

無期転換ルール ハンドブック

～無期転換ルールの円滑な運用のために～



「無期転換ルール」を
ご存知ですか

無期転換の条件

メリットと意義

導入の手順

支援策の紹介

事例の紹介

Q & A

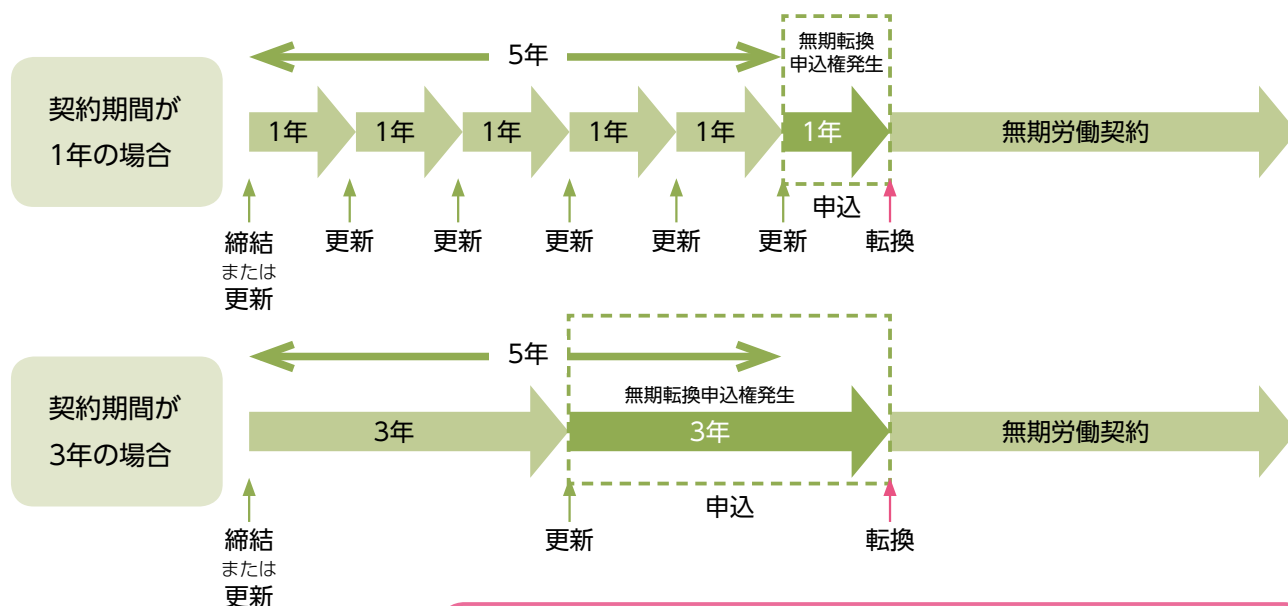


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「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年を超えて更新された場合は、有期契約労働者**（契約社員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。
- 無期転換の申込みがあった場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約となります。



※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

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。

なぜ「無期転換ルール」への対応が必要なのでしょう？

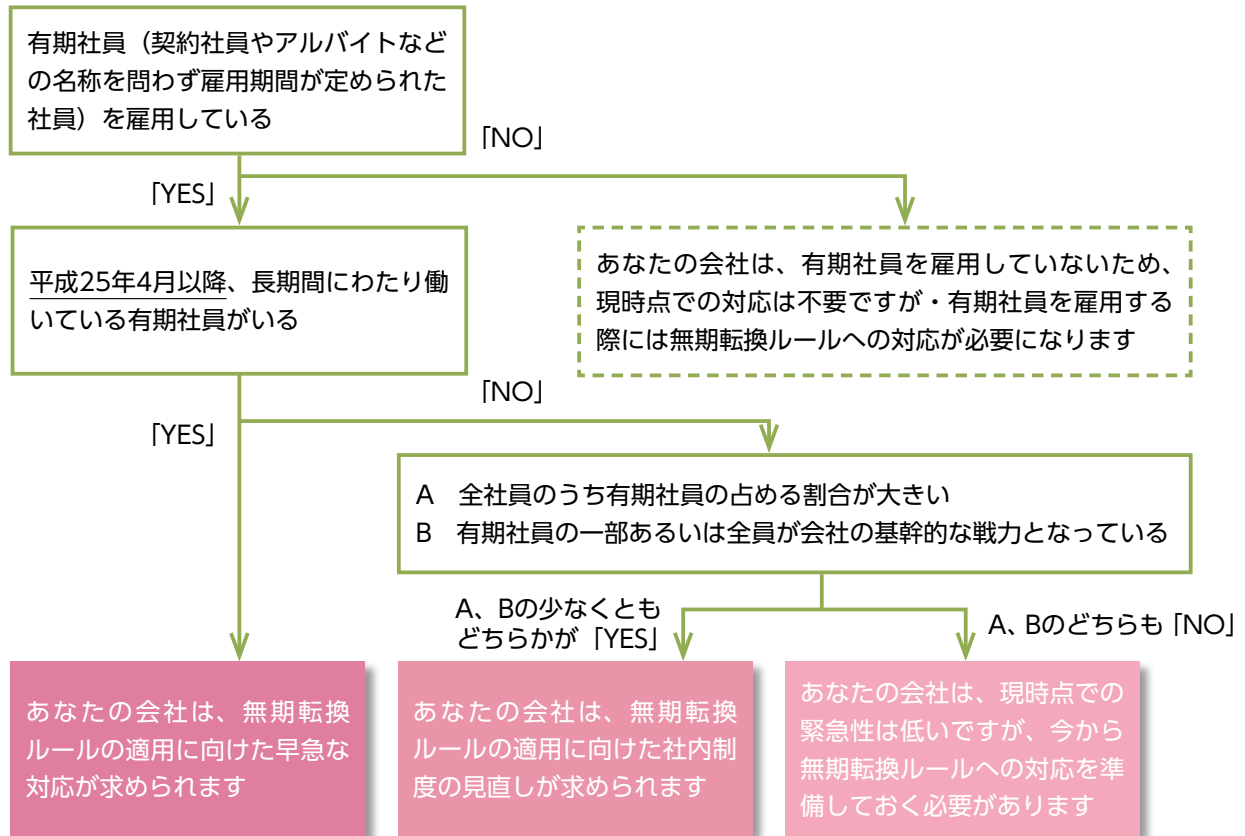
- 今日、有期社員の**約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を更新**している実態にあります。
- つまり、多くの会社にとって、**有期社員が戦力として定着**しているといえます。
- 特に長期間雇用されている有期社員は、例えば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、**ほぼ毎年「自動的に」更新を繰り返しているだけ**といえます。



- 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「契約社員」「アルバイト」などと呼ばれる社員です。
- ただし、これに限らず、会社が独自に位置づけている雇用形態（例えば、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、派遣元の会社に無期転換ルール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。

