

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【有期契約労働者の雇用に関する注意点】

- 1 2024年4月からの改正点
- 2 無期転換ルールとは
- 3 第二種計画認定について

1 2024年4月からの改正点

多くの企業で、期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者、いわゆる有期契約労働者が在籍しているかと思います。今回は有期契約労働者の雇用に関する注意点について解説いたします。

企業は全ての労働者に対して労働条件の明示義務が定められていますが、2024年4月1日から「労働基準法施行規則」と「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正が行われ、労働条件明示のルールが変わります。有期契約労働者については、以下の3点を明示することが義務付けられます。

- ①更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容
→有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに明示が必要
※更新の上限を新たに設ける義務はありません。
- ②無期転換申込機会
→無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに明示が必要
- ③無期転換後の労働条件
→無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに明示が必要

現行法では更新の上限や無期転換申込機会は明示する義務はありませんでしたが、今回の改正では、労働者へ自己の労働条件をより詳細に明示することとなり、有期契約の更新に関するトラブル防止にも繋がります。（無期転換ルールについては、次のパートで解説します。）

また2024年4月1日の改正では、有期・無期に関わらず全ての労働者に対して、以下の点も明示することが義務付けられます。

- ④就業場所・業務の変更の範囲

→全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに明示が必要

現行法では雇入れ直後の就業場所と業務の内容を明示するまでで問題ありませんが、今回の改正により、将来の配置転換を想定して、変更し得る就業場所や業務内容も具体的に明示しなければなりません。

【労働条件通知書等での記載例】

①更新上限の有無（無・有（更新●回まで／通算契約期間▲年まで））

②③

本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（令和◇年□月×日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（無・有）

④就業場所：（雇入れ直後）東京営業所 （変更の範囲）会社の定める場所

従事すべき業務：（雇入れ直後）広告営業 （変更の範囲）会社内での全ての業務

現行法では、その他にも労働条件明示の必須項目が定められておりますので、この機会に労働条件通知書や雇用契約書の見直しを行いましょう。具体的な記載例は下記 URL にも記載がありますのでご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>

（厚生労働省：2024 年 4 月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？）

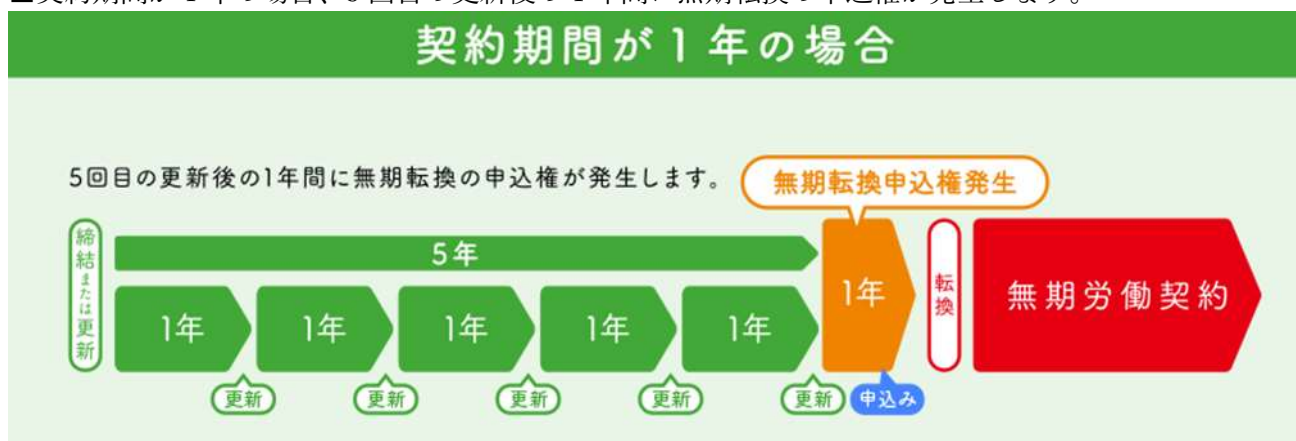
担当：平尾

2 無期転換ルールとは

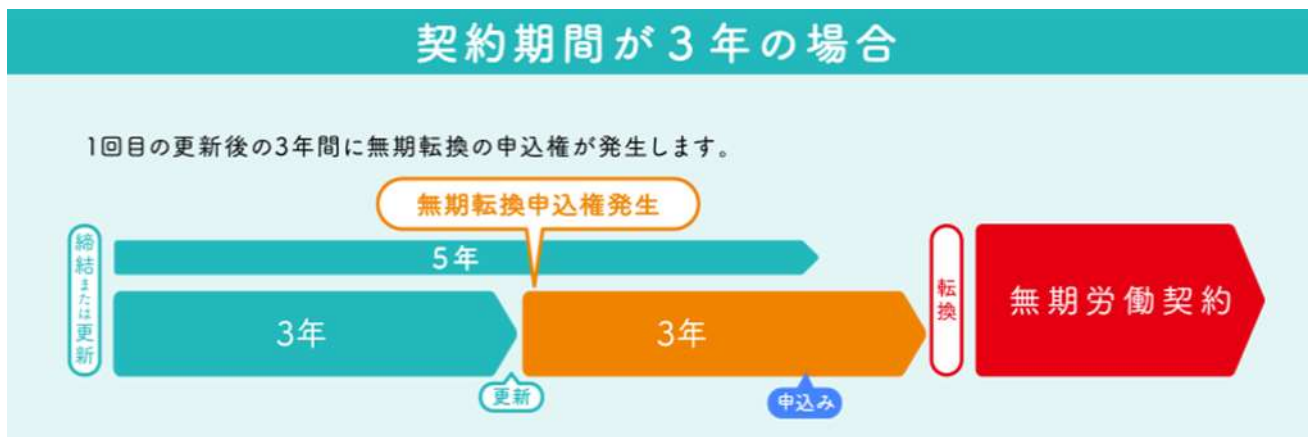
無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で有期労働契約が通算 5 年を超えて更新された場合に、有期契約労働者からの申出により期間の定めのない労働契約に転換されるルールです。

有期契約労働者が使用者に無期転換の申出をした時点で無期労働契約が成立し、使用者は断ることができません。

■契約期間が 1 年の場合、5 回目の更新後の 1 年間に無期転換の申込権が発生します。



■契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



出典：厚生労働省「無期転換ルールについて」

【無期転換の申込み方法は??】

申込みは口頭で行っても法律上は有効となります。しかし、口頭での申込みは後日申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、できるだけ書面で提出してもらう運用にしましょう。

参考様式：[無期労働契約転換申込書・受理通知書の様式例](#)

【無期転換後の労働条件は??】

無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。したがって、無期労働契約に転換された労働者に対して、どのような労働条件を適用するかを検討した上で、別段の定めをする場合には、適用する就業規則にその旨を規定する必要があります。ただし、無期転換にあたり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を不当に抑制するものとして認められない可能性が高いです。また、特に定年など、有期契約労働者には通常定められていない労働条件を無期転換後に適用する必要がある場合には、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

担当：外賀

3 第二種計画認定について

原則として、定年後に引き続き雇用される有期契約労働者（定年後再雇用者）についても、同一の使用主との有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合は無期転換申込権が発生します。ただ、適切な雇用管理に関する計画書を作成し、都道府県労働局長の認定（第二種計画認定）を受けた場合には、無期転換ルールの特例として、その使用者（特殊関係事業主含む）の下で定年後に引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

【特殊関係事業主とは】

特殊関係事業主とは、自社の親会社、子会社、関連会社等を指します。自社で勤務していた労働者が、定年後自社の特殊関係事業主のもとで雇用されることになった場合でも特例の対象となりますが、当該特殊関係事業主も特例の認定を受けていることが必要です。

【第二種計画認定・変更申請書の申請方法】

特例に該当するには「第二種計画認定申請書を作成」し、添付書類とともに本社所在地の「労働局長の認定」を受けなければなりません。36 協定のように事業所単位で出す必要はありません。

認定申請書には、次の 1～3 の記入欄があります。

- 1 申請事業主
- 2 第二種特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置の内容
- 3 その他

2 の「雇用管理に関する措置」は、次の 8 つの中からいずれか 1 つでも講じることとしていれば申請が可能です。

- 高年齢者雇用推進者の選任
- 職業訓練の実施
- 作業施設・方法の改善
- 健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 職業能力を評価する仕組み、資格制度、専門職制度等の整備
- 職務等の要素を重視する賃金制度の整備
- 勤務時間制度の弾力化

多くの企業では措置を講じるのにあまり時間を要しない「高年齢者雇用推進者の選任」を選択しているようです。「高年齢者雇用推進者の選任」を選択した場合は、その選任状況がわかる次の (1) か (2) を添付します。

- (1) ハローワークに提出済みの高年齢雇用状況報告書
(報告書下欄に高年齢者雇用推進者が記載されているもの)
- (2) 選任書や辞令の写しなど、社内で選任していることがわかるもの

3 の「その他」の記載方法については、実際の申請書の内容に沿って説明します。

3 その他

- ① ☒ 高年齢者雇用安定法第 9 条の高年齢者雇用確保措置を講じている。

- ② ☐ 65 歳以上への定年の引き上げ
☐ 継続雇用制度の導入

- ③ ☐ 希望者全員を対象
☐ 経過措置に基づく労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を利用

(注) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律 (平成 24 年法律第 78 号) 附則第 3 項

に規定する経過措置に基づく継続雇用の対象者を限定する基準がある場合

- ① 必ず☑が入ります。（「その他」は、高年齢者雇用確保措置を講じたことの確認となるためです）
- ② 実施している措置のどちらかに☑を入れてください。
- ③ ②で「継続雇用制度の導入」に☑を入れた場合は、どちらかに☑をいれてください。

「その他」の高年齢者雇用確保措置を講じたことを確認するための添付資料は次のとおりです。

・65歳以上への定年の引き上げに☑した場合

・継続雇用制度に☑し、その対象者を希望者全員とした場合

➡ 就業規則（定年に関する規定部分、再雇用に関する規定部分）の写し

・継続雇用制度に☑し、その対象者を経過措置に基づく労使協定…とした場合

➡ 平成25年3月31日以前に締結した労使協定の写し

- ✧ 申請にあたっては、申請書・添付書類とも原本と写しの合計2部を提出します。提出先は、各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）窓口ですが、郵送での届け出も可能です。
- ✧ 審査結果（認定・不認定通知書）の交付を郵送で希望する場合には、返信用封筒（簡易書留/レターパックプラスのいずれかで返却書類の重さ+認定書等の重さ（A4サイズ2枚程度）の切手代+簡易書留の場合は書留料金の切手代を貼付）も同封することを忘れないようにしましょう。認定申請書は、こちらからダウンロードが可能です。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/_120752/hituyoushorui.html

【無期転換ルールの特例の対象となる労働者への労働条件の明示】

特例の対象となる労働者には、有期労働契約の締結・更新時に、無期転換ルールの特例が適用されていることを書面で明示する必要がありますので、以下を参考に自社の労働条件通知書を確認しておきましょう。

「契約期間」欄：特例の対象労働者である旨を明示します。

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（ ） 〕 【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（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
------	---

抜粋：「厚生労働省 モデル労働条件通知書」

担当：巻下

お知らせ / ご案内

12 月 29 日（金）～1 月 4 日（木）まで年末年始のお休みをいただきます。

仕事始めは 1 月 5 日（金）となります。

本年も大変お世話になりました。

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2 階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office