

～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」

～準備をはじめましょう、就業規則の見直しや規定の整備～

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は平成 30 年 4 月 1 日から本格的に行われると見込まれるため、それまでに社内ルール等を整備する必要があります。

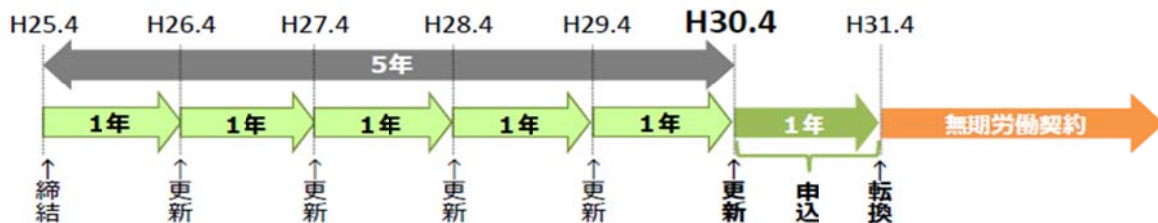
山梨労働局では、無期転換ルールの周知とともに、事業主の皆さまや働く皆さまのニーズも確認しながら、さまざまな支援メニューをご案内し、企業における無期転換制度の導入を支援しております。

無期転換ルールとは

●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。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。

【平成 25 年 4 月開始で契約期間が 1 年の場合の例】

(労働契約法第 18 条：平成 25 年 4 月 1 日施行)



※ 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（正社員転換を義務づけるものではありません）。別段の定めをすることにより、変更可能です。

いつまでに何をすればよいか

平成 30 年 4 月 1 日から、有期社員の無期転換が本格的に行われると見込まれます。無期転換した社員と従来の「正社員」の役割や責任を明確に区分し、トラブル発生とまらないためにも社内ルール等を整備しておきましょう。

1	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。
2	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。
3	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。
4	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！

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

厚生労働省では、無期転換ルールの周知や無期転換制度の導入促進に関する情報発信を行う「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を開設しています。

このポータルサイトでは、無期転換ルールの概要や制度導入のポイント、厚生労働省が実施する支援策などについて、広く情報を発信しております。以下にその一例をご紹介します。

- ①事業主や企業の人事労務担当者の皆さま向けに、無期転換ルールの導入手順等をまとめた「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」を掲載しております。
- ②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」制度の導入支援用に作成した「モデル就業規則」を掲載しております。
- ③無期転換制度を導入し、有期契約労働者の無期労働契約への転換に取り組んでいる企業の導入事例を掲載しています。正社員化を含め無期転換制度の導入を予定している企業の皆さまは是非ご参考・ご活用ください。



<http://muki.mhlw.go.jp>

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。

詳しくは、山梨労働局またはハローワークへお問い合わせください。

キャリアアップ助成金（厚生労働省 Web ページに掲載）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金 検索

「無期転換ルール」の特例

専門的知識等をもつ有期雇用労働者や、定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者の方々を対象に能力の有効な発揮を目指す観点から、「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 日から施行されました。

通常は、同一の使用主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、有期雇用特別措置法による特例によって、次のような場合には、無期転換申込権が発生しません。

・専門的知識等を持つ有期雇用労働者

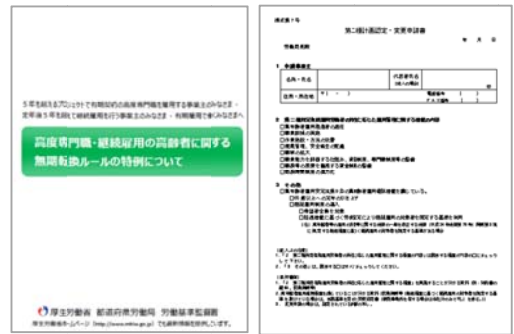
→一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間
(上限：10年)

・定年後引き続き雇用される有期雇用労働者

→定年後引き続き雇用されている期間

この特例を受けるためには、雇用管理に関する特別の措置について、
都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。山梨労働局では、

特例を受けるための申請を受け付けております。申請書の提出はご来庁のほか、郵送によることも可能です。
詳しくは雇用環境・均等室（TEL:055-225-2851）にお問い合わせください。



有期契約労働者(有期雇用労働者)とは

無期転換ルールへの対応が求められるのは、一般に「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」などと呼ばれる社員です。ただし、これらに限らず、各社が独自に位置づけている雇用形態（たとえば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）についても、契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象となります。

雇止めをした場合には・・・

有期労働契約において、使用者が契約更新を行わず、契約期間の満了により雇用が終了することを「雇止め」といいます。

雇止めは、労働者保護の観点から、過去の最高裁判所の判例により一定の場合にこれを無効とするルール（雇止め法理）が確立しており、労働契約法第19条に規定されました。

長年、有期社員としてあなたの会社で働いてきた方を、無期労働契約にならないようにする目的で契約期間の終了時に特別な理由なく雇止めすることは、許されない場合もありますので、注意してください。

有期労働契約の更新等

第19条

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

1号

当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

2号

当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

「無期転換ルール」Q&A

Q1 「無期転換ルール」は何のためにあるの？

A1

- 有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。
- 無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

Q2 無期転換ルールの対象となる、通算5年はどう数える？

- A2** 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。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。

Q3 無期転換の申込みの方法は？

- A3** 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ので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。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。

Q4 無期転換後の労働条件は？

A4

- 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。
この場合、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に、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。

Q5 無期転換の申込みを拒否できる？

A5

- 無期転換の申込みをすると、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。
- また、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）。

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

TEL 055-225-2851

FAX 055-225-2787