

雇用管理責任者必携

建設労務安全

特集

労働契約書を見直そう! 4月からの無期転換ルール

アスミル社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 櫻井 好美

好評連載

- ・マンガで学ぶ労務管理—応用編— 続・労安建設 田中社長の労務管理修行
- ・建設現場管理のコンプライアンス
- ・建設業のお悩み相談室
- ・Kenzo 百景



バックナンバーを閲覧できます!!
<http://kensetsu.chosakai.ne.jp/>

会員には、チェックリスト・作業標準などの各種資料の提供、ならびに安全衛生関係の相談を無料で実施いたします。

問い合わせ先

無料労務
相談室 ▶ **03-5980-4900**

※「相談パスワード」と「ユーザーID」を
ご準備の上、お電話ください。

労働契約書を見直そう！ 4月からの無期転換ルール

アスミル社会保険労務士事務所 櫻井 好美
特定社会保険労務士

本年4月よりスタートする「無期転換ルール」。使用者として、円滑な導入に向けた対応が求められている。なにより、「意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる」「長期的な人材活用戦略を立てやすくなる」など、企業側にとってのメリットも大きい。そこで、本稿では、特定社会保険労務士の櫻井好美先生に、無期転換ルールの概要から導入の際のポイントなどを分かりやすく解説していただいた。（編集部）

わが国における 有期労働契約の経緯

（1）現状の把握

今日、有期労働契約（パート労働、派遣労働等）の約3割は、通算5年を超えて有期労働契約を反復更新しているといわれています。また、企業にとって有期労働契約者とは、無期契約の正社員と違い、労働力の調整に使ってきたという現状があります。このような状況の中、有期労働契約は、実質的には「自動更新」といった運用が多く、またその契約形態により有期労働者にとっては雇止め不安がつきまってきました。

このような不安な状況を解消させること、また実質的に有期労働契約というだけで不合理な労働条件が強いられているということから、働く人が安心して働き

続けられる社会の実現のために法改正がなされました。

（2）法律の改正

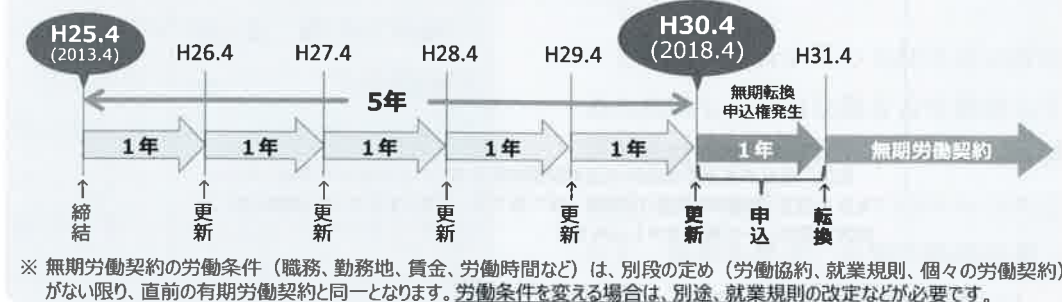
平成24年8月10日に「労働契約法の一部を改正する法律」が公布され、有期労働契約について、労働契約法に①無期労働契約への転換、②「雇止め法理」の法定化、③不合理な労働条件の禁止の3つのルールが規定されました。

その1つの無期労働契約への転換とは、有期労働契約が繰り返し更新されて、通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるというルールです。この5年通算のカウントは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象となるため、平成30年4月1日以降、有期労働契約で働く方に、無期転換

図1 無期転換ルールについて

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。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。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

【例：平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



対象となる労働者

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

申込権の発生が見込まれています（図1）。

ポイント

契約社員、パートタイマー、アルバイト、嘱託等の名称は関係なく、有期労働契約をしているすべての方が対象です。

「無期転換権」が発生する 3つの要件とは？

下記の3つの要件が揃ったとき、無期転換権が発生します。

- ①有期労働契約の通算期間が5年を超えていること
- ・同一の使用者との間で2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が、5年を超えるとき
- ・契約期間が5年を経過していなくても、

契約期間が3年の有期労働契約をさらに3年間で更新した場合、通算の契約期間は6年になるため、2回目の更新をする4年目には、すでに無期転換権が発生していることになります。

- ・契約の通算期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定します
- ・平成25年4月1日に開始した有期労働契約は通算の対象にはなりません。
- ・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、すなわち「無契約期間」が、一定の長さに渡る場合、この期間を「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の対象から除外されます。
- ②契約の更新回数が1回以上あること
- ③現時点で同一の使用者との間で契約していること

図2 書面による無期転換の申し込み

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日

申出者氏名 _____ 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

無期労働契約転換申込み受理通知書

殿

受理日 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日

職氏名 _____ 印

あなたから平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。

ポイント

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、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限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。

無期転換制度導入による2つのメリット

(1) 企業にとってのメリット

今まで有期契約社員の方が無期に転換することで、企業にとっては2つのメリ

ットが考えられます。

- ・意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる
- ・長期的な人材活用戦略を立てやすくなる

企業は、これからの人材不足に対応するためにも、多様な働き方を検討していくことは必要不可欠です。無期転換制度の導入は、企業にとってのチャンスととらえ、無期転換者、有期労働契約者、正社員それぞれの位置づけを明確にし、新たな人事制度への取組みをしていくことが、定着率を高め、新規採用にあたってアドバンテージを取ることができると期待されます。

(2) 無期労働契約と正社員の違い

今回の無期労働契約への転換は、労働契約の期間が無期になるとことであっ

ポイント

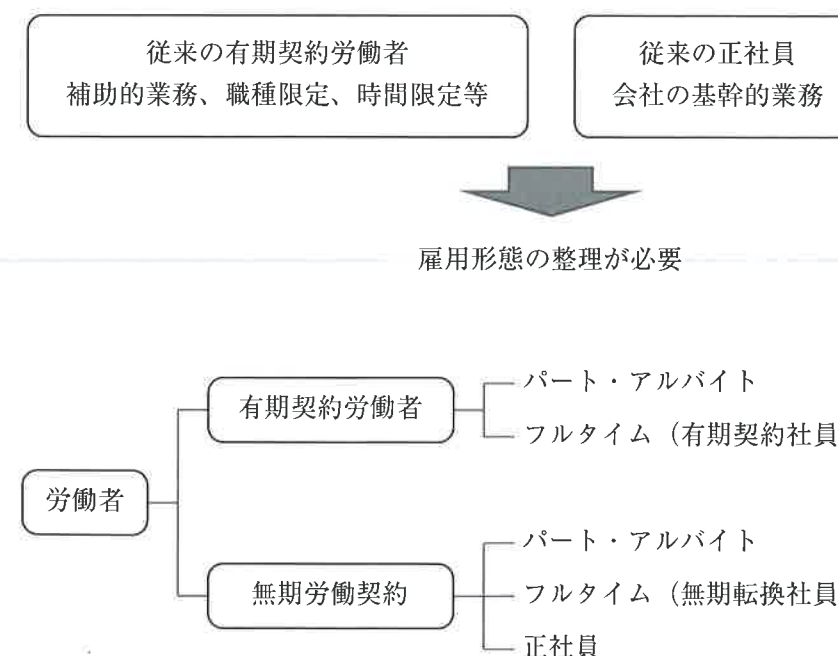
無契約期間の前の通算契約期間により、クーリング期間も以下のように変わります。

無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間（クーリング期間）
2カ月以下	1カ月以上
2カ月超～4カ月以下	2カ月以上
4カ月超～6カ月以下	3カ月以上
6カ月超～8カ月以下	4カ月以上
8カ月超～10カ月以下	5カ月以上
10カ月超～	6カ月以上

無期転換の申し込みと無期労働契約の成立

無期転換申込権の発生後、該当する有期契約労働者が、会社は無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立し、会社は断ることはできません。この申し込みは、法律上口頭でも有効です。

しかし、口頭での申し込みは、後日申し込みをしたかどうかのトラブルが起こりやすいため、書面での申し込みが望ましいでしょう（図2）。



【整理の仕方・例】

	正社員	無期転換社員		有期契約社員	
		フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
契約期間	無期労働契約	無期	無期	有期	有期
昇給	有	有	有	無	無
異動	有	無	無	無	無
賞与	有	有	無	無	無
退職金	有	有	有	無	無
福利厚生					
業務内容					

て、正社員になることはありません。ただ、無期転換者も正社員と同じ仕事内容ということであれば、会社は雇用期間だけの変更で正社員ではないと認識していても、無期転換をされた本人は、正社員になったと勘違いをしてしまう可能性があります。

そうした誤解を招かないためにも、社内の仕事を整理し、雇用形態の区分ごとに任せる仕事、労働条件等を明確にしていく必要があります。

今後は、雇用形態ごとに、仕事の内容、責任の範囲、労働条件、処遇、評価等を区分けしていく必要があります。

無期転換ルール導入の具体的な手順

無期転換ルールの導入にあたっては、下記のようなステップで導入を進めていきましょう。

STEP 1 有期契約社員の就労実態を調べる

・社内にどのような契約形態の人がいるか確認しましょう。

(例) アルバイト、パート、契約社員、正社員、嘱託等

・それぞれの雇用形態ごとの仕事内容、労働時間、契約期間、更新回数、労働条件等を整理してみましょう。

STEP 2 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

・社内の仕事を整理し、どの雇用形態の人にどの仕事を任せるのか、検討しましょう。

STEP 3 運用する労働条件を検討し、就業規則を作成する

・実際に、それぞれの雇用形態ごとの労働条件が決まったところで、就業規則および雇用契約書におとしていきましょう。

・導入前に雇用形態ごとの違いを明確にしておくことが大切です。

STEP 4 運用と改善を行う

・無期転換権の行使について、また新た

な人事制度の導入にあたっては従業員の方々と協議し、コミュニケーションをとりながら納得性がある制度にしていくことが重要です。

・運用前に、どのような制度なのかきちんと説明をしましょう。

(出典 厚生労働省 有期労働契約者の無期転換ポータルサイト)

有期と無期労働契約書の違い

実際にそれぞれの労働条件が決まったところで、労働契約書を作成してみましょう。

有期と無期それぞれの労働契約書の違いを理解してください(図3)。

ポイント

- ・有期契約書の場合、契約更新の有無と、「更新する場合があります」となった場合は、契約更新の判断基準の明記が必要
 - ・無期契約書の場合、退職に関する事項の記載が必須
 - ・有期契約の昇給、賞与、退職金は、その有期契約期間にあるかないかで記載
 - ・有期契約であっても保険関係については、それぞれの基準に該当すれば加入義務あり
- (雇用保険：週20時間以上勤務 社会保険：正社員の4分の3以上の所定労働時間勤務)

「有期特措法」による無期転換権の特例

前段で説明したとおり、同一の使用者との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新をされた場合、無期転換申込権が発生します。

ただし、有期雇用特別措置法により、2つのケースの場合、一定の手続きをすることで無期転換申込権が発生しないこととなります。

(1) 特例に該当するケース

【専門的知識等を有する有期雇用労働者(以下「高度専門職」といいます)の特例】

■高度専門職の要件

- ・年収要件…1075万円以上
- ・高度専門職の範囲…次のいずれかに当てはまる方が該当します。
 - ①博士の学位を有する者
 - ②公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、社会保険労務士、不動産鑑定士、技術士または弁理士
 - ③ITストラテジスト、システムアナリスト、アクチュアリーの資格試験に合格している者
 - ④特許の発明者、登録意匠の創作者、登録品種の育成者
 - ⑤大学卒で5年、短大・高専卒で6年、高卒で7年以上の実務経験を有する農林水産業、鉄工業、機械、電気、建築、土木、の技術者、システムエンジニアまたはデザイナー

図3 モデル労働契約書（有期と無期の違い）

労働契約書（無期）

労働契約書

株式会社〇〇〇（以下会社という）と△△△（以下本人という）とは、
以下の条件により労働契約を締結する。

雇用期間	平成30年4月1日 ～ 期間の定めなし		
勤務場所	本社		
仕事の内容	経理業務全般		
勤務時間	1. 始業 9時 終業 18時 2. 休憩時間 12時～13時		
休日	土・日・祝日		
所定外労働	所定外労働 ☒ 有 ☐ 無	休日労働 ☒ 有 ☐ 無	
休 暇	1. 年次有給休暇 法定通り 2. その他休暇		
賃 金	基本給	基本給	250,000 円
	諸手当	家族手当	10,000 円
		資格手当	5,000 円
		通勤手当	10,000 円
	賃金締切日	毎月	末 日
	賃金支払日	毎月	15 日
	賃金支払時の控除	☒ 所得税 ☒ 雇用保険料 ☒ 社会保険料 ☐ 住民税	
	昇給	☒ 有 ☐ 無	
賞与	☒ 有 ☐ 無		
退職金	☒ 有 ☐ 無		
退職に関する事項	1. 定年制 ☒ 有 60 才 ☐ 無		
	2. 継続雇用制度 ☒ 有 65 才 ☐ 無		
	3. 自己都合の退職手続き 退職する30日前までに届出ること		
	4. 解雇の事由および手続き 就業規則に準ずる		
その他			

・本人は就業規則等に定める諸規則を遵守し、誠実に職責を遂行すること。
・その他、疑義が生じた場合には労働法令に従う。

年 月 日

会 社 株式会社〇〇〇
代表取締役 ×× ×× 印

本 人 住所
氏名 △△△ 印

労働契約書（有期）

労働契約書

株式会社〇〇〇（以下会社という）と△△△（以下本人という）とは、
以下の条件により労働契約を締結する。

雇用期間	平成30年4月1日～平成31年3月31日まで			
勤務場所	本社			
仕事の内容	経理業務全般			
勤務時間	1. 始業 9時 終業 18時 2. 休憩時間 12時～13時			
休日	土・日・祝日			
所定外労働	所定外労働 ☒ 有 ☐ 無	休日労働 ☒ 有 ☐ 無		
休 暇	1. 年次有給休暇 法定通り 2. その他休暇			
賃 金	基本給	基本給	230,000 円	
	諸手当			
		通勤手当 10,000 円		
	割増賃金率	法定通り		
	賃金締切日	毎月	末 日	
	賃金支払日	毎月	翌月 15 日	
	賃金支払時の控除	☒ 所得税 ☒ 雇用保険料 ☒ 社会保険料 ☒ 住民税		
	昇給	☐ 有 ☒ 無		
	賞与	☐ 有 ☒ 無		
退職金	☐ 有 ☒ 無			
契約更新の有無	☐ 自動的に更新する ☒ 更新する場合があります ☐ 更新しない	契約の更新の判断基準	・契約期間満了時の業務量 ・従事している業務の進捗状況 ・有期契約従業員の能力、業務成績、勤務態度 ・会社の経営状況 ・その他（ ）	
退職に関する事項	・契約更新の有無は、期間満了の1カ月前までに通知する ・やむを得ない事情で、期間途中で退職する場合は30日前までに会社へ届け出ること ・やむを得ない事情で、解雇する場合は就業規則に準じて手続きを行う			

・本人は就業規則等に定める諸規則を遵守し、誠実に職責を遂行すること。
・その他、疑義が生じた場合には労働法令に従う。

年 月 日

会 社 株式会社〇〇〇
代表取締役 ×× ×× 印

⑥システムエンジニアとしての実務経験
5年以上を有するシステムコンサルタ
ント

⑦国等によって知識等が優れたものであ
ると認定され、上記①から⑥までに掲
げる者に準ずるものとして労働局長が
認める者

■特例の内容

下記の要件を満たす有期契約労働者
は、プロジェクトに従事している期間、
無期転換申込権は発生しません（期間の
上限は10年）。

- ・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
主に雇用されている
- ・高収入で、かつ高度の専門知識等を有
している
- ・その高度の専門的知識等を必要とし、
5年を超える一定の期間内に完了する
業務に従事している

【定年に達した後引き続き雇用される
有期雇用労働者の特例】

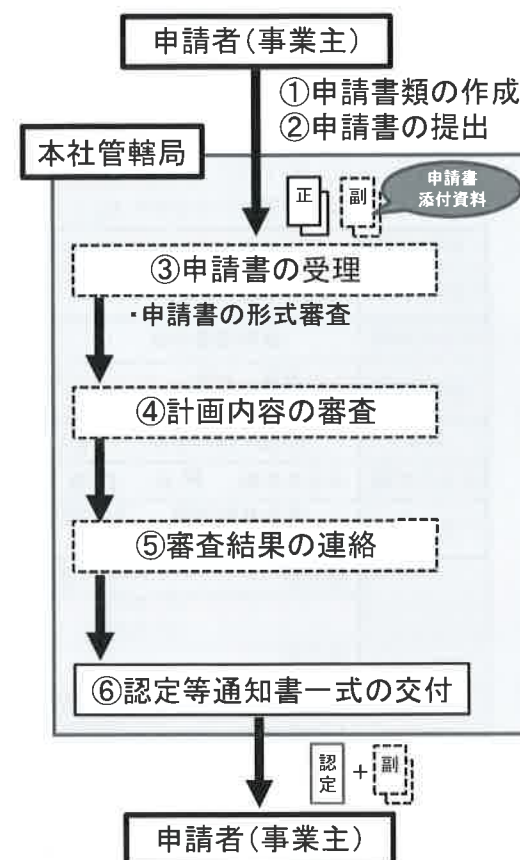
■定年後の継続雇用

定年退職後であっても、定年後に1年
ごとの継続雇用をしている場合、定年退
職後の有期契約期間を通算し、5年を超
えた場合には無期転換権が発生します。

■特例の内容

- ・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
主に雇用されている
- ・定年に達した後引き続き雇用されてい
る

図4 有期特措法に基づく計画認定の流れ



(2) 手続きの流れ

具体的な手続きの流れは、上記図4の
とおりです。

ポイント

- ・専門知識等を有する有期雇用労働
者の場合は、第一種計画認定申請
書、定年に達した後、引き続き雇
用される有期雇用労働者の場合
は、第二種計画認定申請書を使
います。
- ・申請書の提出から認定書が交付さ
る

図5 モデル労働条件通知書

年 月 日 殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）
就業の場所	【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 7 年 4 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
従事すべき 業務の内容	新商品「●●」の開発に必要な社内システムの開発 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（新商品「●●」開発プロジェクト 開始日：27年6月1日 完了日：34年9月30日）

れるまでには時間がかかるので、注
意が必要です。

(3) 労働契約書のポイント

無期転換の特例を利用した場合、労働
契約書にも一部記載が必要となります
（図5）。

なお、無期転換権の特例に関する詳細
は、厚生労働省のホームページ（<http://muki.mhlw.go.jp/>）でご確認ください。

キャリアアップ助成金 「正社員化コース」の活用

今後は、現状の有期契約の労働者に対
して、①無期契約社員とするのか？ ②
正社員とするのか？ といった人事制度

を決めていく必要があります。もし、そ
の人事制度の中に、無期転換や正社員転
換の制度設計をするのであれば、キャリ
アアップ助成金の「正社員化コース」の
活用がおすすめです。

キャリアアップ助成金とは有期契約労
働者、短時間労働者、派遣労働者とい
ったいわゆる非正規雇用の労働者（以下
「有期契約労働者等」という）の企業内
でのキャリアアップ等を促進するため、
これらの取組みを実施した事業主に対し
て助成をするものです。

いくつかコースがありますが、「正社
員化コース」の場合、就業規則等有期
契約労働者が正社員等へ転換できる制度
を規定し、実際に制度を活用した場合に
助成金が支給されます。

(1) 助成金額

- ・有期契約労働者→正社員：57万円（生産性の向上が認められる場合72万円）
- ・無期契約労働者→正社員：28万5000円（生産性の向上が認められる場合36万円）

※金額は中小企業の場合で、大企業の場合は異なります。

(2) 主な手続き手順

- ①キャリアアップ計画書を労働局へ提出
- ②社内にて正社員等転換制度を導入（就業規則等で規定）…非正規労働者（※）に対して、正社員へのチャレンジができるような要件を定めます。
- ③制度を活用して正社員転換を実施…非正規労働者の方が、実際に社内で制定された正社員転換制度を利用し、正社員へ転換をします。

- ④正社員転換後6カ月経過後に支給申請
- ※今回の助成金対象の非正規労働者とは、6カ月以上の非正規労働者が対象になります。例えば、3カ月の非正規労働者が正社員転換制度を利用しても助成金の対象にはなりません。詳細は、お近くのハローワークまたは労働局などにてご確認ください（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html）。

今、建設業に求められる「雇用環境」の整備

建設業においても、労働者を雇い入れ

る以上は労働法の対象になります。特に作業員の中には、労働者と請負が混在している場合が多く、労働者であれば、労働契約書の整備は必須です。そして、無期転換ルールの発生にあわせ、労働契約書の作成、36協定の整備、労働時間管理、社内のルール作りといった労働環境の整備が望まれます。

昨今、建設業では人手不足が叫ばれています。この人手不足は建設業だけではなく、多くの業界で共通している悩みでもあります。

例えば、現在進行形で介護や保育、運送、流通小売などの業界は人手不足に直面しています。

さらに、たとえ今は充足している産業でも、少子高齢化のさらなる進行により、将来はどうなるか分からないということで、いわば業界の垣根を超えて「人材獲得競争」が起こっているのです。

そのような中で、労働環境の整備された業界に人材が流れていくのは間違いがなく、人材確保のためにも労働環境の整備は急務です。

また、無期転換ルールにより、仕事の内容の整理や多様な働き方を整備することで、定着率をあげることもつながっていくと考えられます。

今、「働き方改革」が叫ばれていますが、建設業においても労働法に対応し、労働環境を整備していくことが、人材の確保につながっていきます。

建設需要が高まりを見せる今こそ、環境整備にチャレンジしてください。