

～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

ご存知ですか？「無期転換ルール」 ～就業規則の見直しや規定の整備が必要です！～

労働契約法の改正により、平成25年4月から「無期転換ルール」が導入されています。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に、同一の使用者との有期労働契約が「5年」を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというものです。

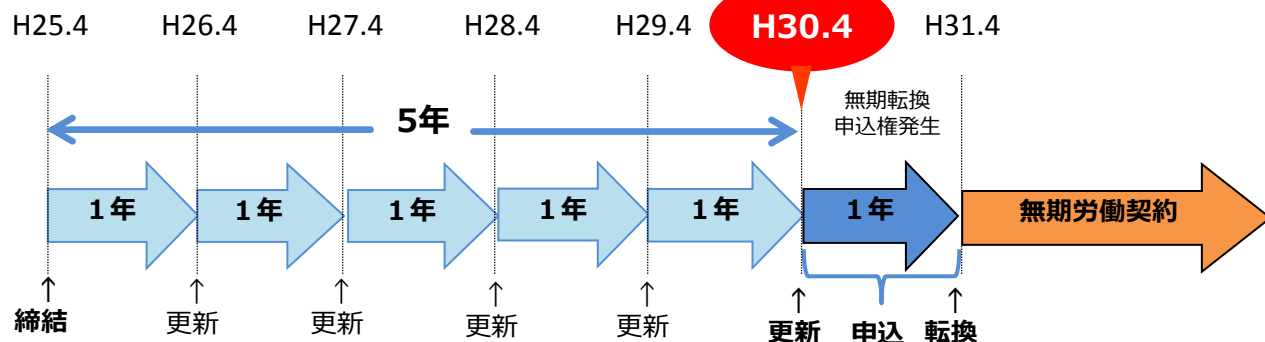
この改正労働契約法に基づく無期転換申込権は平成30年4月1日以降、多くの労働者に発生していますので、社内ルール等の整備状況を確認しましょう。

山梨労働局では、無期転換ルールの周知とともに、事業主の皆さまや働く皆さまのニーズも確認しながら、さまざまな支援メニューをご案内し、企業における無期転換制度の導入を支援しております。

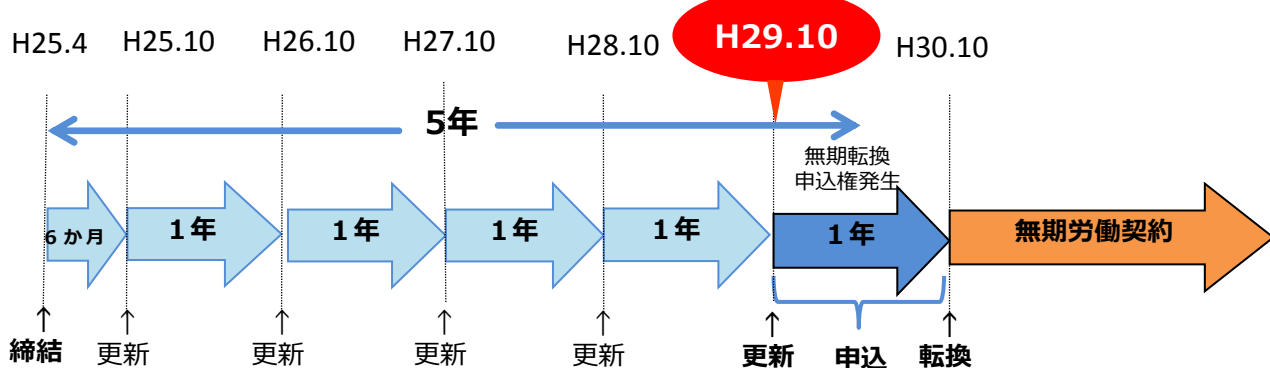
無期転換ルールとは

同一の使用者（企業）との間で、**有期労働契約が更新されて通算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。通算契約期間のカウントは平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。なお、対象となる方は、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方で、契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

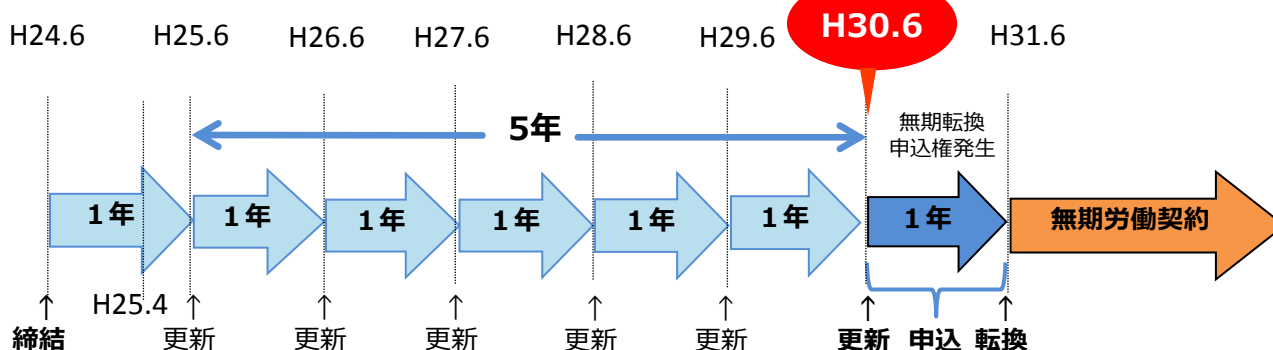
1【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



2【平成25年4月開始で契約期間が初回のみ6か月、その後1年の場合の例】



3【平成24年6月開始で契約期間が1年の場合の例】



メリットと意義

無期労働契約に転換すると何が変わる？

○現在、あなたの会社で働いている有期社員が無期に転換することで次の2つのメリットが期待されます。

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】 あなたの会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の社員を比較的容易に獲得できる。

【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社員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を図ることができる。

正規雇用労働者や多様な正社員等に転換すると支援が受けられます

⇒助成金の概要については、5ページをご参照ください。



「無期転換制度の導入」を、人事管理のあり方を見直すきっかけとして捉えることが大切です

○企業は、多様な人材の労働意欲と能力を高め、活用するための人事管理の仕組みを真剣に考えるべき時期を迎えています。

○その際、有期社員の処遇についても、従来のいわゆる「正社員」*との関係を考慮して、その位置づけを明確にすることも求められてきます。

○無期転換者と有期社員との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれもあります。

○今回の無期転換ルールへの対応を、持続的な人材戦略構築の好機として積極的に捉える視点を持つことが大切です。

*いわゆる「正社員」とは、契約期間の定めがなく、勤務地、職務、勤務時間がいずれも限定されていない正社員のことをいいます。

導入の手順

法改正の趣旨や内容を十分に理解した上で、以下の手順で制度導入を進めましょう。

STEP 1

有期社員の就労実態を調べる

現場における有期契約労働者の実態を把握しましょう。雇用している有期契約労働者の人数、更新回数、勤続年数、担当業務の内容などを整理してください。

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

有期契約労働者を無期転換後、どのような社員として位置づけるか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。いずれの対応を取る際にも、あらかじめ労使の間で、担当する業務や処遇などの労働条件を十分に確認することが重要です。

STEP 3

適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

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。大きくは、無期転換社員（有期労働契約時と同じ労働条件で契約期間が無期）、多様な正社員（職務限定社員、エリア社員、短時間正社員など）、正社員の3タイプです。

STEP 4

運用と改善を行う

2、3で検討した制度、労働条件等に沿って就業規則などの規定を整備しましょう。整備した就業規則をしっかりと周知することも大切です。

「無期転換制度の導入」を、人事管理のあり方を見直すきっかけとして捉えましょう！

詳しくは

有期契約労働者の無期転換
ポータルサイト



をご覧ください(<http://muki.mhlw.go.jp/>)

無期転換サイト

検索

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 _____ 印

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受理通知書

_____ 殿

受理日 平成 年 月 日

職氏名 _____ 印

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。

無期転換ルールの継続雇用の高齢者に関する特例について (第二種計画認定・変更申請)

継続雇用の高齢者の特例とは？

○ 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、**有期雇用特別措置法**（※1）により、

- ・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）

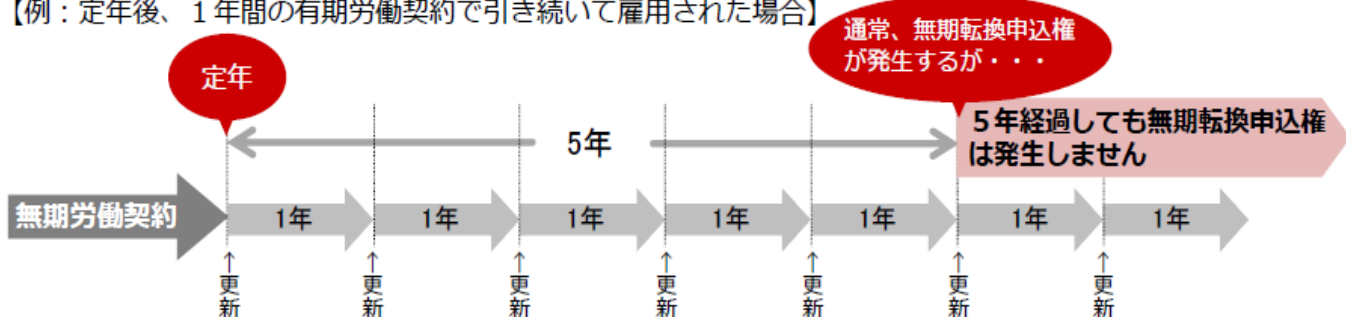
については、**無期転換申込権が発生しない**とする特例が設けられています。

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（※2）に認定申請を行う必要があります。

※1 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第6条：平成27年4月1日施行

※2 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

【例：定年後、1年間の有期労働契約で引き続いて雇用された場合】



※ 正社員、無期転換ルールにより無期となった社員などすべての無期契約労働者

対象となる労働者

○ 定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者。

※ 高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も対象となります。

※ ただし、定年後、グループ会社ではない企業に再就職した場合は特例の対象とならず、通常どおり無期転換ルールが適用されます。

認定申請に必要な様式等は山梨労働局ホームページ（https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/koyoukankyuu/keiyakuhou.html）をご覧ください。

キャリアアップ助成金を活用してみませんか？

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正規雇用等への転換、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

「正社員化コース」の助成額の例

キャリアアップ助成金 検索

○有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合、たとえば次の額が支給されます。

()内は大企業の額 ()は生産性要件を満たす場合の助成額

①有期→正規：1人当たり57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

②有期→無期：1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

※正規雇用等へ転換した際、転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金を比較して、5%以上増額させる必要があります。また有期契約労働者から転換する場合、雇用されていた期間が3年以内の場合に限ります。

※上記金額のほか、別の要件を満たせば加算される場合があります。

詳しくは最寄りの都道府県労働局又はハローワークへお問い合わせください。

無期転換ルール Q&A

無期転換ルールについて、よくあるご質問にお答えします。

Q1. 通算5年を超えたら、自動的に無期労働契約に転換されるのですか。

法律上は、契約期間が通算5年を超えた労働者が「申込み」をした場合に、無期労働契約が成立します。(無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。)

そのため、無期労働契約への転換にあたっては、労働者ご自身で「申込み」を行うことが必要です。

Q2. 無期転換は書面で申し込む必要がありますか。

無期転換申込権の発生後、会社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(会社は断ることができません)。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後々のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

Q3. 無期転換の申込みを行った場合、正社員になるのでしょうか。また、給与や待遇等の労働条件は変わりますか。

無期転換ルールは契約期間を有期から無期に転換するルールですが、無期転換後の雇用区分については会社によって制度が異なるため、一概には申し上げられません。給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。

Q4. 無期労働契約に転換される労働者のために、あらかじめ就業規則等を整備する必要はありますか。また、整備するに当たって留意すべきことはありますか。

無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、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。

また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を適用する必要がある場合には、適切に設定のうえ、あらかじめ明確化しておく必要があります。

雇止め・契約期間中の解雇等について

無期転換ルールの適用を意図的に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や契約期間中の解雇等を行うことは、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。

- 有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。
- 契約更新上限を設けた上で、クーリング期間を設定し、期間経過後に再雇用を約束した上で雇止めを行うことなどは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。
- 契約期間の途中で解雇することは、やむを得ない事由がある場合でなければ認められません。

お問い合わせはこちらへ



◆法令に係るお問い合わせはもちろん、個別の制度導入についてのご相談もお受けしています。(無料)

山梨労働局 雇用環境・均等室 (4階)

〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11

T E L 055-225-2851 F A X 055-225-2787