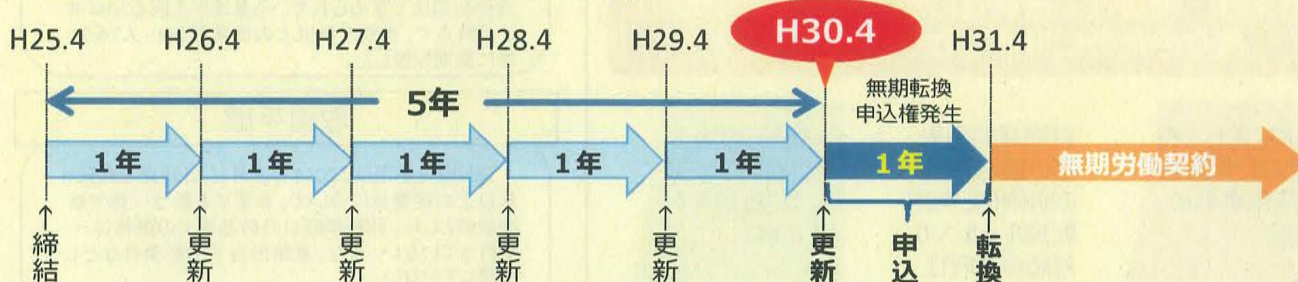


安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

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などが必要です。

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。

お困りの場合は、大阪労働局雇用環境・均等部指導課(06-6949-6494)にご相談ください。

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



進んでいますか？「無期転換」の準備
～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！～

- ・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（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）。
- ・無期労働契約への転換申込みが本格化する平成30年4月になって慌てることがないように、事前に社内で公平性・納得性・透明性のある無期転換制度を確立しておくことが重要です。

公平性・納得性・透明性のある無期転換制度の確立のために労使で取り組むべきこと

現場における有期契約労働者の活用実態の把握

・有期契約労働者の人数、職務内容、月・週・日の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数、無期転換申込権の発生時期、今後の働き方など

有期契約労働者の活用方針の明確化と無期転換ルールへの対応の方向性の検討

・従来の正規雇用と役割や責任の区分の明確化（時間外・休日労働、昇進・昇格、配転・転勤の有無・範囲、教育訓練等）
・基幹的業務か、補助的業務か、恒常的業務か、一時的業務かを分類、多様な正社員への転換

無期転換後の労働条件をどのように設定するかの検討

・無期転換時に適用される就業規則の整備（基本給・諸手当・賞与・休職制度・福利厚生・定年制・退職金・再雇用制度等）
・配置転換や時間外労働など無期転換後に働き方に変化が生じる場合、労働トラブル回避のための丁寧な説明、労働組合等との協議

非正規雇用労働者のキャリアアップに助成金を活用してみませんか

「キャリアアップ助成金」は、企業内で有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップなどを促進するため、

- ① **正規雇用等への転換**（無期雇用に転換する場合、平成25年4月1日以降に締結・更新された有期労働契約が通算4年未満の者に限ります。）
- ② **人材育成、**
- ③ **処遇改善**（賃金規定等の改定、賃金規定等の共通化、諸手当制度の共通化、法定外健康診断の制度化など）

の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。詳しくは大阪労働局助成金センターまでお問合わせください（電話：06-7669-8900）。

無期転換制度の先行導入事例

資料出所：厚生労働省「無期転換ポータルサイト」

1 勤続5年以上の労働者を無期転換した生活協同組合の事例

導入の背景

東京都内の生活協同組合、正社員403人、有期契約労働者199人、無期契約労働者326人
以前から従業員の有期雇用に関しては、雇い止めの不安があるとの声があった。
従業員の意見を受け、労働組合が正式に要求事項として掲げ、労使の話し合いを重ねた結果、雇用の安定を図り、優秀な人材を確保するために、改正労働契約法で定められている基準を上回る2014年3月時点で、勤続5年以上の従業員（326人）を対象に無期転換した。

取組手順

取組み手順は、2014年3月15日時点で勤続5年以上の従業員について、希望する者は一律で無期契約とした。勤続年数以外の基準での選抜は一切行っていない。また、業務内容や労働条件なども変更していない。
これまでも長期にわたり更新してきた者が多いことから、それほど抵抗なく制度の導入を行うことができた。

導入に伴う効果・メリット

従業員の雇い止めの不安を解消することができた。

2 一定の条件を満たすパート社員(1年契約、時給)を準社員(無期契約、月給)に登用した食料品製造業の事例

導入の背景

広島県内の食料品製造業、パート社員42人、準社員17人、正社員559人
改正労働契約法の無期転換ルールを回避するため、4年を限度にして雇止めを行い、経年的にパート社員を入れ替えながら募集し、教育していくことは、コストや労力の面での負担に大きい。無期労働契約への登用制度を契機として、人材の獲得、定着、活用に繋がりたいと考えた。

取組手順

2014年3月には、1年単位の有期労働契約を結ぶ時給制パート社員38人のうち、労働時間数（正社員の3/4以上）、勤続年数（3年以上）などの条件を満たす候補者13人を無期労働契約の「準社員」に登用。以降、年1回の「準社員」登用試験を実施している。また、より意欲の高い社員が挑戦できるよう、「準社員」から「正社員」への登用制度も見直しを行った。

導入に伴う効果・メリット

準社員や正社員への登用者が身近に存在することにより、それらを目指す意欲のあるパート社員は、より自発的にスキルアップを図っている。
また、業務に習熟している人材を安定して確保できると共に、各職場における長期的な人材育成計画が立てやすくなると期待している。