

## 有期契約労働者の無期転換ルール

平成 25 年 4 月 1 日施行の「改正労働契約法」により、有期契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換される「無期転換ルール」創設されました。1年毎に契約を更新している有期契約労働者がいる場合には平成 30 年 4 月から「無期転換ルール」の対象となることから、今一度内容についてご説明いたします。

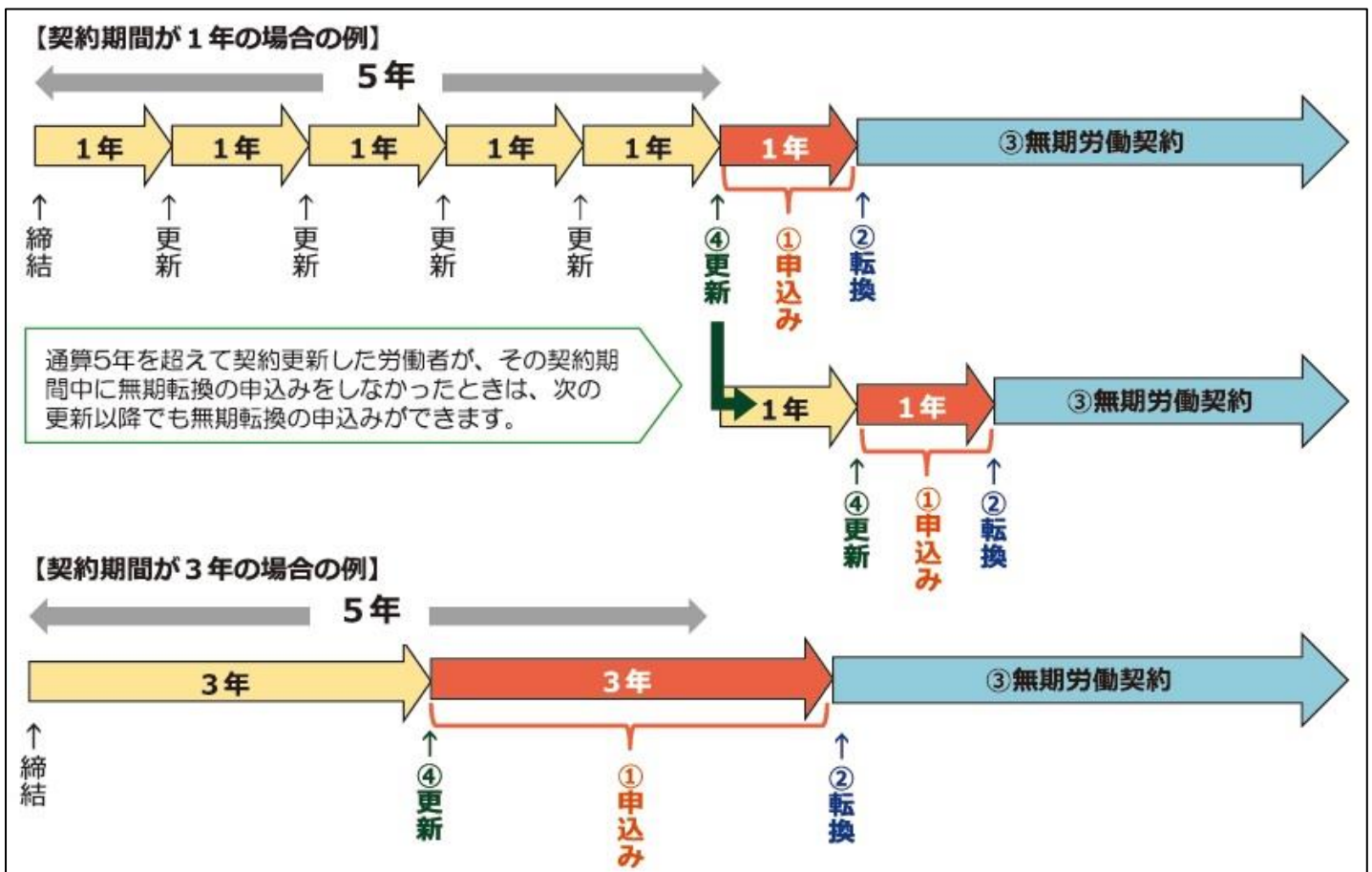
### 『無期転換ルール』とは

#### 【要件】

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、無期労働契約者に転換します。

※通算契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する有期労働契約が対象となり、それ以前に開始された有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

#### 【無期転換ルールの申込み時期について】 ※厚生労働省パンフレットより



図の通り、1年契約の場合には平成30年4月1日以降、3年契約の場合には平成28年4月1日より無期転換の申込みができることとなります。（平成25年4月1日に締結・更新した場合）

## 適用除外となる特例対象労働者

無期転換ルールの基本的な仕組みは前述の通りですが、以下の特例対象労働者があります。

- (1) 高度専門職 … 1年当たりの賃金の額に換算した額が1,075万円以上で、一定の専門職として法律上規定された職種に従事する労働者
- (2) 継続雇用の労働者 … 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定年に達した後、引き続いて雇用される有期契約労働者

例えば、60歳を定年としており65歳まで1年ごとの契約更新と規定している場合には上記(2)に該当します。さらに65歳を超えて契約を更新することがある場合には、無期転換ルールに該当することから上記①の「適切な雇用管理に関する計画」を労働局へ提出する必要があります。

**お問い合わせは当事務所まで！**

### 【無期転換ルールその他のポイント】

- 無期転換の申込みは口頭の申込みでも有効となります。
- 無期転換の申込みをすると、使用者が承諾したものとみなされるため拒否することはできません。
- 同一との使用者との間で有期労働契約を締結していない期間が、一定以上にわたる場合には「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。

## 一 注目の助成金

### 65歳超雇用推進助成金

#### 概要

高齢者の安定した雇用の確保のため、66歳以上への定年引上げ・定年廃止・継続雇用制度等の措置を実施した事業主に対して助成金を支給します。

#### 主な支給要件

次の①～⑧までの全ての要件を満たす事業主に対して支給します。

- ①制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- ②制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- ③制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条の規定に違反していないこと。
- ④支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

#### 受給額

起算して1年前の日から支給

65歳以上の定年引上げ	100万円	
66歳以上の定年引上げ又は、定年廃止	120万円	
希望者全員を対象とする、継続雇用制度の導入	66歳～69歳	60万円
	70歳以上	80万円

#### 申請の流れ

- (1) 就業規則の改定・制度実施
- (2) 定年引上後2ヶ月以内に申請（提出先は、独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構）

**お問い合わせは当事務所まで！**