



APO-社労士通信

有期労働契約無期転換ルールの特例

1. 有期労働契約の無期転換ルールとは（労働契約法第 18 条 1 項）

有期労働契約で働くパートタイマー等非正規雇用と呼ばれる雇用形態で働く人は年々増加傾向にあります。有期労働契約の濫用的な利用の抑制と雇止めへの不安解消を目的とし法律が改正されました。これは、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が通算 5 年を超えて繰返し更新された場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換するという制度です。

2. 無期転換ルール特例の仕組み（平成 27 年 4 月 1 日施行）

すべての有期契約労働者にこのルールをあてはめることが実態にそぐわないため、下記の特例が設けられました。

特例対象者	高度専門職	継続雇用の高齢者
特例対象者の詳細	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用 1 年間に支払われることが確実に見込まれる賃金（勤務成績等に応じて支払われる賞与や時間外手当は含まれない）が 1,075 万円以上 高度の専門知識等を有する者（博士号取得者、弁護士、公認会計士等） 5 年を超える（10 年まで）一定の期間内に完了する業務（プロジェクト）に従事する者 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用 定年到達後引続いて雇用される者 ※制定の背景 高齢者雇用安定法により 65 歳までの継続雇用が義務づけられ、多くの企業は 60 歳定年後 65 歳まで 1 年更新の継続雇用（再雇用）制度を導入しているが、この無期転換ルールにより再度無期雇用になってしまうという矛盾点が指摘された。
特例の認定申請	雇用管理に関する措置についての計画を作成し、申請書を本社・本店を管轄（事業場ごとに作成する必要なし。）する都道府県労働局（管轄労基署経由も可）に提出する。	
申請書	第一種計画認定・変更申請書	第二種計画認定・変更申請書
認定の効果	無期転換ルールの通算期間は 5 年ではなく、計画で定めた業務期間（最大 10 年）となる。この期間を超えると無期転換申込みが可能になる。	無期転換ルールは適用されない。

3. 特例認定申請のアドバイス

申請用のフォーマットは既に厚生労働省の HP からダウンロードできるようになっていますが、チェック方式で完了する比較的簡単なものなので、企業としての雇用管理に関する措置を決め、早めに申請することをお勧めします。なお、第二種（継続雇用の高齢者用）申請の際は 1 つ以上雇用管理に関する措置を講じることが必要ですが、比較的導入しやすい措置として「高齢者雇用推進者の選任」、「健康管理、安全衛生の配慮」、「勤務時間制度の弾力化」等があります。

4. 無期転換ルールへの企業としての対応

労働契約法第 18 条の無期転換ルールは、施行日が平成 25 年 4 月 1 日ですが、特殊なケースとして、施行日以降最初に 1 ヶ月の契約を締結し、更新後に 5 年契約をしたような場合は、更新後の 5 年契約中に無期転換ルールの要件を満たしますので、今現在、既に無期転換申込権が発生しています。そのため、特例の申請をするだけでなく、無期転換時期を見据え、次のような点についても方針を決めて事前に準備しておくことが重要です。専門家のアドバイスを受けるのも良いでしょう。

- ・契約期間の上限を 5 年とし無期転換者を出さないようにするか、優秀な人材のみ正社員転換制度を設け正社員化するのか。（上限を 5 年とする場合、施行日前から契約更新を繰り返している者に対しては、同意を得ることが大切。）
- ・無期転換者は、従来の正社員用就業規則を適用するのか、別に無期転換者用の就業規則を作成するのか。（無期転換＝正社員ではなくてもよい。）無期転換社員の労働条件に関しては、ミニ知識もご参照ください。



知っておきたいミニ知識

第 86 回 無期転換社員の労働条件

労契法第 18 条 1 項による無期転換の趣旨は、従来の有期だった契約の期間の定めのみを「無期」へ変更するというものです。しかし、労働契約法の施行通達によると、労働協約、就業規則、個別の労働契約において、期間の定め以外の労働条件を変更することは可能とされています。また、今までの有期契約更新時に、所定労働日や始業・終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期転換後も従前同様定期的に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も差支えないとされています。（H24. 8. 10 基発 0810 第 2 号）

前記通達で、無期転換にあたり職務内容に変更がないにもかかわらず、転換後の労働条件を低下させるのは望ましいものではない（禁止はされていません。）とされています。一方で有期雇用者にとっても無期雇用になることは雇用の安定という面ではメリットがあるものの、それ以外の部分では各自にとって働きやすい労働条件は異なるため、従来の正社員と同様の契約を望まない場合もあります。

企業としては、必ずしも無期転換者を正社員と同様に扱う必要はなく、無期転換者のニーズに合わせるためにも、従来の「正社員用」とは別の「無期転換者用」の就業規則を新たに作成しておくことが得策です。

地域限定、職種限定、短時間勤務等の限定正社員や時給や日給の無期雇用者等の様々な雇用形態から、本人の選択により自由に働き方を変えていける制度を設けておくことも、優秀な人材の確保につながる一つの要因になります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO-社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 望月伸恵 / 吉本多津子 sic.info@apol.jp
 〒162-0824 東京都新宿区塩場町 1-18 飯田橋ビル 7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1830

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>