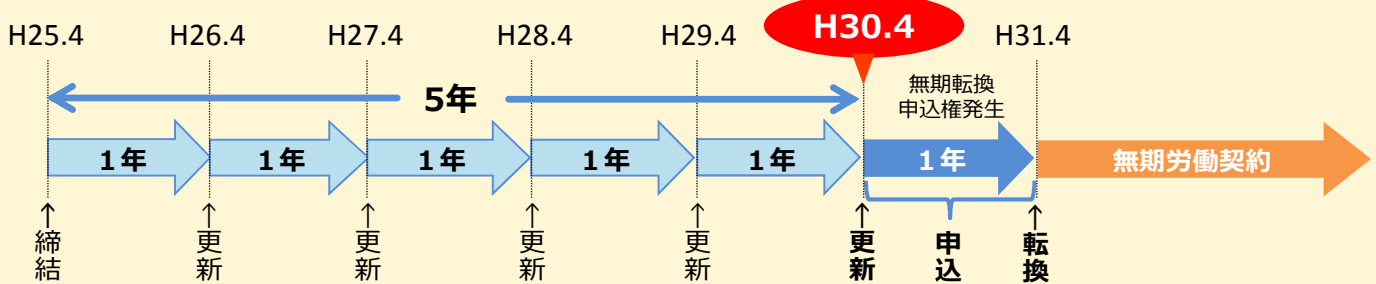


安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

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5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。（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。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定が必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、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、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

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。また、有期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。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

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

無期転換サイト

検索



<無期転換ルール、有期雇用特別措置法に関するお問い合わせ先>

埼玉労働局雇用環境・均等室 TEL 048-600-6210 FAX 048-600-6230
〒330-6016 さいたま市中央区新都心1-1-2 ランド・アクシス・タワー16階



厚生労働省 埼玉労働局

参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

労働者から会社に対して無期労働契約への転換を申し込む際や、会社から労働者に対して申込みを受理した旨を通知する際には、以下の参考様式をご活用ください。

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。

労働条件の明示（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません。

必ず明示しなければならないこと

書面で交付しなければならないこと

- ① 契約期間に関すること
- ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること
- ③ 就業場所、従事する業務に関すること
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関すること
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ⑥ 退職に関すること（解雇の事由を含む）

⑦ 昇給に関すること

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関すること
- ② 賞与などに関すること
- ③ 食費、作業用品などの負担に関すること
- ④ 安全衛生に関すること
- ⑤ 職業訓練に関すること
- ⑥ 災害補償などに関すること
- ⑦ 表彰や制裁に関すること
- ⑧ 休職に関すること

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

平成27年4月1日に施行された有期雇用特別措置法は、「専門知識を有する有期雇用労働者」と「定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者」について、その特性に応じた雇用管理に関する特別措置が講じられる場合に、労働契約法第18条第1項の無期転換申込権が発生するまでの期間に関する特例が適用されるルールです。

特例の適用を受けるためには、事業主が雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受けることが必要です。

計画の申請は、本社・本店を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等室又は労働基準監督署に提出してください。

主な内容

① 特例の対象者

- I) 「5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者
- II) 定年後に有期契約で継続雇用される高齢者

② 特例の効果

特例の対象者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間(現行5年)を延長→次の期間は、無期転換申込権が発生しないこととする。

- ① Iの者：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)
- ② IIの者：定年後引き続き雇用されている期間

※特例の適用に当たり、事業主は、

- ① Iの者について、労働者が自らの能力の維持向上を図る機会の付与等
- ② IIの者について、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施

特例に関する労働条件の明示

有期雇用特別措置法による特例の適用に当たっては、紛争防止の観点から、労働契約の締結・更新時に、特例の対象となる労働者に対して、

- ① 高度専門職に対しては、プロジェクトに係る期間(最長10年)は無期転換申込権が発生しない期間であること及び特例の対象となるプロジェクトの具体的な範囲
- ② 継続雇用の高齢者に対しては、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生しない期間であること

を書面で明示することが必要です。

なお、契約期間の途中で特例の対象となる場合についても、紛争防止の観点から、その旨を明示することが望まれます。

無期転換に関する支援策の紹介

国は無期転換に関する助成を行っています。会社で円滑に制度導入を進める上で、ぜひ積極的にご活用ください。

キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。次の8コースがあります。

①正社員化コース

有期契約労働者等の正規雇用労働者等への転換等をした場合に助成

②人材育成コース

有期契約労働者等に対する職業訓練をした場合に助成

③賃金規定等改定コース

すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成

④健康診断制度コース

有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上に実施した場合に助成

⑤賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成

⑥諸手当制度共通化コース

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合に助成

⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース

500人以下の企業で労使合意に基づく短時間労働者の社会保険の適用拡大を導入する際に、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成

⑧短時間労働者労働時間延長コース

短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

「正社員化コース」の助成額の例

○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〉)

③無期→正規：1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

※有期契約労働者を無期契約労働者に転換する場合は、平成25年4月1日以降に締結された契約に係る期間が4年未満である必要があります。また、転換前の基本給より5%以上昇給させる必要があります。

※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。

詳しくは埼玉労働局職業対策課(☎048-600-6209)又はハローワークへお問い合わせください。