

無期転換ルールに必要な労務管理 のポイントについて！

-雇用の安定と維持のために-



社会保険労務士事務所

テラス

社会保険労務士事務所テラス
所長 倉 雅彦
(社会保険労務士・介護支援専門員)

皆さんはじめまして 倉 雅彦です。

- ① 日本最北端
- ② 11人
- ③ 松岡修造と同じ年

・転職歴 4回 (高卒)

・公財) 介護労働安定センター 雇用管理コンサルタント

・公財) 北海道労働基準協会連合会 就労環境指導員

・北翔大学短期大学部こども学科 非常勤講師



有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が反復更新され、通算契約期間が5年を超えたときは、労働者からの申込みにより、期間の定めのない雇用契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

- 労働契約法改正で新設された規定であり、**平成25年4月1日以降**に開始された又は開始した有期労働契約から通算契約期間をカウントします。
- 使用者は、労働者からの無期転換申込みを拒否することはできません。
- 無期転換後は、契約期間以外については、従前の有期労働契約と同一の労働条件とされます。

有期労働契約の無期転換 労働契約法 平成25年4月1日施行

2013年(平成25年)4月

2018年(平成30年)4月

雇入 ▼ 更新 ▼ 更新 ▼ 更新 ▼ 更新 ▼ 更新 ▼ 雇入 ▼

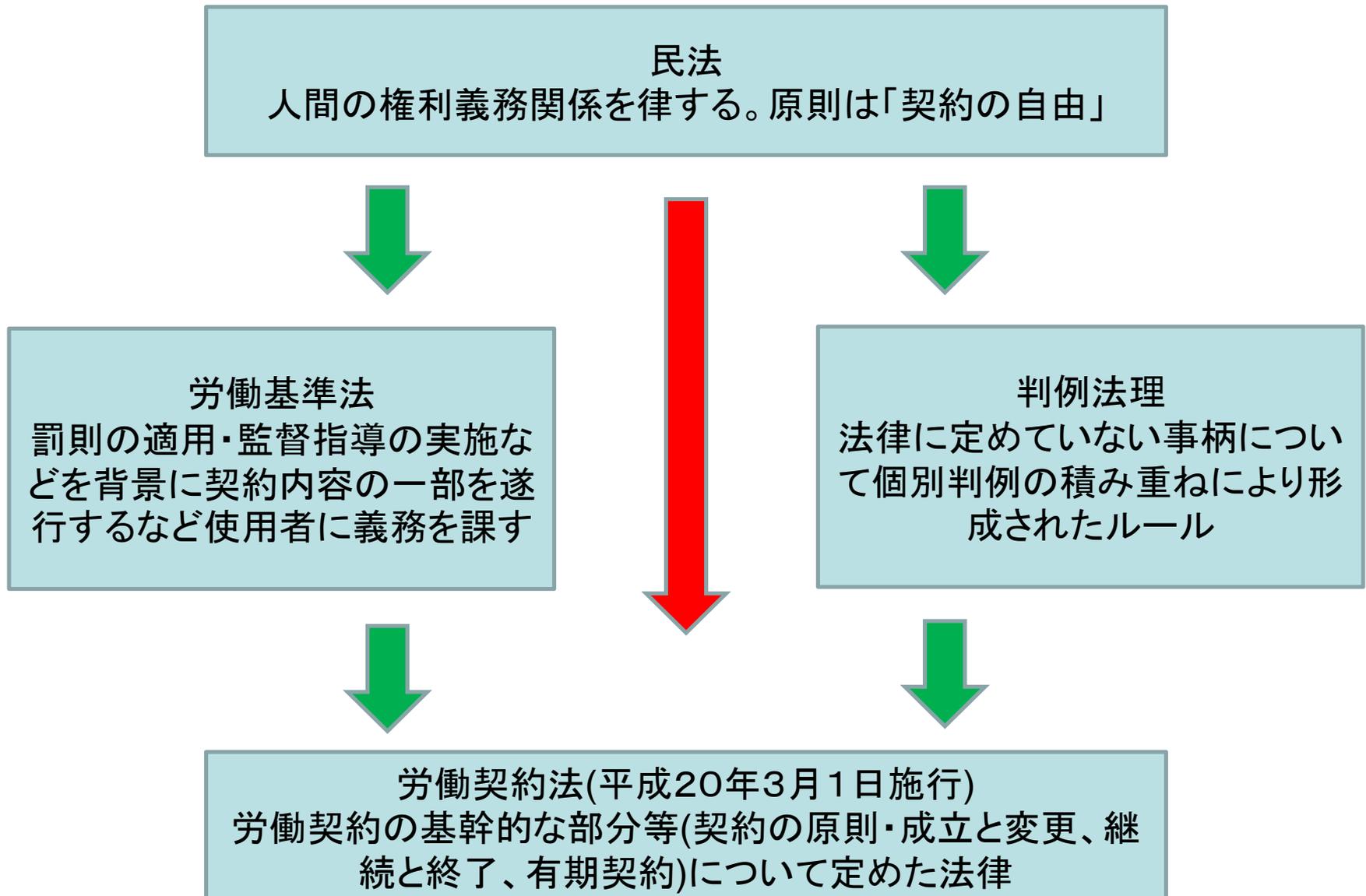


▲ 5年超

労働者からの
申出があれば
無期雇用に転換
権利発生

実際に影響が出てくるのは
今年(平成30年4月)以降から

労働契約法の関係イメージについて



労働契約法 第18条(無期転換申込権)をめぐって

(目的) 有期契約労働者の雇用期間終了による
雇止めなどで不安な労働環境の改善

(対象) 労働契約期間が通算()年を超える労働者

(要件) 同一の使用者との間に、二以上の有期契約
を締結している事。

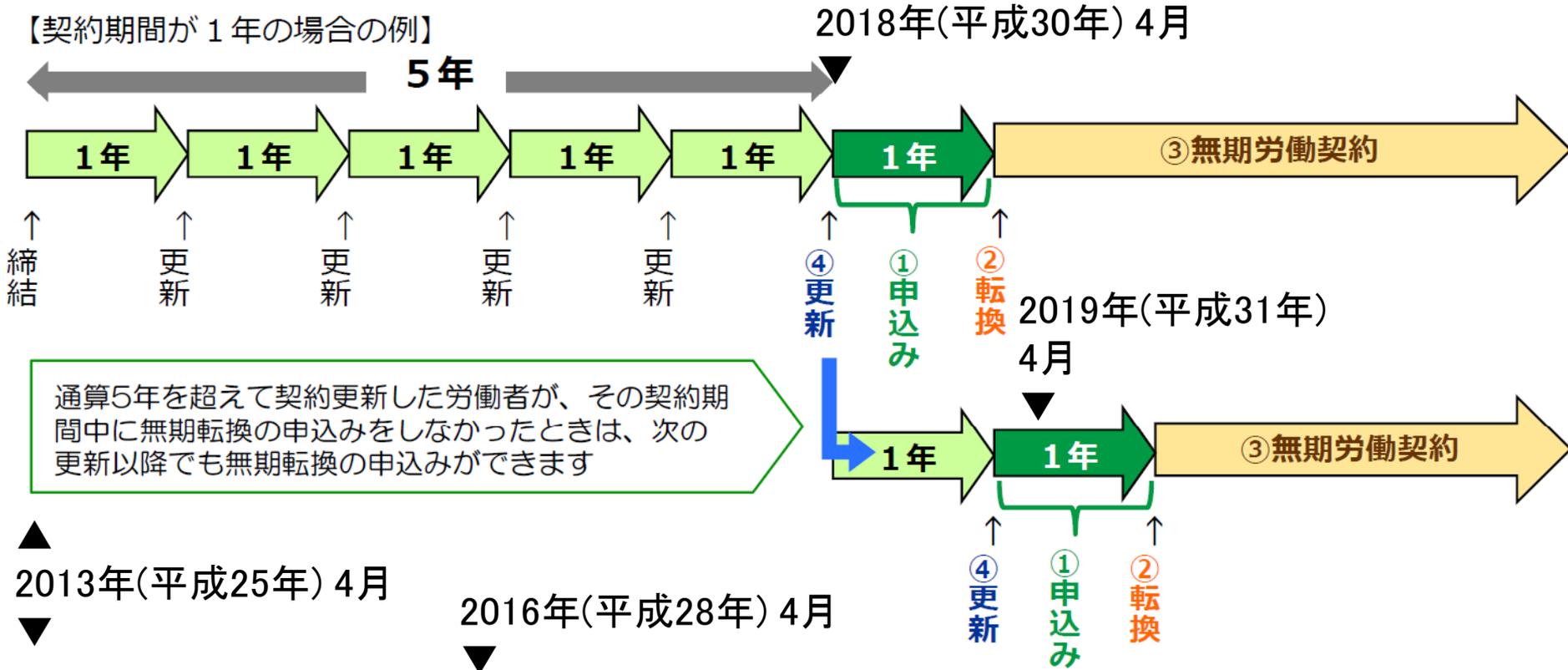
無期転換権の行使()を問わない)

(効果) 無期契約の締結を申し込むだけで、使用者は
その申し込みを承諾されたと()

無期転換()正職員とされ、正職員と同じ労働
条件になることを意味して()。

有期労働契約の無期転換 (有期契約期間1年/3年更新の場合)

【契約期間が1年の場合の例】



【契約期間が3年の場合の例】



何故、無期転換ルールに備える理由って？

本日のポイント

- ① 採用力と定着力促進のために有期から無期へ
(根拠を整備 (パスなどと連動))
- ②有期雇用契約者(パート・アルバイト・嘱託等)
には、**定年の概念がない。**
- ③就業規則に定年の定めのあるのは、
無期雇用者のみ(正職員・雇用の定めがない方)
- ④有期雇用契約者が定年(65歳)をまたいで5年
経過した場合は 無期転換申込権で70歳~80
歳でも継続して無期雇用になる。

有期労働契約の無期転換ルールの特例について

特例の対象となる労働者の具体的要件

①一定の期間内に完了する業務に従事する高収入かつ 高度な専門的知識を有する有期契約労働者

- 一定の国家資格者等を有する者
- 一定期間の実務経験を有する年収1,075万円以上の技術者、システムエンジニア、デザイナー等

対象者は年収が常時雇用される一般の労働者と比較して高い水準となることが見込まれる者に限る

★プロジェクト完了までの期間は無期転換申込権が発生しないが、その期間が10年を超える場合には、無期転換申込権が発生する。

②定年後引き続き雇用される有期契約労働者

定年に達した後、同一の事業主または特殊関係事業主に引き続いて雇用される高齢者については特例の対象となる

★継続して雇用されている期間は、通算契約期間に参入しない

継続雇用の高齢者の特例とは?(有期雇用特例措置法)

継続雇用の高齢者の特例とは?

○ 無期転換ルールの適用により、通常は、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者についても無期転換申込権が発生しますが、有期雇用特別措置法 (※1) により、

- ・ 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、
- ・ 定年に達した後、引き続き雇用される有期雇用労働者 (継続雇用の高齢者)

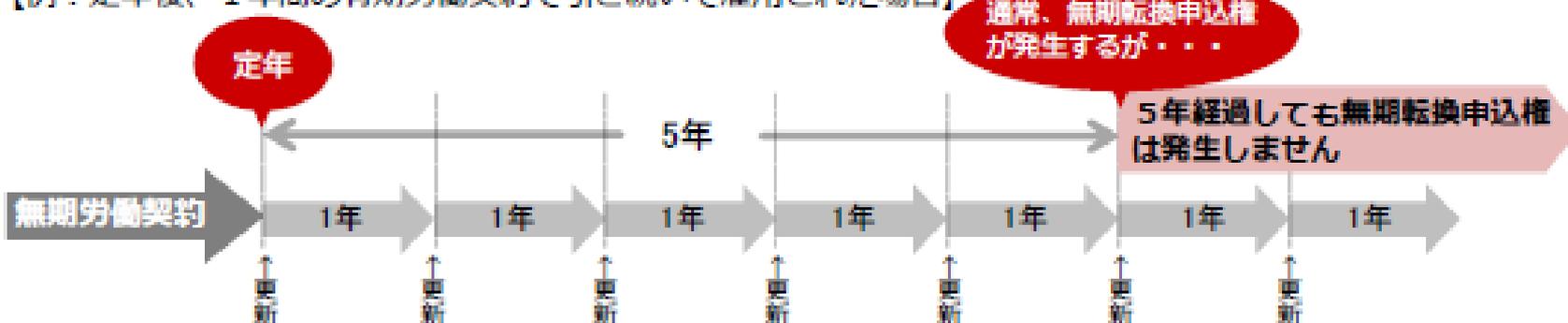
については、**無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。**

特例の適用に当たり、事業主は本社・本店を管轄する都道府県労働局 (※2) に認定申請を行う必要があります。

※1 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第6条：平成27年4月1日施行

※2 都道府県労働局雇用環境・均等部 (室)

【例：定年後、1年間の有期労働契約で引き続き雇用された場合】



※ 正社員、無期転換ルールにより無期となった社員などすべての無期契約労働者

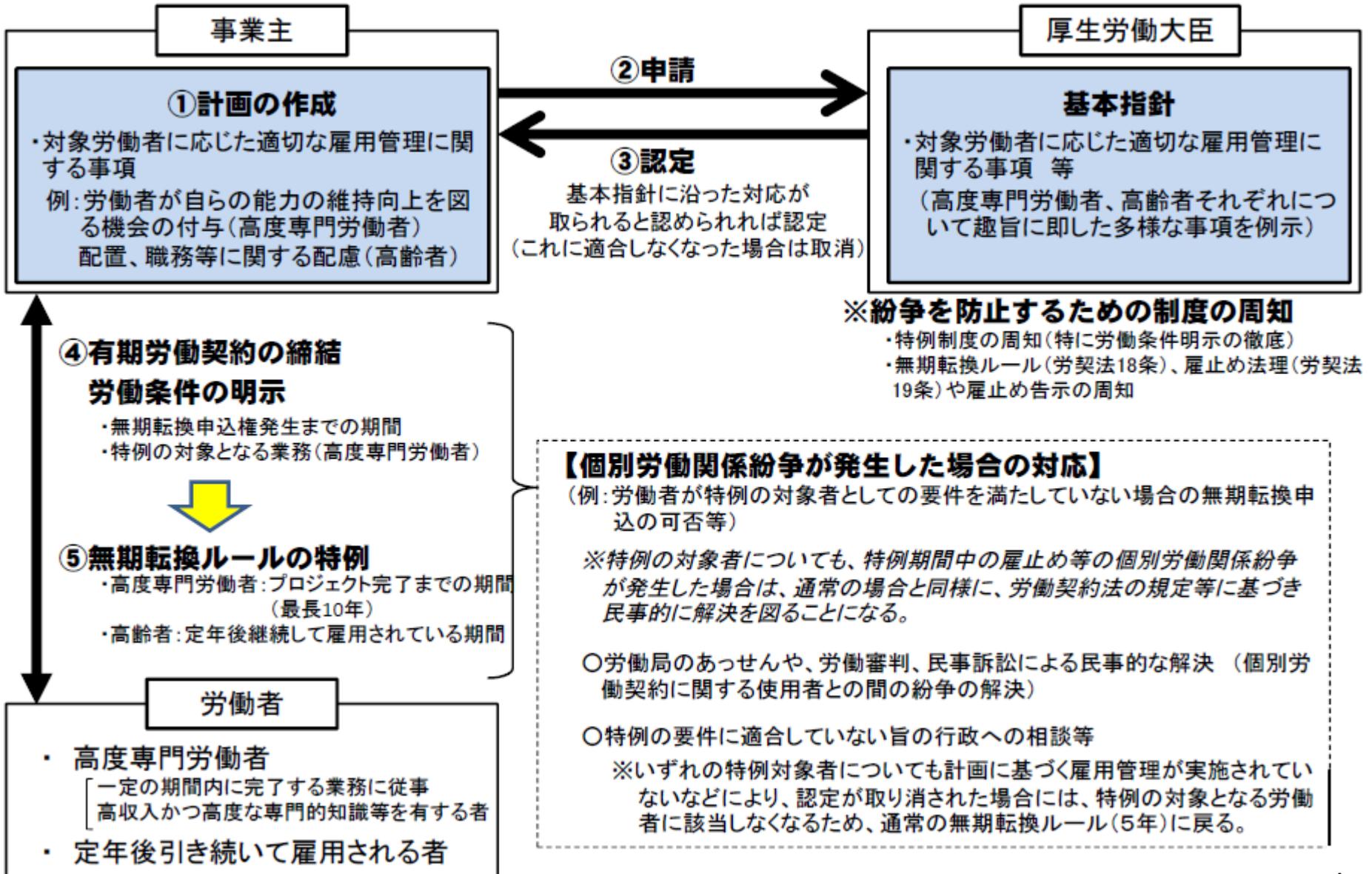
対象となる労働者

○ 定年後、同一事業主に引き続き雇用される有期雇用労働者。

※ 高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主 (いわゆるグループ会社) に定年後引き続き雇用される場合も対象となります。

※ ただし、定年後、グループ会社ではない企業に再就職した場合は特例の対象とならず、通常どおり無期転換ルールが適用されます。

有期労働契約の無期転換ルールの特例について



対応策 その1(高齢者雇用状況報告をしている法人の場合)

- ①有期雇用特別措置法の第二種計画認定申請する。(難しくはないです)
- ☆ 第二種計画認定・変更申請書+高齢者雇用状況報告書(写し)のみで良い。

企業全体の常用労働者が30人以上の事業主に6月に作成・提出義務があります。



- 詳しくは➡<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000185257.pdf>

対応策 その2(高齢者雇用状況報告をしていない法人の場合)

②-1 第二定年を設け、無期労働契約者の転換条項を就業規則に反映する。

(無期労働契約への転換)

第〇〇条 期間の定めのある労働契約で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、**満〇歳**とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

厚生労働省モデル就業規則から抜粋

対応策 その2(高齢者雇用状況報告をしていない法人の場合)

②-2定年の定めが(高齢者雇用安定法)違反はないか?就業規則に反映している。

(定年)

第〇〇条 職員の定年は満60歳とし、定年に達した日以降における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職する。

(定年退職者の再雇用)

第〇〇条 理事長は、第〇〇条の定年により退職した者又は前条の定めにより定年を延長して勤務した後退職した者が、引き続き勤務することを希望するときは、その退職日の翌日から65歳に達した以降における最初の3月31日まで再雇用する。

【経過措置を利用する場合の例】

第〇条 従業員の定年は満60歳とし、60歳に達した年度の末日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前的高齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準(以下「基準」という。)のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。

- (1)引き続き勤務することを希望している者
- (2)過去〇年間の出勤率が〇%以上の者
- (3)直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと

最後に

法人で対応する点は

①無期転換ルールを活用して人財の採用力と定着力を促進する。

②継続雇用の高齢者について対応をする。

(一方的に権利を行使されないように予防する。)

• 北海道労働局の窓口に相談・連絡してみてください、丁寧・親切にアドバイスしていただけます。

北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課 有期特措法高齢者認定調査員

☎ 011-709-2715 札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階

ご清聴ありがとうございました。

☆労務管理大切なポイントは「価値観の多様化に対応する」ことです。

ミスマッチを防ぐ面接方法・持ち味行動指針づくり・職場風土づくり研修など



社会保険労務士事務所

テラス



札幌市北区北10条西1丁目10-1 MCビル7階
(株)ヒューマンリソース内

☎011-299-8210

☎011-299-8270