

【2018 年 1 月 17 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／特集第 144 号 ■

▽▼厚労省人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

今回の厚労省人事労務マガジンは、無期転換ルールを詳しく解説する特集配信号です。

目次

【今号の内容】

はじまります、無期転換ルール！

～準備はお済みですか？ 本格化する 4 月まで 3 か月を切りました！～

- 無期転換ルールとは
- 今、会社がやるべきことは？
- 無期転換ルールへの対応にあたっての注意点
- 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

はじまります、無期転換ルール！

～準備はお済みですか？ 本格化する 4 月まで 3 か月を切りました！～

有期契約労働者の雇用の安定を図るため、改正労働契約法により、平成 25 年 4 月 1 日に無期転換ルールが施行されました。このルールに基づき「無期転換申込権」の発生が本格的に見込まれる平成 30 年 4 月まで、ついに 3 か月を切りました！

無期転換ルールは、企業にとっても、有期労働契約で働く方にとっても、大きな変化が生じる大切なルールです。企業の皆さまにおかれましては、もう準備はお済みでしょうか。無期転換ルールへの対応については、人事労務の在り方を見直すきっかけとして捉えることが必要です。また、人事制度の検討や関係諸規定の整備等には一定の時間を要することから、まだ準備がお済みでない場合は、早急なご対応をお願いします。

無期転換の申込みが本格的に始まる直前の今、やるべきことや注意点などについて解説します。

■無期転換ルールとは

○ルール概要

同一の使用者ととの間で締結した有期労働契約で、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始したものについて、更新して通算契約期間が 5 年を超えた場合、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）に転換するルールです。

平成 25 年 4 月 1 日からカウントして 5 年を超える平成 30 年 4 月 1 日以降、多くの有期労働契約で働く方に無期転換申込権の発生が見込まれています。

○対象となる方

無期転換ルールの対象は、有期労働契約で働く全ての方々です。契約社員、アルバイト、派遣社員などの名称は問わず、定年後に引き続き雇用される嘱託社員など、高齢の方も対象となります。

○通算期間のカウントと無期転換の申込み

通算 5 年のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約が対象です。例えば、平成 24 年 10 月 1 日に、平成 24 年 10 月 1 日から平成 25 年 9 月

30

日までの 1 年間の有期労働契約を締結し、平成 25 年 10 月 1 日に契約を更新した場合、平成 25 年 10 月 1 日以降の契約期間からカウントします。無期転換の申込みは、通算契約期間が 5 年を超えた場合、その有期労働契約の初日から末日までの間に行うことができます。

労働者が無期転換の申込みをすると、会社がそれを承諾したものとみなされるため、会社は断ることができません。無期労働契約は申込時に成立しますが、その開始日は「申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から」となります。

【詳細はこちら】

<http://muki.mhlw.go.jp/overview/business.html>

■今、会社がやるべきことは？

○無期転換後の労働条件を検討し、就業規則などを整備しましょう

無期転換後の労働条件（職務の内容、勤務地、賃金、労働時間など）は、会社の就業規則や労働契約などで別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同じ労働条件となります。そのため、別段の定めを行うか否かも含め、無期転換後の労働条件を検討し、就業規則などの規定を整備する必要があります。特に定年など、有期契約労働者に通常は定められていない労働条件を適用する場合は、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

また、円滑な導入を図るため、制度の検討時から労使で協議することや、無期労働契約への転換の申込みができることを、事前に有期労働契約で働く方に説明することも重要です。

【「無期転換ルール」の導入ポイントに関する詳細はこちら】

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

○別段の定めについて

無期転換後の労働条件を検討するに当たり、「別段の定め」を行う場合、就業規則などの規定を整備する必要がある旨は上記で記載した通りです。この「別段の定め」について、無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにも関わらず、無期転換後の労働条件を以前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

なお、就業規則により別段の定めを行う場合においては、労働契約法第7条、第9条、第10条までに定められている就業規則法理が適用され、不必要・不合理な労働条件の変更は認められない場合があります。

【「無期転換ルール」に関するQ & A（Q5、11、13 参照）】

<http://muki.mhlw.go.jp/qa/business.html>

■無期転換ルールへの対応に当たっての注意点

○雇止め法理について

雇止めが有効か否かは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が次の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、その雇止めは無効とされます。雇止めが無効とされた場合、以前と同じ労働条件で、有期労働契約が更新されます。

①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同じだと認められるもの

②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

【「無期転換ルール」に関するQ & A（Q12 参照）】

<http://muki.mhlw.go.jp/qa/business.html>

○雇止め等への対応は慎重に！

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、有期労働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。

【「無期転換ルール」に関するQ & A（Q7参照）】

<http://muki.mhlw.go.jp/qa/business.html>

○クーリングについて

同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間（退職し、労働契約のない期間＝「無契約期間」）が、一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます（このことを「クーリング」と呼びます）。

この制度は、例えば、有期労働契約を締結し数年間働いた労働者が、一定期間を経過した後に再度同じ企業で働こうとした場合に、企業側が雇うことを躊躇（ちゅうちょ）する恐れや、通算された期間の記録等を永久に保存しなければならないという実務上の問題等が生じることを防ぐために設けられました。

無期転換ルールを避けることを目的として、例えば労働者を長期に雇用することを前提としているにも関わらず、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的でクーリング期間の前に雇止めをしている場合などについては、無期転換ルールの趣旨に照らして適切ではなく、雇止めを行うことは許されない場合もありますので、慎重に対応いただきますようご注意ください。

■継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

定年後に引き続き雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）も、有期労働契約が通算5年を超えた場合は、無期労働契約への転換を申し込むことができます。

ただし、次の①、②の条件下にある対象者には、その事業主に定年後引き続き雇用される期間について、無期転換申込権が発生しない特例が設けられています（有期雇用特別措置法）。

- ①適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、
- ②定年後引き続いて雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）

現在、この特例に関する申請が全国的に増加していることから、認定を受けるまでには通常よりも時間がかかる場合があります。このため、全ての労働局において、平成 30 年 3 月末日までに認定を受けることを希望される場合は、平成 30 年 1 月までに申請していただきますようお願いします（※）。

（※）ただし、申請件数や審査の状況によっては、平成 30 年 1 月までに申請いただいた場合であっても、平成 30 年 3 月末日までに認定を受けることができない場合がありますので、ご留意ください。また、平成 30 年 2 月以降の申請については、平成 30 年 4 月以降の認定になる場合があります。

申請書の作成・提出に当たっては、記載例、チェックリストなどをご用意していますので、ご活用ください。

【有期雇用特別措置法に関する参考資料】

<http://muki.mhlw.go.jp/news/20171017.html>

■無期転換後の定年の定めについて

無期転換後の労働者との労働契約において、定年を定めることは可能です。

もっとも、就業規則における定年の定めについては、労働契約法第 7 条、第 9 条第 10 条に定められている就業規則法理の適用を受けるものであることに留意が必要です（※）。無期転換ルールの趣旨も踏まえ、労使でよく話し合っ十分な理解を得た上で、適切な労働条件の設定（定年の定め）をお願いします。

（※）例えば 65 歳で無期転換した者の定年を 66 歳とするような場合など、無期契約に転換するという無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めを行うことは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

【「無期転換ルール」に関する Q & A（Q 9 参照）】

<http://muki.mhlw.go.jp/qa/business.html>

■無期転換ルールについて、もっと知りたい方へ

「無期転換ポータルサイト」に、無期転換ルールの概要や導入のポイント、国の支援策、Q & A、企業の導入事例、有期雇用特別措置法の申請資料などを掲載しています。

- ・ 無期転換ポータルサイト TOP <http://muki.mhlw.go.jp/>
- ・ 無期転換ルールの概要 http://muki.mhlw.go.jp/overview/part_time_job.html
- ・ 導入のポイント <http://muki.mhlw.go.jp/point/>

- ・ 国の支援策 <http://muki.mhlw.go.jp/policy/>
有期契約で働く方等の正社員化、処遇改善などを実施した事業主に対する助成制度（キャリアアップ助成金）なども設けています。
- ・ Q & A <http://muki.mhlw.go.jp/qa/business.html>
- ・ 企業の導入事例 <http://muki.mhlw.go.jp/case/>
- ・ 有期雇用特別措置法に関する参考資料
<http://muki.mhlw.go.jp/news/20171017.html>

【お問い合わせ先】

ご不明な点は、特別相談窓口までお気軽にお問い合わせください。

都道府県労働局（無期転換ルール特別相談窓口）一覧

<http://muki.mhlw.go.jp/policy/counseling.pdf>

-
- ★配信停止の手続き https://mhlw.lisaplus.jp/stop_form.php
 - ★バックナンバー <https://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
 - ★登録に関するお問い合わせ <https://mhlw.lisaplus.jp/contact.php>
 - ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚労省ホームページ「国民の皆様の声」へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>
 - ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用しています。
 - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-