

「図の凡例」

- 1年 通算契約期間が5年以下である有期労働契約
- 1年 有期特措法の特例により無期転換申込権が発生しない有期労働契約
- 1年 無期転換申込権が発生する有期労働契約
- 1年 改正労働契約法施行日前であるため通算契約期間に算入されない有期労働契約

I. 通常の無期転換ルール

- 同一の使用者ととの間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する。

※ 通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象（平成24年労働契約法改正法附則第2項）。

【契約期間が1年の場合の例】



II. 計画対象第一種特定有期雇用労働者に関する特例

- 有期特措法第8条第1項の規定による労働契約法第18条の読み替えは、以下のとおりとなる。

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第18条 同一の使用者ととの間で締結された2以上の有期労働契約（中略）の契約期間を通算した期間（中略）が

「5年」 → 「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（平成26年法律第137号）第5条第2項に規定する第一種認定計画に記載された同法第2条第3項第1号に規定する特定有期業務の開始の日から完了の日までの期間（当該期間が10年を超える場合にあっては、10年）」

を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。（後略）

2 （略）

- したがって、計画対象第一種特定有期雇用労働者については、最初の有期労働契約からの通算契約期間が、特定有期業務の開始の日から完了の日までの“期間”を超えない場合、すなわち、例えば、
 - ・ 「6年」を要する特定有期業務に従事している間は「6年」を超えない限り、
 - ・ 「7年」を要する特定有期業務に従事している間は「7年」を超えない限り、
 それぞれ、無期転換申込権は発生しないこととなる。

※ 通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象（平成24年労働契約法改正法附則第2項）。

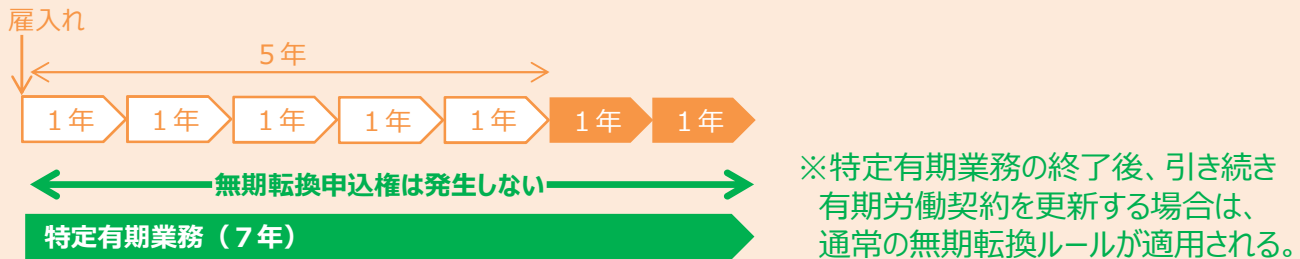
※ 特定有期業務の開始後に認定を受けた場合であっても、特定有期業務の開始前に認定を受けた場合と同様に、特例の効果は発生する。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。

※ 以下の場合には、その時点で通常の労働契約法第18条の規定が適用され、通算契約期間が5年を超えていれば無期転換申込権が発生することとなる。

- ・ 計画対象第一種特定有期雇用労働者が特定有期業務に従事しなくなった場合
- ・ 年収要件を満たさなくなった場合
- ・ 認定が取り消された場合

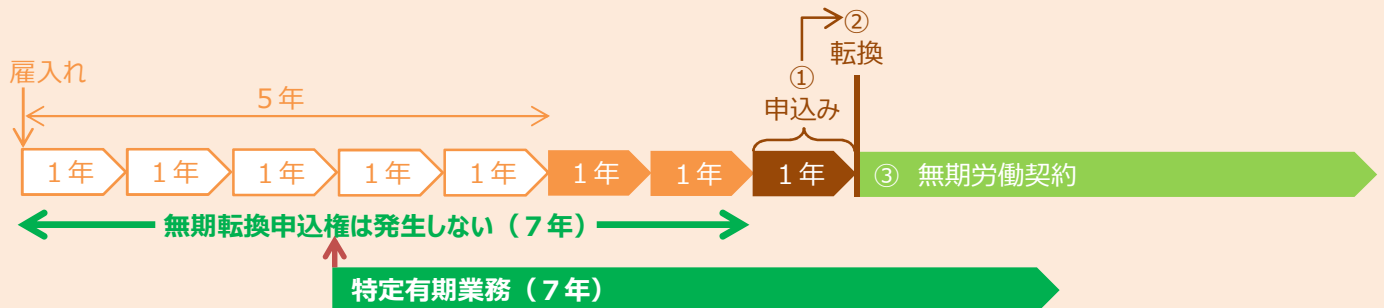
ケース① 特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合

例えば、7年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合、その7年間は無期転換申込権が発生しない。



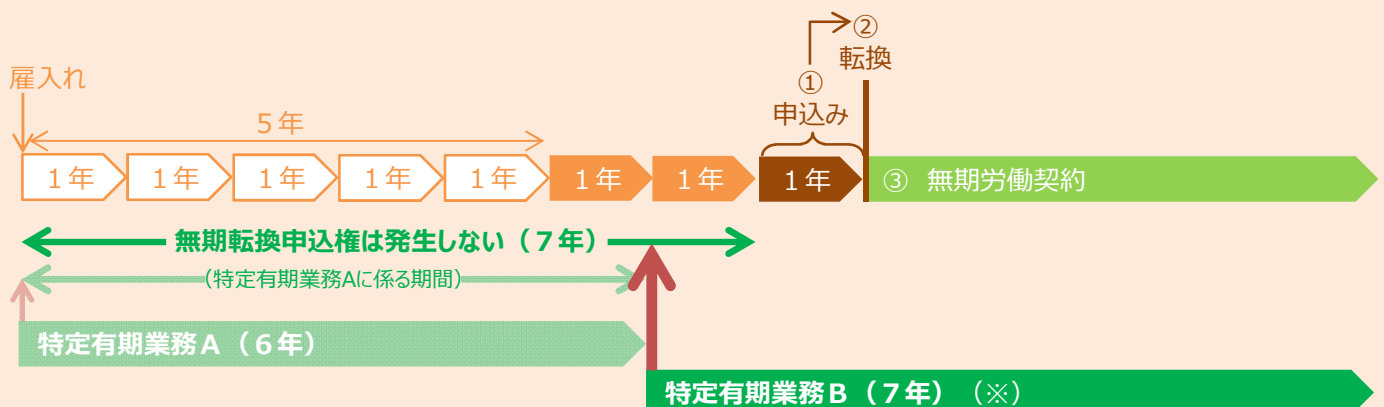
ケース② 従前雇用している者を、新たに特定有期業務に従事させる場合

例えば、最初の有期労働契約の開始時点から3年を経過した者を、4年目から、新たに7年の特定有期業務に従事させた場合、雇入れからの通算契約期間が7年を超えない限り、無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



ケース③ 特定有期業務の完了後、引き続いて別の特定有期業務に従事させる場合

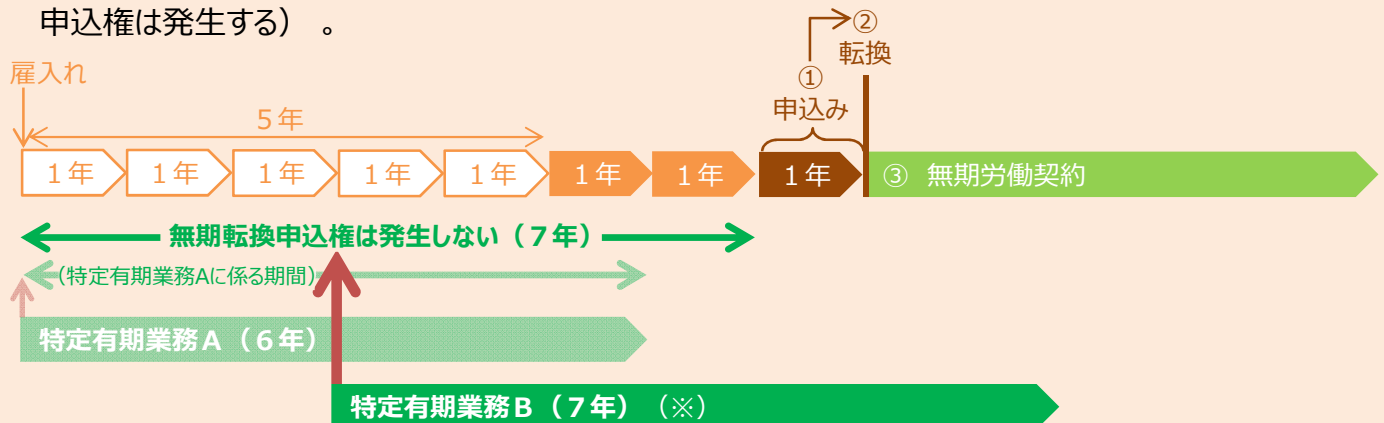
例えば、6年の特定有期業務の開始当初から完了まで従事した者を、引き続き、別の7年の特定有期業務に従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年の特定有期業務に従事している間は6年を、次の7年の特定有期業務に従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しない。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



(※)このケースのように、新たな特定有期業務に従事することとなる場合には、有期労働契約の更新時に明示しなければならない労働条件のうち、有期特措法の特例の内容に関する事項や特定有期業務に関する事項については、新たな特定有期業務に基づくものとする必要がある。

ケース④ 特定有期業務の途中で、別の特定有期業務に従事させる場合

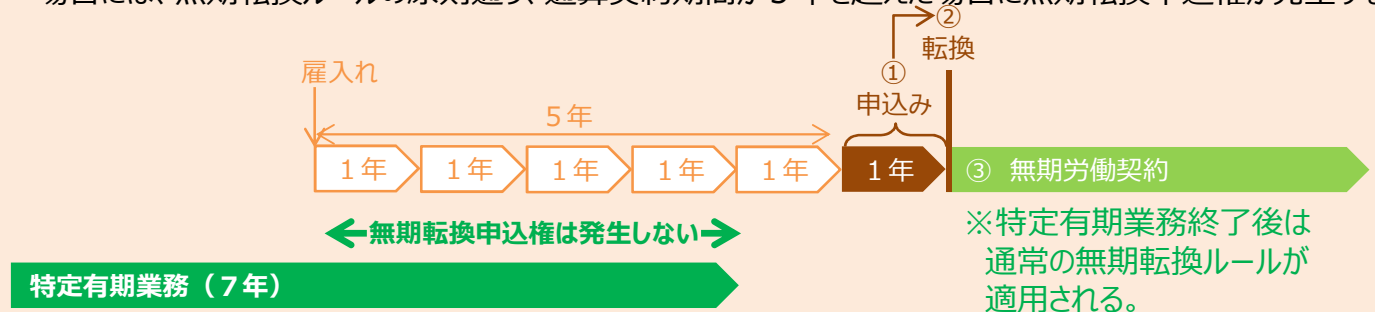
例えば、6年の特定有期業務にその開始当初から3年経過時点まで従事した者を、別の7年の特定有期業務に従事させる場合、通算契約期間が、最初の6年の特定有期業務に従事している間は6年を、次の7年の特定有期業務に従事している間は7年を、それぞれ超えない限りは、無期転換申込権は発生しない。このため、雇入れから7年間は無期転換申込権は発生しない（雇入れから7年を超えれば、無期転換申込権は発生する）。



(※)このケースのように、新たな特定有期業務に従事することとなる場合には、有期労働契約の更新時に明示しなければならない労働条件のうち、有期特措法の特例の内容に関する事項や特定有期業務に関する事項については、新たな特定有期業務に基づくものとする必要がある。

ケース⑤ 特定有期業務の途中から雇用して従事させ、完了後も引き続き雇用する場合

例えば、7年の特定有期業務の開始時点から3年を経過した時点で、その特定有期業務に従事する者を雇入れた場合は、その特定有期業務に従事している間は、通算契約期間が7年を超えない限りは無期転換申込権は発生しないこととなる。このため、特定有期業務に従事している間は無期転換申込権は発生しないが、その者が4年従事した時点で特定有期業務が完了するため、完了後も引き続き雇用する場合には、無期転換ルールの特例通り、通算契約期間が5年を超えた場合に無期転換申込権が発生する。



Ⅲ. 計画対象第二種特定有期雇用労働者に関する特例

- 有期特措法第8条第2項においては、以下のとおり規定されている。

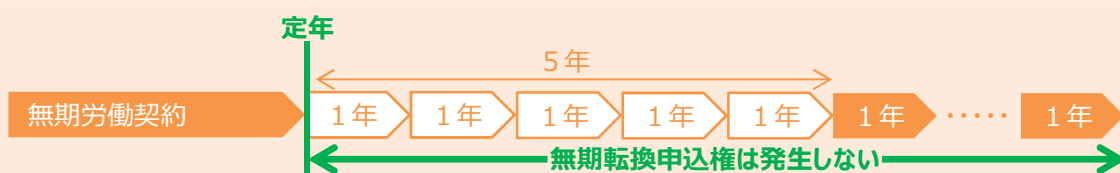
(労働契約法の特例)

第8条 (略)

2 (前略) 労働契約法第18条第1項の規定の適用については、**定年後引き続き当該第二種認定事業主に雇用されている期間は、同項に規定する通算契約期間に算入しない。**

- したがって、定年後引き続き雇用されている間は、無期転換申込権は発生しない。

※ 定年を既に迎えている者を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした者も特例の対象となる。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。



Ⅳ. 特例と施行日の関係

- 特例に関して、第一種計画及び第二種計画の認定申請が可能になるのは、平成27年4月1日以後。
- また、通算契約期間の算定は、平成24年労働契約法改正法の施行日である平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象（平成24年労働契約法改正法附則第2項）。

※ 特例の効果は、事業主が認定を受けた時点がいずれの場合であっても発生する。すなわち、

- ・ 第一種特定有期雇用労働者については、特定有期業務の開始後に認定を受けた場合であっても、特定有期業務の開始前に認定を受けた場合と同様に、特例の効果が発生する。
- ・ 第二種特定有期雇用労働者については、定年を既に迎えている者を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした者も特例の対象となる。

ただし、いずれについても、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除く。

※ 特定有期雇用労働者であって、有期特措法の施行日（平成27年4月1日）前に通算契約期間が5年を超えることとなったものについては、特例の対象外（有期特措法附則第3条）。

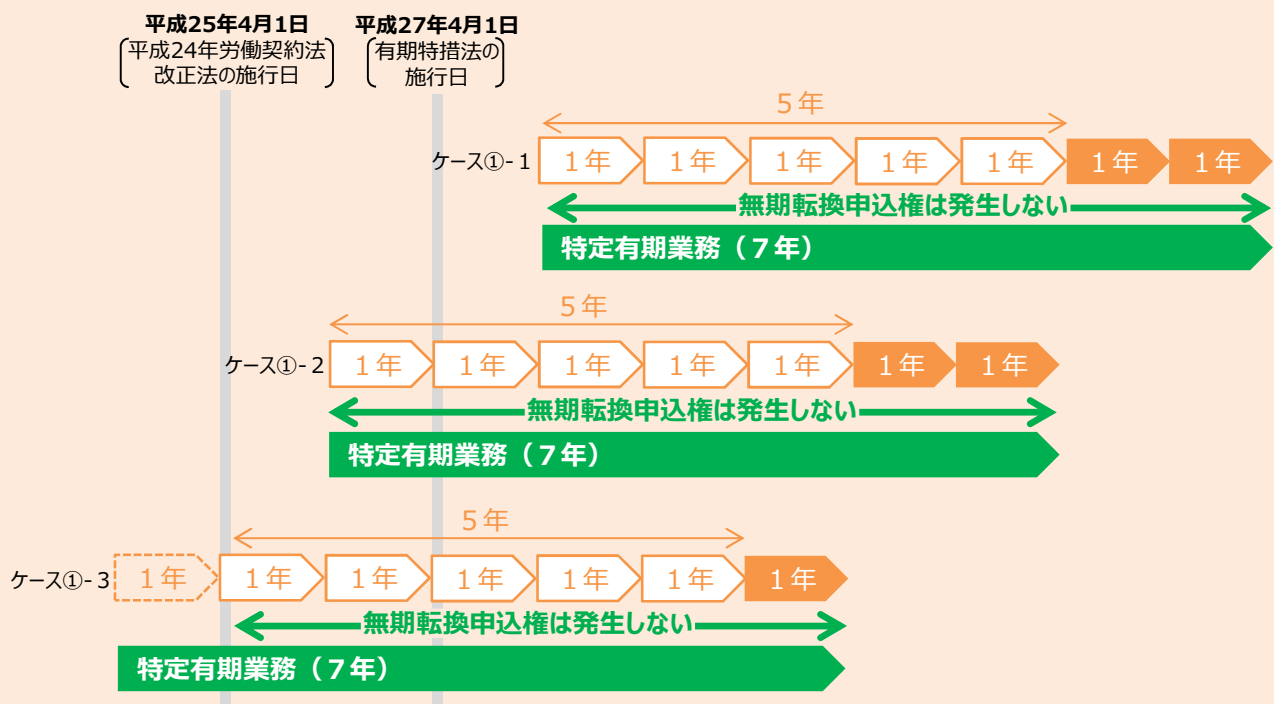
1. 第一種特定有期雇用労働者関係

ケース① 特定有期業務の開始当初から完了まで従事させた場合

特定有期業務の開始時点が、

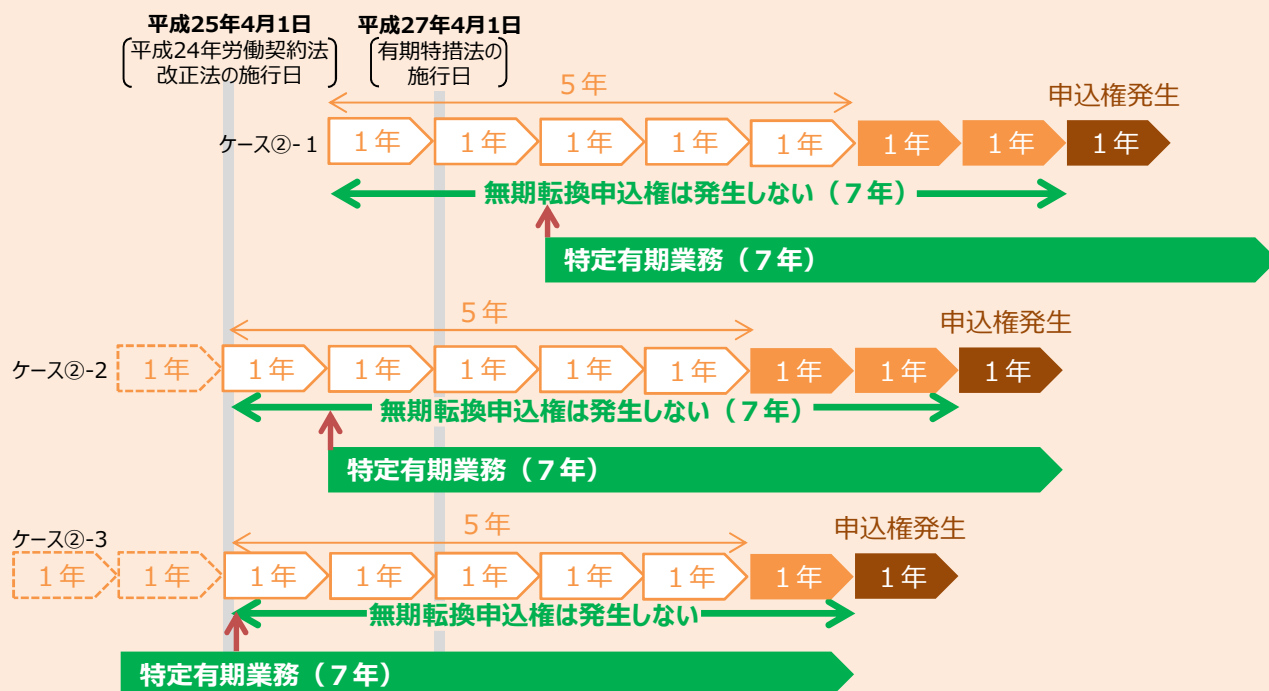
- ・ 平成27年4月1日以後
- ・ 平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日（有期特措法の施行日）より前
- ・ 平成25年4月1日（平成24年労働契約法改正法の施行日）より前

のいずれであっても、特例が適用される。ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例における通算契約期間の算定対象も平成25年4月1日以降に限られる（ケース①-3）。



ケース② 従前雇用している者を、新たに特定有期業務に従事させる場合

ケース①と同様に、特定有期業務の開始時点がいずれであるにかかわらず、通算契約期間が特定有期業務の期間（この例では7年）を超えれば、無期転換申込権は発生する（ケース②-1及びケース②-2）。ただし、ケース②-3においては、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、平成25年4月1日から7年が経過する前に特定有期業務が終了するので、その後は通常の無期転換ルールが適用される（ケース②-3）。



2. 第二種特定有期雇用労働者関係

ケース③ 定年後引き続き雇用される場合

定年の時点が、

- ・ 平成27年4月1日以後
- ・ 平成25年4月1日以後かつ平成27年4月1日より前
- ・ 平成25年4月1日より前

のいずれであっても、特例が適用される。ただし、通算契約期間の算定対象が平成25年4月1日に開始する有期労働契約に限られることから、特例の適用も平成25年4月1日以降に限られる（ケース③-3）。

