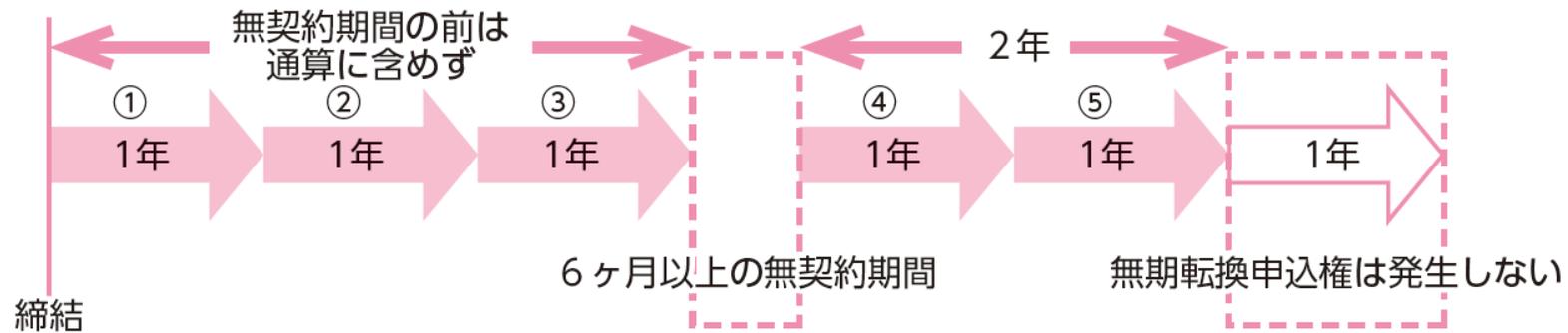
たとえば「契約期間が3ヶ月」の場合は、 $3 \div 2 = 1.5 \rightarrow$ 「2ヶ月」未満であれば、この期間の前後の契約は連続しているとみなされます。（左下の図）

無期転換申込権が発生しない場合

次のような場合は無期転換申込権が発生しません

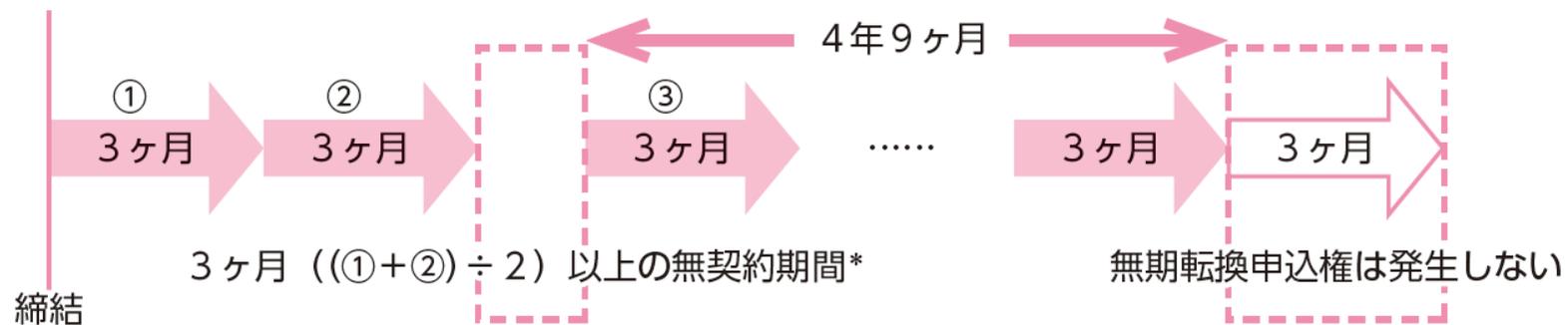
- 無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合

無契約期間が6ヶ月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外



- 無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合

無契約期間が「それ以前の通算契約期間÷2」以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外



*無契約期間以前の通算契約期間が10ヶ月超の場合、無契約期間が6ヶ月以上であれば、当該無契約期間以前の契約期間は、通算契約期間に算入されません（クーリング）。

無期転換後の労働条件はどうか？

無期労働契約も労働条件（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。

無期転換後の役割を考えましょう。

無期転換後の労働条件の設定にあたっては、中長期的な人材活用の視点を持ち、社員の処遇を検討することが大切です。

◎無期転換後の処遇としては、次の3タイプが考えられます。

無期転換社員	契約期間のみを変更する転換。無期転換申込みがなされると、有期労働契約が無期労働契約となる。
多様な正社員	正社員と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員への転換。
正社員	既存の正社員への転換。

有期社員の登用の考え方(例)

無期契約			
	有期社員	有期社員	有期社員
有期契約	有期社員	有期社員	有期社員
	正社員への転換	多様な正社員への転換	雇用期間の変更
	<p>有期社員から正社員へ直接登用するほか、正社員候補であっても、まずは多様な正社員として雇用し、能力を発揮できることを確認した上で、さらに正社員として登用するという2段階のステップを踏むと登用を円滑に行うことができます。</p>	<p>初めは多様な正社員に起用しますが、一定の年限を経過した後に要件を満たせば、正社員に転換できる道を用意しておく、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。</p>	<p>まずは雇用期間の限定性をなくすことにとどまりますが、能力や意欲が高まった場合など要件を満たせば、多様な正社員や正社員に転換できる道を用意しておく、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。</p>

導入の流れ

STEP 1

有期社員の就労実態を調べる

STEP 2

社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

STEP 3

適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

STEP 4

運用と改善を行う

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

【契約社員、アルバイトなどの方】
有期契約労働者とは
「契約社員」「アルバイト」などと呼ばれている社員のことです。

無期転換ルールの概要

無期転換ルールは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）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）に転換されるルールのことです。契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。

5年 期間中に申込みをした場合
無期労働契約

1年 1年 1年 1年 1年 1年

多様な正社員及び 無期転換ルールに係る モデル就業規則と解説

小売業



2 正社員群の区分と各区分正社員の定義

規定例

第〇条（正社員群の区分と各区分正社員の定義）

前条第1項に定める正社員群は、職種・職務、勤務時間及び勤務地等に関する雇用条件の違いにより、正社員と限定正社員とに区分する。

2 正社員及び限定正社員は次の通り定義する。

- (1) 正社員…職種・職務、勤務時間や勤務地等に関し全く限定がなく、業務上基幹的役割を担う正社員群
- (2) 限定正社員…雇用契約上、職種・職務、勤務時間や勤務地等について一定の限定があるが、業務上は基幹的役割を担う正社員群

解説

「多様な正社員」や「有期雇用労働者の無期転換ルール」を就業規則に定めるに当たっては、有期雇用労働者がどのような条件の下に無期雇用に転換され、無期転換後の雇用区分はどうかに関する明確なルールが必要となります。そのためには、まず正社員の雇用区分の定義を明確にしなければなりません。

本条に定める正社員とは、フルタイマーであって、かつ職種・職務、勤務時間、勤務地については一切限定がなく、企業にとっては業務上最も基幹的役割を担い、原則として定年までの雇用が前提とされている従業員群です。一方、限定正社員は、雇用契約上、職種・職務、勤務時間あるいは勤務地等に関して一定の限定が設けられている^(注)ものの、業務上基幹的役割を担う存在であること及び、原則として定年までの雇用が前提とされていることについては正社員と同様です。

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

6.無期転換制度や「多様な正社員」制度の導入の参考となるモデル就業規則を作成

企業における無期転換制度及び転換後の社員区分としての活用が想定される「多様な正社員」制度の導入支援ツールとして、「モデル就業規則」を作成しています。

平成27（2015）年度は「小売業」と「飲食業」、平成28（2016）年度は「製造業」と「金融業」の4業種分のモデル就業規則を作成しました。「多様な正社員」制度導入にあたっての考え方、就業規則の規定例などを掲載していますので導入を検討する企業の皆さまに活用いただけるよう広く周知していきます。

※これらの業種以外の業種でも参考として活用いただけますので、ぜひご覧ください。また、平成29（2017）年度は、全業種共通のモデル就業規則を作成する予定で、作成後は企業における活用を促していきます。

無期転換ルール及び「多様な正社員」に係るモデル就業規則と解説

飲食業のモデル就業規則は
▶こちら [20.6MB]

小売業のモデル就業規則は
▶こちら [21.4MB]

製造業のモデル就業規則は
▶こちら [28.6MB]

金融業のモデル就業規則は
▶こちら [25.9MB]

有期雇用特別措置法による特例 (継続雇用の高齢者の場合)

- ◎無期転換ルール⇒定年後に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)にも適用。
- ◎「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。



- 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)



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場合、無期転換ルールに関する特例が適用されます。

継続雇用の高齢者の特例

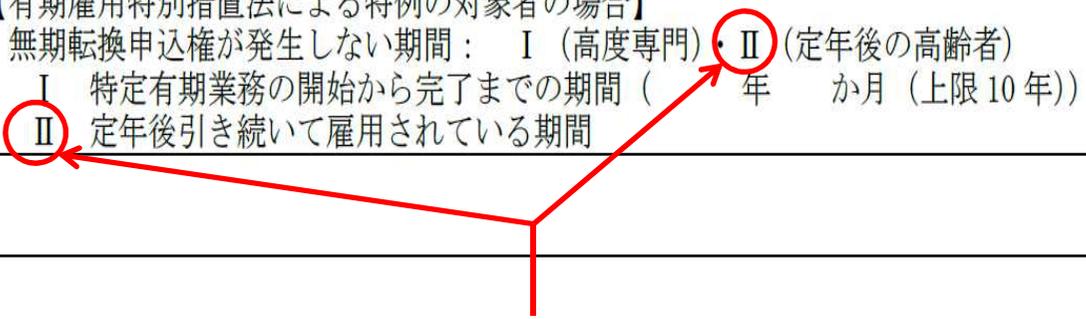
再雇用の高齢者はどうなる？

通常は、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、①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、②定年に達した後、引き続いて雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。



労働条件通知書

	年 月 日
様	事業場名称・所在地 使用者職氏名
契約期間	<p>期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）</p> <p>※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</p> <p>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（ ）]</p> <p>2 契約の更新は次により判断する。</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 4em; margin-right: 10px;">{</div> <div style="flex-grow: 1;"> <ul style="list-style-type: none"> ・契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況 ・その他（ </div> <div style="font-size: 4em; margin-left: 10px;">}</div> </div> <p style="margin-top: 10px;">【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】</p> <p>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）</p> <p style="margin-left: 20px;">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））</p> <p style="margin-left: 20px;">II 定年後引き続いて雇用されている期間</p>
就業の場所	



○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

そ の 他

- ・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ） ）
- ・雇用保険の適用（ 有 ， 無 ）
- ・その他（

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

Ⅱ - 3. 継続雇用の高齢者に関する申請書（第二種計画認定・変更申請書）の作成

- 継続雇用の高齢者について、有期雇用特別措置法による特例の適用を希望する事業主は、「第二種計画認定・変更申請書」を作成の上、都道府県労働局に提出し、計画が適当である旨の認定を受けてください。

〔赤字は記載例〕

第二種計画認定・変更申請書

② 労働局長殿

① 年 月 日

1 申請事業主

名称・氏名	③	代表者氏名 (法人の場合)	④	印
住所・所在地	〒(-)	電話番号 ()	FAX番号 ()	

⑥ 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

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。

⑦ 65歳以上への定年の引き上げ

継続雇用制度の導入

⑧ 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

〔留意事項〕

① 申請の日付を記載してください。

② 提出先の労働局名を記載してください。

③ 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載してください。

④ 法人の場合には、代表者氏名を記載してください。

⑤ 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)を記載してください。

⑥ 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✓を付してください。(1か所以上)
(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。

⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付してください。

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。

⑦ 65歳以上への定年の引き上げ

継続雇用制度の導入

⑧ 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口にチェックして下さい。
2. 「3 その他」は、該当する口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)⑨
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。))⑩
3. 変更申請の場合は、認定されている計画の写し。

(1か所以上)

(注) 各項目の具体的な内容については、p.17をご参照ください。

⑦ 実施している高年齢者雇用確保措置に✓を付してください。

⑧ 「継続雇用制度の導入」に✓を付した場合には、いずれかに✓を付してください。

⑨ ✓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してください。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です。

⑩ 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です。

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を添付することも可能です。

- 社会保険労務士による事務代理の場合には、欄外余白において、必ず社会保険労務士の方の署名または記名押印を行ってください。