平成30年4月まで あとわずか！

はじまります、「無期転換ルール」

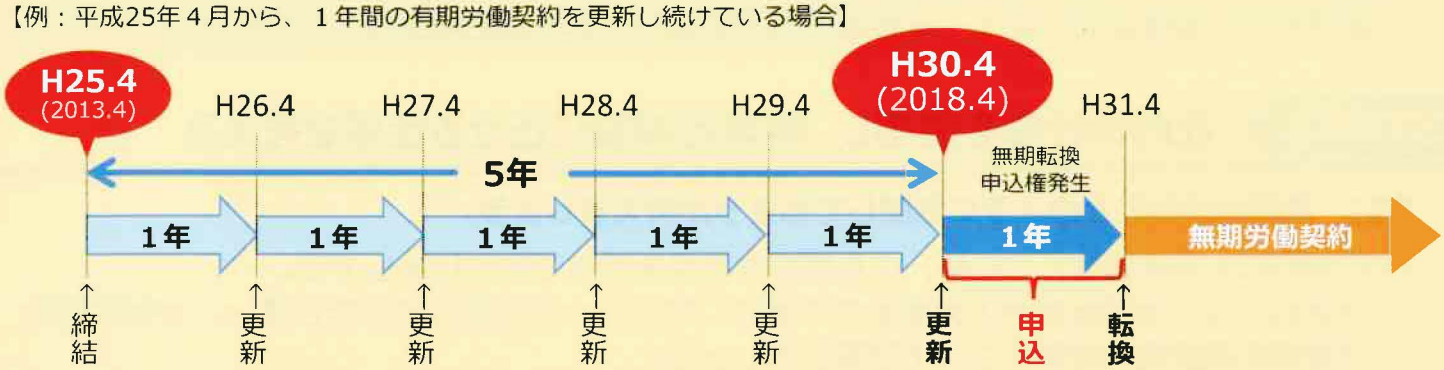
無期労働契約への申込権が本格的に発生する平成30年４月まで、いよいよ残り半年。

平成29年９月、10月は「無期転換ルール取組促進キャンペーン」期間です。

無期転換ルールとは？

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】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

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。**

企業の皆さまへ（特に有期契約労働者を雇用している場合はご注意ください）

- **無期転換ルールへ対応する準備はお済みですか？**
- 無期転換ルールへの対応は、中長期的な人事管理も踏まえ、無期転換後の役割や労働条件などを検討し、社内規定を整備するなど、**一定の時間を要します。**
- まだ準備が進んでいない場合は**早急に取りかかりましょう。**

有期労働契約で働く皆さまへ

- **平成30年４月以降**、有期労働契約で働く多くの方に、**無期転換申込権の発生**が見込まれます。
- 期間の定めのない労働契約に転換することで、雇用が安定し、**安心して働き続ける**ことに繋がります。
- まずはこのようなルール・権利について知り、自身のキャリア形成の選択肢の１つとしてご検討ください。

雇止めについて

無期転換ルールの適用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。

まずは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

厚生労働省　都道府県労働局