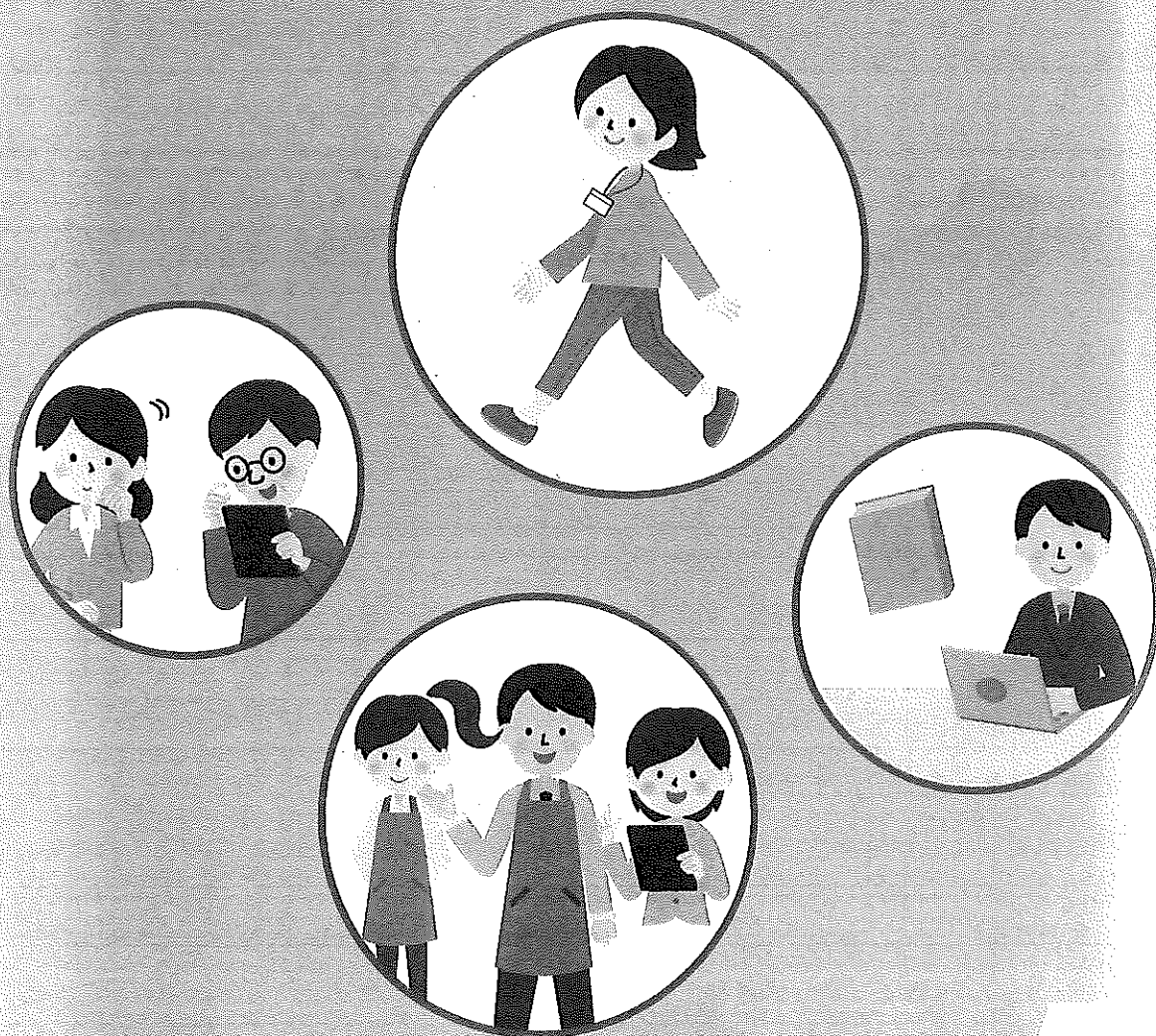


無期転換の準備、 進めていますか？

～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～



「有期転換ルール」を
ご存知ですか？

無期転換の条件

メリットと意識

導入の手順

支援策の紹介

事例の紹介

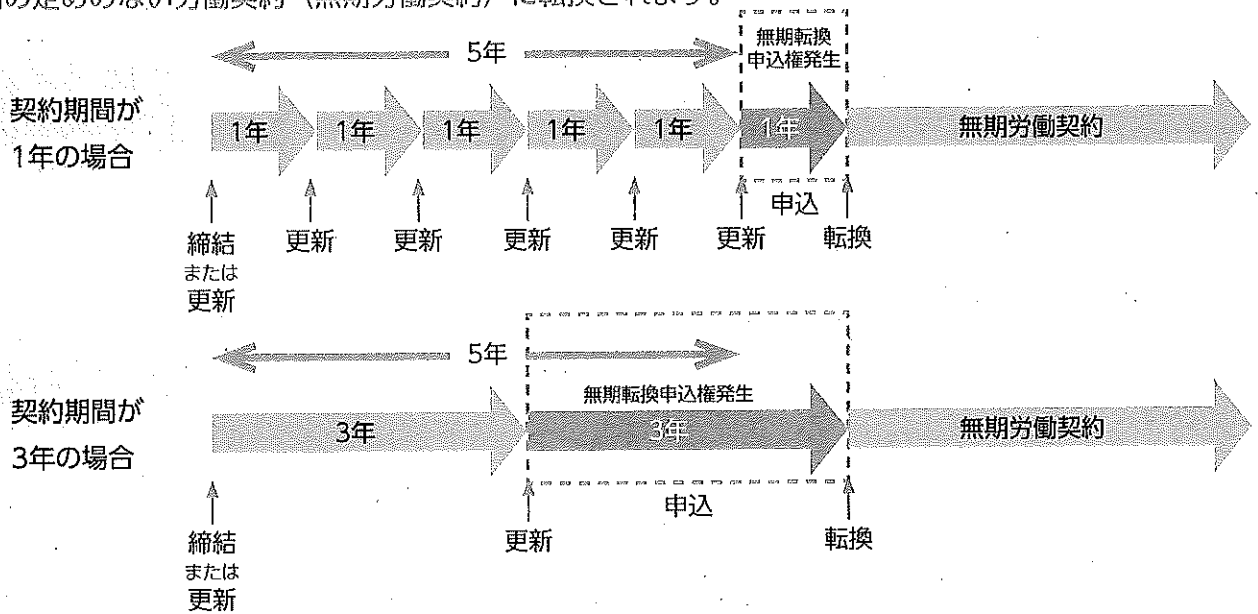


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「無期転換ルール」をご存知

労働契約法が改正されました

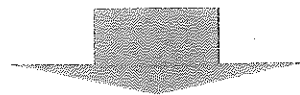
- 無期転換ルールとは、平成24年8月に成立した「改正労働契約法」（平成25年4月1日施行）により、対応が必要になった雇用に関する新たなルールのことです。
- 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員。以下「有期社員」といいます。）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。



※平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が通算の対象

なぜ「無期転換」への対応が必要なのでしょうか？

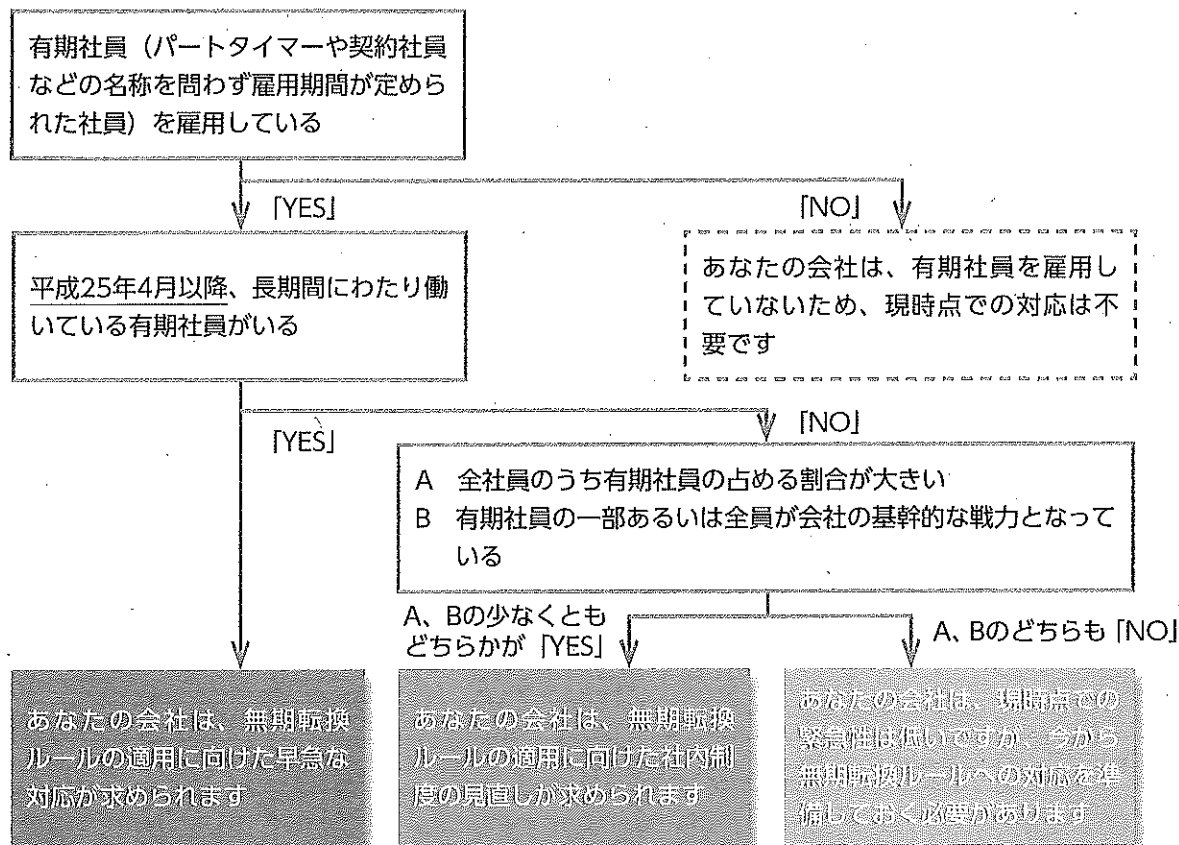
- 今日、有期社員の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあります。
- つまり、多くの会社にとって、有期社員が戦力として定着しているといえます。
- 特に長期間雇用されている有期社員は、例えば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけといえます。



- このような社員を期間の定めのない労働契約の社員として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と形式を合わせる措置といえます。
- このように考えれば、無期転換は特別なことでも、また、大変なことでもなく、より適切な雇用関係にしていくための取組なのです。

あなたの会社は大丈夫ですか？

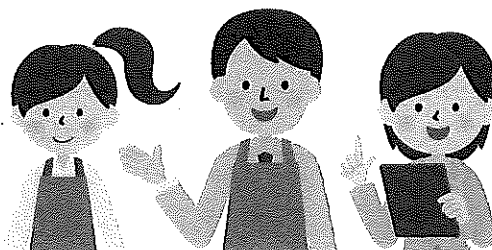
- あなたの会社は「無期転換ルール」に対応する必要がありますか？
- 次のフローチャートに沿って、あなたの会社の状況を確認しましょう。



「対象となる社員」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」などと呼ばれている社員です。
- ただし、これに限らず、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。
- なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業に無期転換への対応が求められます。

無期転換ルールは会社だけでなく有期社員の方々にとっても重要なルールです。そのため、次ページ以降の内容は有期社員の方々とも共有することが大切です。



無期転換の条件

「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合？

○あなたの会社で雇用している有期社員に無期労働契約への転換を申し込む権利（これを「無期転換申込権」といいます。）が発生した契約期間中に、その労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものとみなされて断ることができず、その時点で無期労働契約が成立します。

平成25年4月から1年ごとに更新されている有期社員は、平成30年4月から無期転換申込権が発生します。

○次の3要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

□その1 有期労働契約の通算期間が5年を超えている

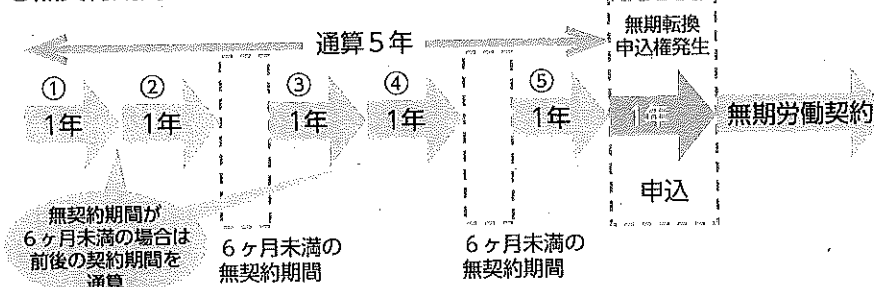
○同一の使用者*との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（これを「通算契約期間」といいます。）が、5年を超えていることが要件となります。

*「同一の使用者」とは、労働契約の締結主体（企業）を単位として定めるものであり、例えばA工場からB工場に勤務場所を変更する等、事業場を変えても労働契約の締結主体に変更がなければ雇用契約を継続しているとみなされます。

○契約期間が5年を経過していなくても、たとえば、契約期間が3年の有期労働契約を更新した場合などは、通算契約期間自体は6年になるため、4年目にはすでに無期転換申込権が発生していることになります（1ページの下の図）。

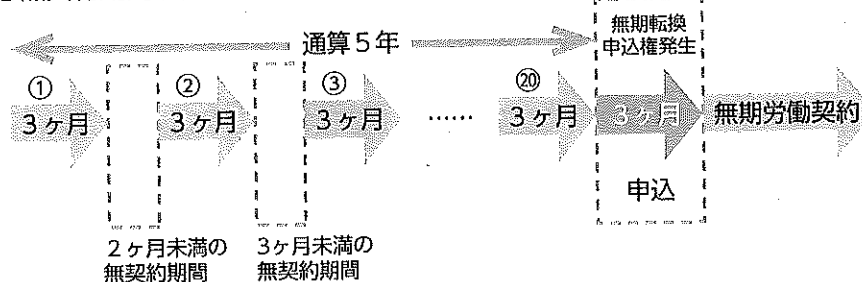
次のような場合は無期転換申込権が発生します

○無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



1年以上の場合は「6ヶ月」、1年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は1ヶ月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。（左上の図）

○無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合

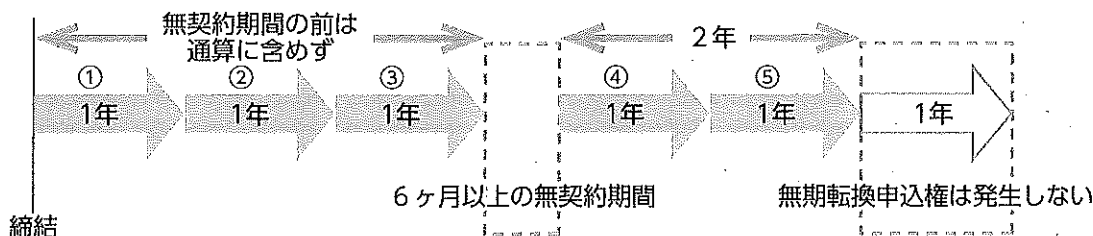


たとえば「契約期間が3ヶ月」の場合は、 $3 \div 2 = 1.5 \rightarrow$ 「2ヶ月」未満であれば、この期間の前後の契約は連続しているとみなされます。（左下の図）

次のような場合は無期転換申込権が発生しません

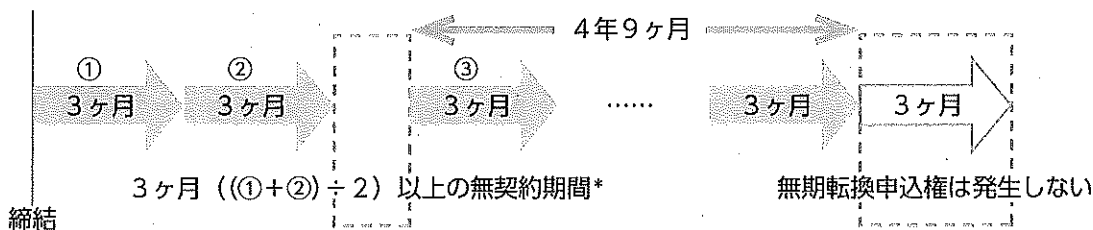
- 無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合

無契約期間が6ヶ月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外



- 無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合

無契約期間が「それ以前の通算契約期間÷2」以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外



*無契約期間以前の通算契約期間が10ヶ月超の場合、無契約期間が6ヶ月以上であれば、当該無契約期間以前の契約期間は、通算契約期間に算入されません(クーリング)。

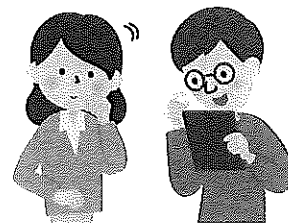
○通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定します。

○それ以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。

○同一の利用者との間で有期労働契約を締結していない期間、すなわち「無契約期間」が、一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

□その2 契約の更新回数が1回以上

○契約更新が1回以上行われていることが無期転換申込権発生要件となります。



□その3 現時点で同一の利用者との間で契約している

○通算5年を超えて契約をしてきた利用者との間で、現在、有期労働契約を締結していることが要件となります。

○なお、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装して労働契約の締結主体を形式的に他の利用者へ切り替えた場合、同一の利用者の要件を満たしているものと解釈されます。また、派遣先が、直接雇用していた労働者の離職後1年以内にその労働者を派遣社員として受け入れることは、労働者派遣法第40条の9で禁止されている点に留意してください(労働者が60歳以上の場合は禁止対象から除外されます)。

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、11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。

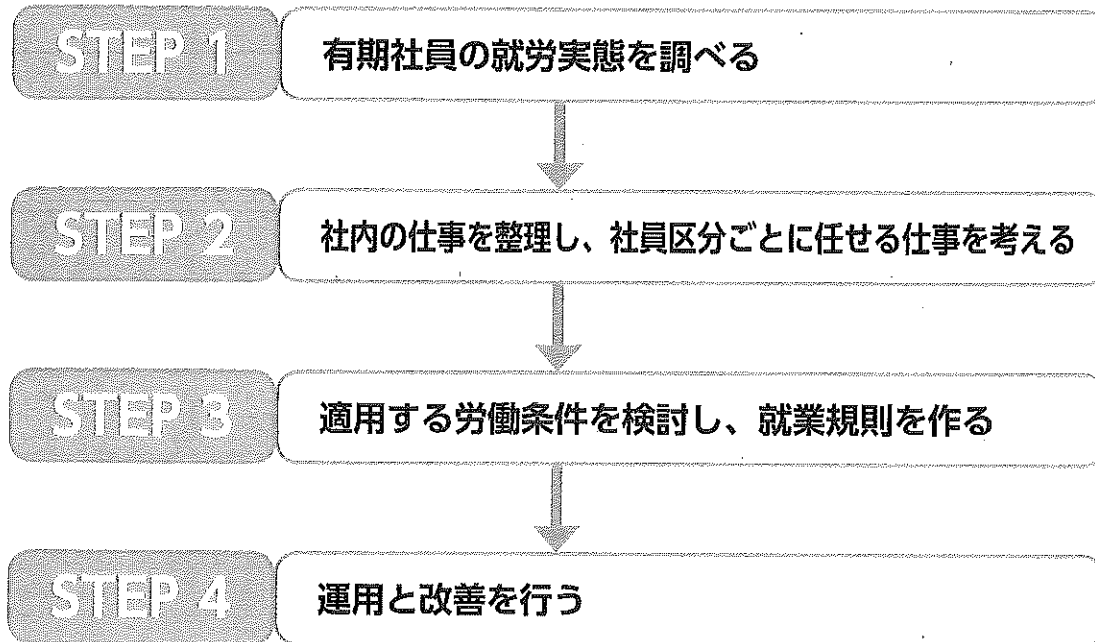
○無期転換者と有期社員との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれもあります。

○今回の無期転換制度への対応を、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

1 ページに記載した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

～まず、あなたの会社で働いている有期社員の現状を把握しましょう～

- あなたの会社には、通常の正社員以外にどのようなタイプ（パート、アルバイト、契約社員など）の有期社員がどの程度いますか。
- 有期社員の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算の契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

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。

ポイント

有期社員の定義が就業規則で明確になっているか、正社員の就業規則、給与規程等からこれらの有期社員が適用除外となっているかの確認が必要です。