

有期労働契約の無期転換ルールについて

平成30年4月以降「無期転換申込み」が本格化～

平成25年4月1日の改正労働契約法の施行により、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合は、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に変更する仕組み（無期転換ルール）が設けられています。この有期労働契約の無期転換の申込みが、いよいよ平成30年4月1日より本格化します。

本稿では、「有期労働契約の無期転換ルール」の概要についてご紹介いたします。

無期転換ルール導入の背景

有期労働契約は、労働契約期間の満了時に契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたリ雇用が継続する場合も少なくありません。このような中で、有期労働契約者が、雇止めの不安から年次有給休暇の取得を躊躇するなど、労働者の正当な権利行使の妨げになっているとの指摘がありました。

こうした現状を踏まえ、労働契約法が改正（平成25年4月1日施行）され、有期労働契約が5年を超えて反復更新される場合には、有期労働契約者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させる仕組み（無期転換ルール）が導入されました。

無期転換ルールとは

★対象者

有期労働契約で働くすべての人が対象となります。「契約社員」、「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」などの名称は問いません。

★無期転換の申込み

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となります。

例えば、平成25年4月1日から1年間の有期労働契約を繰り返し更新している人の場合、平成30年4月1日に無期転換申込権が発生し、無期転換を申込みと平成31年4月1日から無期労働契約が開始することになります。（図1）

有期労働契約者が無期転換の申込みをすると無期労働契約がその時点で成立し、会社側は断ることができません。

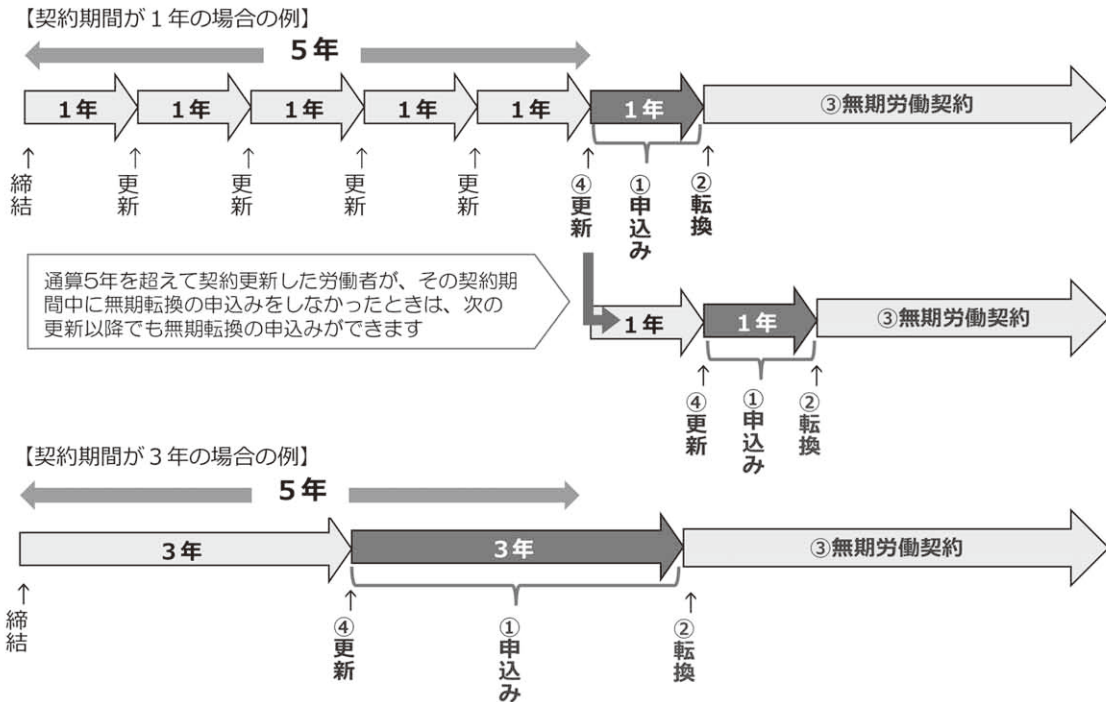
★通算期間に算入されない期間

有期労働契約とその次の有期労働契約の間が6ヶ月以上空いた場合は、その空白期間より前の有期労働契約期間は通算契約期間に含まれません。（図2）

※「無期転換ルール」の詳細は、厚生労働省のHP【有期契約労働者の無期転換ポータルサイト】にてご確認ください。
<http://mukimhw.go.jp/>

〈図1〉

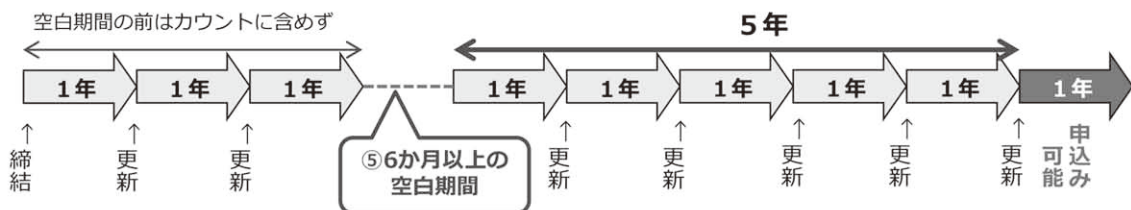
無期転換の申込みができる場合



- ① **申込み**…平成25年4月1日以後に開始した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、無期転換の申込みをすることができます。
- ② **転換**…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。
①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。
- ③ **無期労働契約**…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、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。
「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。
なお、無期転換に当たり、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、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。
- ④ **更新**…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、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（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

〈図2〉

通算契約期間の計算について（クーリングとは）



- ⑤ **空白期間**…有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。
上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（詳細は厚生労働省令で定められています）。

（厚生労働省「労働契約法改正のポイント」より引用）