

無期転換ルールQ & A

目 次

読みたいQをクリック



第1 無期転換ルールとは？ 無期転換ルールの目的	1
Q 1. 平成25年4月1日に施行された「無期転換ルール」とは、どういうものですか？	1
Q 2. なぜこのような「無期転換ルール」が出来たのですか？	2
第2 無期転換ルールの成立要件	3
Q 3. 無期転換の申込みは、「いつ」「誰に」「どのように」申し込めば良いのですか？ また口頭でも申込みは出来ますか？	3
Q 4. 会社から「無期転換ルールに該当するので『無期労働契約』にしないか」と言われました。私としては『有期労働契約』のままでいたいのですが、断ることは出来ますか？	3
Q 5. 建設の事業の完了（一定の事業の完了）までの7年の有期労働契約を結びましたが、無期転換の申込みはできますか？ また、申込みができる期間はいつからになりますか？	4
Q 6. 有期契約労働者の採用条件として	
①「無期転換の申込みをしない」ことや、	
②「継続雇用は5年まで」という上限を設けること	5
第3 無期転換後の労働条件	6
Q 7. 無期転換ルールにより有期契約労働者から正社員になれると聞きましたが、本当でしょうか？	6
Q 8. (1) 私は有期労働契約を結び1日4時間・週3日のパートとして勤務を続け、無期転換申込み権が発生したので無期転換を申込みました。すると会社から「無期契約になるとフルタイム勤務になります」と言われました。家庭の事情でフルタイム勤務は出来ないで、これまでと同じ労働条件で無期転換することは出来ないのでしょうか？	6
(2) 会社の人事担当者です。有期契約労働者から無期転換の申込みを受けた場合に、無期転換に伴って職種や勤務地を変更することは可能でしょうか？	6
第4 クーリング	9
Q 9. 当社では、パートさんと1年の有期労働契約を結んでおりますが、有期労働契約と有期労働契約の間に契約の無い期間があります。契約の無い期間の長さで、通算契約期間がリセット（クーリング）される場合があるのですか？	9
Q 10. お中元やお歳暮の繁忙期に、1年未満の短期の有期労働契約で毎回雇用しているアルバイトがいるのですが、契約期間は通算されるのですか？ また契約期間と契約期間の間が6か月以上空いてないとクーリングされないのですか？	10
第5 無期転換ルールに関する労使トラブル	11
Q 11. 無期転換ルールに従って申込みをしましたが、会社からは「期間の定めのない労働契約」に応じてもらえません。どこに相談すればいいのですか？	11
Q 12. 無期転換ルールを避けようとして不適切な取扱いが行われないうる心配です。例えば次のような事例ではどのように考えればいいのでしょうか？	12
① 無期転換後に勤務地や職種の変更が条件となっていること	
② 無期転換後の労働条件で賃金等が減額するなど労働条件が下がること	
③ 無期転換後に社員と同程度の責任を持たせること	

第1 無期転換ルールとは？ 無期転換ルールの目的

Q1

平成25年4月1日に施行された「無期転換ルール」とは、どのようなものですか？

A1

「無期転換ルール」とは、

「有期労働契約が反復更新されて5年を超える場合には、当該契約の初日から末日までの間に労働者が使用者に期間の定めのない契約を申込みと使用者が承諾したものとみなし、当該契約の終了後に期間の定めのない労働契約に転換する。」

というものです。

つまり、有期契約労働者の勤務期間が更新を含め通算^{※1}で5年を超える場合（クーリング^{※2}のある場合を除く）に、その有期契約労働者が無期契約労働者になりたいと希望したときは、使用者に対して無期転換の申込みをすることにより自動的に無期労働契約が成立するというもので、この制度が「無期転換ルール」と呼ばれているものです。

※1 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年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。

※2 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一定期間あるときは、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。（Q9, Q10を参照）

目次に戻る



Q2

なぜこのような「無期転換ルール」が出来たのですか？

A2

有期労働契約により働く非正規労働者は、企業にとっては業務量の変動に応じて雇用調整がしやすい、労働者にとっては育児や家庭の事情や個人の価値観から多様な働き方の選択が可能となる等の理由から、労働者全体の3割を超えるまで増加しています。

しかし、有期労働契約による働き方は、必ずしも長期雇用の保障がなく、雇用が不安定であることや、労働条件の待遇面でも期間の定めのない正規の労働者と比べて格差があるなどの問題が指摘されています。

一方で、有期労働契約で働く者の中では、有期労働契約の更新を続けて5年を超えて働く者の割合が3割を超える情勢となっています。

有期労働契約を更新して5年を超えて勤務をする状況下で無期転換ルールを導入することは事業場では業務の安定化に繋がるものであり、労働者には雇用の安定となるもので、双方に資するものと言われています。

加えて、有期契約労働者の増加に伴う生活レベルの格差等の改善や少子高齢化による労働人口の減少・公的年金の支給開始年齢の引き上げ等の日本社会が抱える問題への対処に繋がるものと期待されています。

しかしながら、このような無期転換ルールの目的が達成できるようになるためには、使用者や労働者の適切な対応が必要です。意図的に無期転換ルールを避けるために雇い止めや労働条件の低下等を防ぎ、さらには無期転換ルールの労働条件の確認などに努めてトラブルを招かないように配慮しなければならないものです。

[目次に戻る](#)



第2 無期転換ルールの成立要件

Q 3

無期転換の申込みは、「いつ」「誰に」「どのように」申し込めば良いのですか？ また口頭でも申込みは出来ますか？

A 3

無期転換の申込み方法について、主要なポイントは次の3点です。

- ① いつ………通算5年を超える有期労働契約の開始日から満了日までの間に
- ② 誰に………使用者あてに
- ③ どのように ……現在の有期労働契約の満了日の翌日を開始日とする無期労働契約の申込みを明確に意思表示すること

無期転換の申込みは口頭でも法律上は有効ですが、口頭では申込みをした事実の証拠が残らないため、書面による申込みの方が適切でしょう。

なお、無期労働契約転換申込書及び受理通知書の参考様式を福岡労働局ホームページに掲載していますのでご参照ください。(http://fukuoka-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/)

福岡労働局トップページ → 労働条件・労働契約の基準 → 無期転換ルール → 労働契約法改正のあらまし

目次に戻る



Q 4

会社から「無期転換ルールに該当するので『無期労働契約』にしないか」と言われました。私としては『有期労働契約』のままでいたいのですが、断ることは出来ますか？

A4

無期転換ルールは、

「労働者が無期労働契約の申込みをすれば、使用者はこれを承諾したものとみなす。」

という制度ですから、労働者が申込みをしなければ無期転換することはありません。

そして、無期転換の申込みは労働者の権利であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。

ご質問のように会社から無期転換の勧誘を受けた場合も、労働者にはこの勧誘について諾否の自由がありますから、了承する場合に限り無期転換を申し込めば良いこととなります。

[目次に戻る](#)



Q5

建設の事業の完了（一定の事業の完了）までの7年の有期労働契約を結びましたが、無期転換の申込みはできますか？

また、申込みができる期間はいつからになりますか？

A5

労働基準法により、有期労働契約の労働契約期間は原則3年（特定の業務に就く方や満60歳以上の方を雇い入れる場合は5年）が限度とされていますが、一定の事業の完了に必要な期間を定めるものは3年（又は5年）を超えて労働契約を結ぶことができます。

本問はそのようなケースについての質問ですが、結論から言うと、7年の有期労働契約の期間中には無期転換申込権が発生しません。

なぜなら、無期転換ルールの「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こと」という成立要件のうち、「5年を超えて」という要件は満たしているものの、「繰り返し更新された」という要件を満たしていないからです。

したがって、7年の労働契約期間の終了後、引き続いて有期労働契約が更新された場合は成立要件を全て満たしますから、無期転換申込権が発生することになります。

その場合、申込みが出来る期間は、引き続いて更新された有期労働契約の開始日から終了日までとなります。

Q6

有期契約労働者を採用するにあたり、次のような取扱いは出来ますか。

- ① 「無期転換ルールに基づく無期転換の申込みをしないこと」を労働者に求めたり、採用条件として定めたりすること
- ② 「無期転換ルール」が発生しないようにするため、継続雇用年数や契約更新回数について上限の定めを設けること

A6

有期労働契約により労働者を採用する時に無期転換に関わる条件を設ける場合には、無期転換ルールの趣旨を踏まえ、無期転換ルールを阻害することのないようにする必要があります。

- ① 無期転換の申込みをしないという採用条件を設けたり、有期契約労働者に自ら無期転換申込権を放棄する旨の意思表示をさせたりしたとしても、公序良俗に反して無効になると考えられます。したがって、設問のケースであっても、無期転換ルールの成立要件を満たした場合には当該有期契約労働者に無期転換申込権が発生します。
- ② 有期労働契約において、契約年数の上限を定めること自体は可能です。
しかし、特段の合理的理由がないのに、無期転換ルールを避けるためだけに上限規定を設けたと考えられる場合は、無期転換ルールの趣旨を阻害し不適切であるとして、その効力が無効と判断される可能性があります。



第3 無期転換後の労働条件

Q7

無期転換ルールにより有期契約労働者から正社員になれると聞きましたが、本当でしょうか？

A7

残念ながら、正社員になれるとは限りません。

無期転換ルールとは有期労働契約を無期労働契約にする転換する制度であって、有期契約労働者を正社員にする制度ではないからです。

無期転換ルールによる労働条件の変更については、Q8で詳しくご説明いたします。

[目次に戻る](#)



Q8

(1) 私は有期労働契約を結び1日4時間・週3日のパートとして勤務を続け、無期転換申込み権が発生したので無期転換を申込みました。

すると会社から「無期契約になるとフルタイム勤務になります」と言われました。

家庭の事情でフルタイム勤務は出来ないのですが、これまでと同じ労働条件で無期転換することは出来ないのでしょうか？

(2) 会社の人事担当者です。有期契約労働者から無期転換の申込みを受けた場合に、無期転換に伴って職種や勤務地を変更することは可能でしょうか？

無期転換ルールを定めた労働契約法第18条には、無期転換後の労働条件について次のとおり規定されています。

- ① 契約期間以外の労働条件は、現在締結している有期労働契約の労働条件と同一とする。
- ② ただし、当該労働条件について別段の定めがある部分を除く。
（「別段の定め」とは、適正に定められた労働協約、就業規則、個々の労働契約のいずれかに、無期転換後の労働条件を定めることを指します。）

この条文の意味をごく簡単にまとめると、

「無期転換後の労働条件は、有期労働契約時と同一であることを原則とするが、変更も可能である。」

となります。

以下、詳しく説明しましょう。

イ まず、①の規定の注意点ですが、これは

「労働条件を同一にしなければならない。」

という意味ではありません。

もし、そのように解釈すると、労働条件変更の申し出をすることが許されなくなってしまう。

実際には、②の規定により労働条件変更が可能とされているのですから、労働者・使用者のいずれからも労働条件変更を申し出ることは差支えありません。

ロ 次に、労働条件を変更の要件について、具体的にみてみましょう。

労働条件変更の要件は、②の規定により、

「適正に定められた労働協約、就業規則、個々の労働契約のいずれかに、労働条件について別段の定め（無期転換後の労働条件の定め）があること」とされています。

(1) この要件のうち、まず、労働協約又は就業規則における「別段の定め」について説明しましょう。

労働協約や就業規則は、特定の個人だけに適用されるものではなく、労働者に広く適用されるものです。

したがって、無期転換事案が発生する前にあらかじめ「別段の定め」を設けること、及び、「別段の定め」の内容を労働者に周知することが必要となるでしょう。

それにより、「別段の定め」が社内ルールとして定着し、無用の労使トラブル発生の防止につながるでしょう。

また、労働者にとっても事前に無期転換後の労働条件を検討することが出来るので、無期転換申込権を行使するか否かの判断に役立てることが可能となります。

(2) 次に、個々の労働契約による「別段の定め」について説明しましょう。

「個々の労働契約による別段の定め」というと難しく聞こえますが、これは「労働条件変更について、当事者である個別労働者と使用者との合意」のことです。

労働協約や就業規則と比べると、特定の労働者だけに適用されることと、個々の当事者の合意があってはじめて「別段の定め」になるということに違いがあります。

したがって、あらかじめ「別段の定め」がなくても、無期転換事案が発生するときになってはじめて労使のいずれかから労働条件変更の申し出があり、それが合意されれば「別段の定め」となり、労働条件変更が可能となります。

逆に、合意されなければ「別段の定め」になりませんから、労働条件は変更されず、有期労働契約時と同一の労働条件ということになる訳です。

(3) もうひとつ重要なことがあります。

②の規定に該当する場合は、「別段の定め」にしたがった労働条件変更が可能となりますが、全てのケースがそうとは限りません。

なぜなら、「別段の定め」の内容が無期転換ルールの趣旨を阻害する場合や、公序良俗に反する場合には、当該労働条件の変更が無効と判断される可能性があるからです。

極端な例をあげれば

- ① 職務内容などの勤務条件が変わらないのに、賃金などの労働条件が低下した
- ② 無期転換申込みを抑制するため、労働者が配転に応じられないのを承知で、必要性のない配転条項を定めた

などのケースでは、合理性が認められないとして労働条件の変更が無効と判断される可能性があります。

したがって、「別段の定め」を設ける場合には、無期転換ルートを十分に理解するとともに、その趣旨を阻害しない内容とすることが求められます。

ハ 無期転換に伴う労働条件変更は、とてもデリケートな問題です。

Q7のように、正社員と同様の待遇を望む労働者がいらっしゃいます。

本設問のように、様々な事情によって働き方に一定の制限があり、それにそった労働条件を求める労働者もいらっしゃいます。

ですから、全てのケースを網羅した解決策をお示しすることは大変難しく、むしろケースバイケースで解決すべき問題と考えた方が適切でしょう。

回答にお示しした基本的な考え方を踏まえながら、それぞれのケースに応じた、労使双方にとって最善の解決策を判断していくこととなるでしょう。



第4 クーリング

Q9

当社では、パートさんと1年の有期労働契約を結んでおりますが、有期労働契約と有期労働契約の間に契約の無い期間があります。契約の無い期間の長さで、通算契約期間がリセット（クーリング）される場合があります。この場合、通算契約期間がリセット（クーリング）される場合があるのですか？

A9

2つ以上の有期労働契約が反復更新されているときは、各契約期間は通算されますが、各契約期間の間が一定以上空いていて連続性がないときは通算されません。

つまり、契約のない期間より前の有期労働契約は含めず、それより後の有期労働契約からカウントが再度スタートします。これをクーリングといいます。

連続性がないと認められる空白期間の長さは、厚生労働省令で定められています。

ご質問のように、契約を通算していくと1年以上になる場合を例にしますと、

(イ) 契約がない期間が6か月以上であれば、それより前の通算契約期間はクーリングされ、空白期間後の契約からカウントが再度スタートします。

(ロ) 契約がない期間が6か月未満であれば、契約期間が連続すると認められ、前後の契約期間は通算されます。



目次に戻る



Q10

お中元やお歳暮の繁忙期に、1年未満の短期の有期労働契約で毎回雇用しているアルバイトがいるのですが、契約期間は通算されるのですか？

また契約期間と契約期間の間が6か月以上空いてないとクーリングされないのですか？

A10

カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合は、下表に示した契約期間と契約のない期間の区分に応じてクーリングが判断されます。

契約のない期間の前にある通算契約期間の長さを左欄で確認し、契約がない期間の長さが右欄以上であるとクーリングされます。

例えば1か月の有期労働契約を1回更新した場合、通算契約期間は2か月^(イ)となるので、空白期間が1か月以上^(ロ)あれば、2か月はクーリングされ、空白期間後の契約からカウントが再度スタートします。

通算契約期間が10か月を超える^(ハ)と、6か月以上^(ニ)の空白期間があればクーリングされます。

カウントの対象となる 有期労働契約の契約期間	契約がない期間
(イ) 2か月以下	(ロ) 1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
(ハ) 10か月超～	(ニ) 6か月以上

目次に戻る



第5 無期転換ルールに関する労使トラブル

Q II

無期転換ルールに従って申込みをしましたが、会社からは「期間の定めのない労働契約」に応じてもらえません。

どこに相談すればいいですか？

A II

「無期転換ルール」は労働契約に関する法規制ですが、本来、労働契約とは労働者と使用者との間の民事契約です。そして、民事契約上のトラブルについては、当事者の責任において解決していくことが基本となります。

その点、罰則を伴う労働基準法等とは異なりますので、労働基準監督署による行政指導の対象にはなりません。

【個別労働紛争解決制度】

総合労働相談コーナー（※）では、労働基準法等で解決できない民事的な労使紛争について、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、解決援助サービスを行っています。

まずは、ここにご相談いただくのがよいでしょう。

それでも解決出来ない場合、最終的には民事裁判による司法判断ということになります。

いずれにしても、労働契約法第18条に照らして、明らかに無期転換ルールの違反が見られるような場合には、使用者は厳しい立場に置かれ法律の履行責任が求められるものと考えます。

（※） [総合労働相談コーナー一覧はこちらをクリック！](#)

目次に戻る



Q12

無期転換ルールを避けようとして不適切な取扱いが行われないか心配です。
例えば 次のような事例ではどのように考えればいいのでしょうか？

- ① 無期転換後に勤務地や職種の変更が条件となっていること
- ② 無期転換後の労働条件で賃金等が減額するなど労働条件が下げること
- ③ 無期転換後に社員と同程度の責任を持たせること

A12

1 Q8において、無期転換時における労働条件変更に関し、無期転換ルールの趣旨を阻害する場合や公序良俗に反する場合には、当該労働条件の変更が無効と判断される可能性があることを説明しましたが、本設問の回答もそれと基本的には同じになります。

この考え方は、労働条件以外の部分にもあてはまると考えて良いでしょう。

ただし、現実問題として、それが無期転換ルールの趣旨を阻害すると言えるか、公序良俗に反すると言えるかについては、人によって様々な見方があります。

例えば、本設問の③についてみると、無期転換をすればある程度の責任増加を求められるのはむしろ当然だという考え方もあるでしょうから、そのケースが果たして「不適切な取扱い」であるかの判断が難しいことも多いと予想されます。

したがって、最終的には民事裁判等による判断を待たなければならないことも多いでしょう。

2 ここで、使用者の皆様の特にお考えいただきたいことは、無期転換ルールとは労働契約法第18条に基づく強行法規であり、使用者には法の趣旨を踏まえた対応が義務づけられているということです。

また、無期転換ルールの対象労働者はほとんどの場合5年の勤務実績がある訳ですから、一定の評価のある労働者が多いと考えられます。社会通念上不適切と思われる取扱いが原因でそのような労働者と無用のトラブルを招くことは、企業にとっても大きな損失であると考えます。

無期転換ルールの持つ業務と雇用の安定化という趣旨をあらためてご認識いただきまして、無期転換ルールの円滑な運用にご努力いただきたいと考えます。

