

改正労働契約法〈無期労働契約への転換

問1 このたび、有期労働契約を繰り返し更新すると労働者の申し出により無期契約となると聞き

た。その一つが『無期労働契約への転換』で、同一の使用者との間で、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、無期労働契約に転換するというもので、今年4月1日に施行されます。

問2 以前から有期労働契約を更新している労働者が今年4月に通算5年を超える場合、直ちに無期転換ルールが適用されるのでしょうか。

質 問 に 答 へ 質 問 に 答 へ

ました。具体的にはどうなるのでしょうか。

答1 労働契約法（以下「法」と略します）の一部を改正する法律が昨年8月10日に公布され、有期労働契約について3つのルールが規定されまし

答2 通算契約期間のカウントは、施行日（今年4月1日）以後に開始する有期労働契約が対象です。3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。ですから、実際に無期転換の申込みができる

のは、平成30年4月1日以降になります。

問3 無期転換の申込みは、いつ行うものですか。

答3 有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に行うこととなります。

問4 無期転換の申込みを会社が断ることはできるのでしょうか。

答4 法定の要件に該当する労働者が無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。そして、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から無期契約に転換されますので、その際に雇用を終了させようとす

る場合には、無期労働契約を解約（解雇）しなければなりません。

問5 契約と契約の間に1か月程度の契約をしない期間があれば、継続勤務にならず、通算契約期間としてカウントしなくても良いのでしょうか。

答5 有期労働契約と有期労働契約の間に空白期間（同一の使用者の下で働いていない期間）が6か月以上ある時は、契約期間の通算がリセットされ、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含まれません。

なお、カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合には、契約期間の2分の1以上の空白期間があれば、契約期間の通算がリセットされます。

問6 無期労働契約となる場合、その労働条件はどうなるのでしょうか。

答6 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定め（個々の労働契約、就業規則等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。また、無期転換にあたり、職務の内容等が変更されないのに労働条件を低下させることは、望ましいことではありません。

問7 『別段の定め』によって、無期転換後は、勤務地や職務を変更することは可能でしょうか。

答7 就業規則等によって、申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、『別段の定め』は、正社員並みの責任を負わせる定めとすることも可能です。

ただし、有期労働契約において勤務地を限定する合意があり、就業規則に『無期転換後の労働者には配置転換条項を適用する』旨の規定がある場合に、個別の合意と就業