



## 監督署の窓

### 「無期転換ルール」への準備はよろしいですか



「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、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルールです。「無期転換ルール」を定めた労働契約法第18条の施行から5年を迎え、本年4月から無期労働契約への申込権の発生が本格化します。「無期転換ルール」は何のためにあるか  
有期契約で働く人の約3割が、通算5年を超え

て有期労働契約を繰り返して更新している実態があり、その下で生じる雇用の不安の解消が課題とな

っています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要があります。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。「無期転換申込権発生の条件」

① 有期労働契約の通算期間が5年を超えていること  
通算期間とは、施行日の平成25年4月1日以降に開始した同一使用者との2以上の有期労働契約から算定します。無契約期間が一定の長さ以上ある場合、通算対象から除外されず。(クーリング期間)

② 現時点で同一の使用

者との間で契約していること。

「対象者となる労働者は」  
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わず、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年を超えるすべての者が対象です。

「申し込みの方法」  
口頭でもかまいませんが、トラブル防止のため書面で行うことが適当です。会社で様式(申込書

と受理通知書)を作っておくとよいでしょう。「会社は申し込みを拒否できるか」

無期転換の申し込みをすると、使用者が申し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。無期に転換されるのは、申し込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。また、申し込まない事を更新時の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。無期転換ルールの適用を回避するために雇止めすることは望ましくありません。雇止め法理にもとづいて、より慎重に対応する必要があります。

「無期転換後の労働条件は」  
無期転換後の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の労働条件と同一です。より、変更することは可

能です。この場合、無期転換にあたり、職務内容等が変わらないのに労働条件を低下させることは望ましくありません。無期転換後の労働者の職務、処遇をどうするか、多様な正社員制度の導入、正社員転換など社内制度の検討、必要に応じて就業規則を整備するなど人事制度の見直しのよい機会になるでしょう。

「再雇用の高齢者は」

通常、同一使用者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に無期転換申込権が発生しますが、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、引き続き雇用される継続雇用の高齢者については、その事業主に引き続き雇用される期間中は、無期転換申込権が発生しません。