

もうすぐ5年を迎える

有期契約で働く皆さん!

企業の皆さん!



始まります、 無期転換



～ずっと安心して働き続けるために～

有期労働契約で働く皆さん、無期転換ルールをご存知ですか?
 企業の皆さん、無期転換ルールへの対応は進んでいますか?
 無期転換ルールは、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者から申し込みがあれば無期労働契約に転換されるというもの。
 このルールに基づき、来年4月以降、無期転換への申し込みが本格化すると見込まれています。
 有期労働契約で働く皆さんは、無期転換申込権を活用できるようにその内容を理解することが大切です。
 企業の皆さんは、申し込みに適切に対応するための準備を進めておくことが大切です。
 まずは、自社が対応する必要があるかどうかを下のフローチャートで確認してみましょう。
 本特集では、無期転換ルールを説明するとともに、導入にあたっての手順と、対応を進めるうえで役立つ国の支援制度を取り上げます。

企業の皆さん!

自分の会社が無期転換ルールに対応する必要があるか、確認しましょう!

有期契約労働者 (パートタイマーや契約社員などの名称を問わず雇用期間が定められた社員) を雇用している

[YES]

[NO]

2013年4月以降、長期間にわたり働いている有期契約労働者がいる

あなたの会社は、有期契約労働者を雇用していないため、現時点での対応は不要です

[NO]

[YES]

A 全社員のうち有期契約労働者の占める割合が大きい
 B 有期契約労働者の一部あるいは全員が会社の基幹的な戦力となっている

A、Bの少なくともどちらかが[YES]

A、Bのどちらも[NO]

あなたの会社は、無期転換ルールの適用に向けた早急な対応が求められます

あなたの会社は、無期転換ルールへの対応に向けた社内制度の見直しが求められます

あなたの会社は、現時点での緊急性は低いですが、今から無期転換ルールへの対応を準備しておく必要があります

Q&Aでよく分かる 無期転換ルールをおさらいしましょ

有期契約労働者の働き方に大きく関わる無期転換ルール。本格運用直前の今、その内容をもう一度確認しましょ。

Q1 法律が施行されてしばらく経ちますが、改正労働契約法で何が変わったのか、改めて教えてください。

A1 有期労働契約で働く方が安心して働き続けられるよう、2013年の労働契約法の改正により、「無期労働契約への転換」「雇止め法理」の法定化、「不合理な労働条件の禁止」の3つのルールが規定されました。

3つのルールの対象となるのは、期間の定めがある労働契約を結んでいる労働者（有期契約労働者）です。契約社員、パート、アルバイト、派遣社員など、職場での呼び方は関係ありません。
では、それぞれのルールについて詳しく説明します。

1つ目の「無期労働契約への転換」は、有期労働契約を更新し、通算5年を超えたときは、労働者の申し込みににより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです（無期転換ルール）。通算契約期間のカウントは、2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象で、それより前に開始したものは含めません。

2つ目の「雇止め法理」の法定化については、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合、契約期間の満了により雇用は終了しますが、これを「雇止め」といいます。この雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により、労働者が契約が更新されると期待することにつき合理的理由がある場合などについては、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」雇止めは認められないという「雇止め法理」が確立されています。今回の法改正では、それがそのままの内容で法律に規定され

ています。

3つ目の「不合理な労働条件の禁止」は、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。この労働条件には、賃金や労働時間、災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に対する一切の待遇が含まれています。

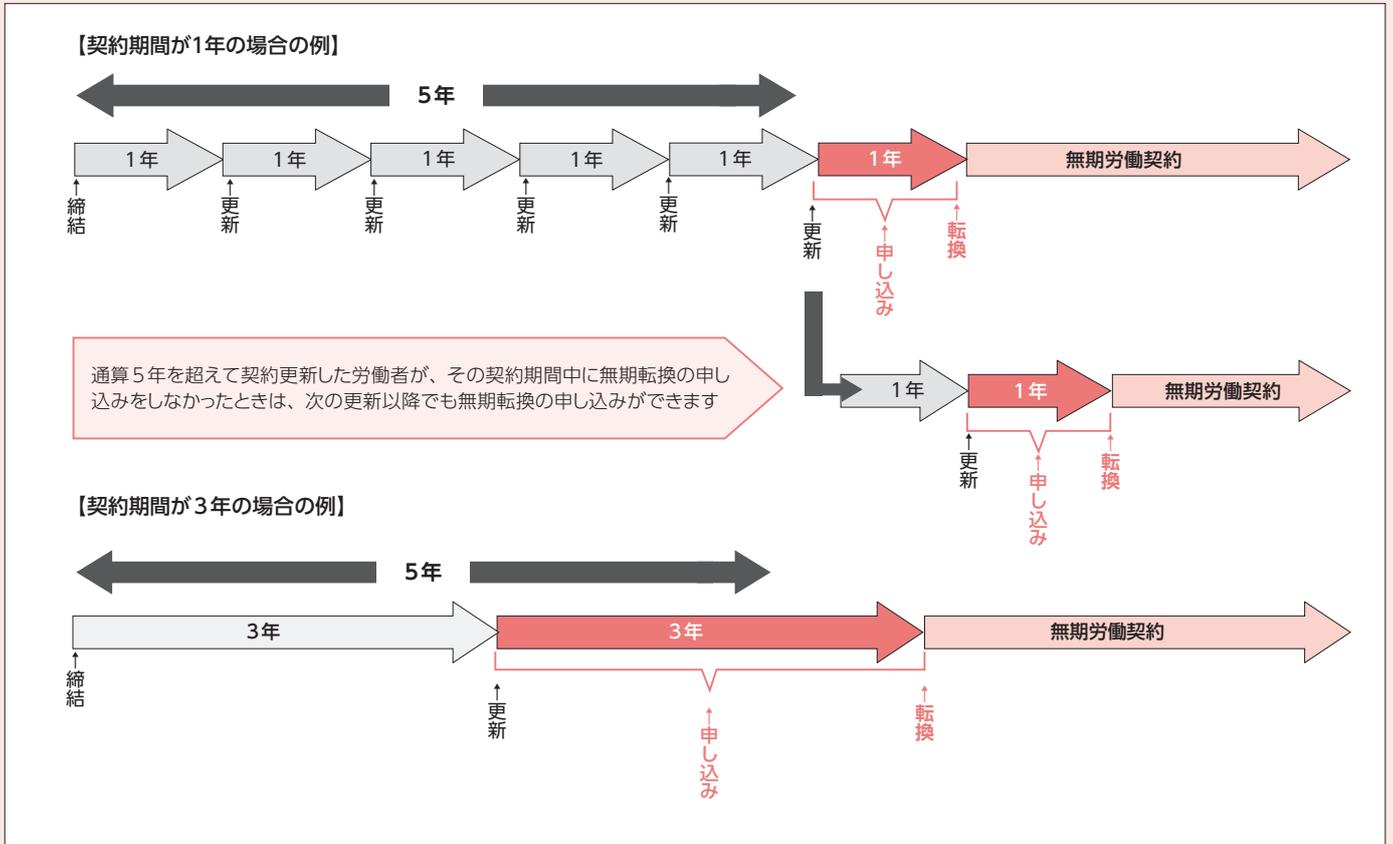
Q2 無期転換ルールの具体的な内容を教えてください。

A2 同一の使用者との間で更新した有期労働契約の通算契約期間が5年を超えた場合、労働者は無期労働契約への転換を申し込むことができます。通算契約期間のカウントは、2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。

無期転換の申し込みは、通算契約期間が5年を超えた場合、その有期労働契約の初日から末日までの間に行うことができます（**図表1**）。労働者が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。成立する無期労働契約の開始日は、申し込み時の有期労働契約が終了する翌日です。

また、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カ月以上あるときは、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。これをクリーニングといいます（**図表2**）。空白期間より前のカウントの対象となる契約期間が1年未満の場合、空白期間が**図表3**の右欄に掲げる期間に該当するときは、空白期間より前の有期労働契約は、通算契約期間に含まれません（クリーニングされます）。
なお、派遣労働者の場合は、派遣元（派遣会社）と結んでいる労働契約が対象となります。

図表1 無期転換の申し込みができる場合



Column

無期転換ルールの特例とは

無期転換ルールには2つの特例があります。1つ目は、大学および研究開発法人の研究者、教員等についての特例（「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」および「大学の教員等の任期に関する法律」）です。これらに該当する方については、無期転換申込権が発生するまでの期間は5年ではなく10年となります。

2つ目は、「①専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）」と「②定年後に、同一の事業主またはグループ会社に引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）」についての特例（「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」）です。こちらの特例は、事業主が都道府県労働局長の認定を受けた場合に適用されます。

①の高度専門職については、「ア 適切な雇用管理計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主に雇用され」「イ 高収入（年収1,075万円以上）で、かつ、高度の専門的知識等を有し」「ウ その高度の専門的知識等を必要とし、5年を超える一定期間内に終了する業務（プロジェクト）に従事する場合」は、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません（上限は10年）。これには、博士の学位を有する人や公認会計士、医師、ITストラテジスト等の資格試験に合格している人、特許発明の発明者などが該当します。

②の継続雇用の高齢者については、「ア 適切な雇用管理計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で」「イ 定年後も引き続き雇用される場合」は、その事業主に定年後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。

企業の皆さんが無期転換に対応するにあたっては、注意しなければならぬ点があります。

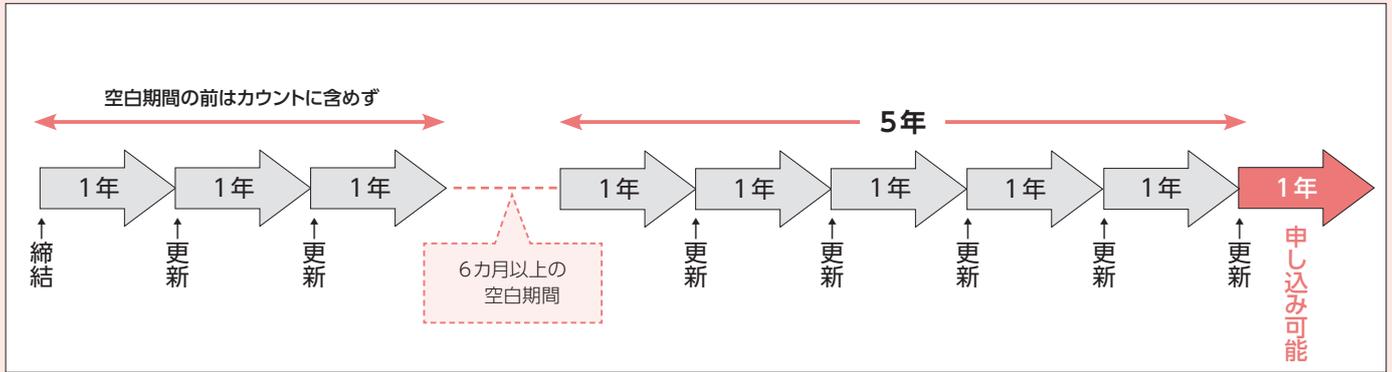
1つ目は、無期転換後の労働条件です。無期転換後の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、労働協約や就業規則、個々の労働契約などで別段の定めがない限りは、直前の有期労働契約と同一になります。職務の内容などが変更されず、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは望ましくありません。

2つ目は、無期転換申込権を事前に放棄させることの禁止です。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、前もって労働者に放棄させることは望ましくありません。

3つ目は、雇止めへの慎重な対応です。無期転換を避けるために、無期転換申込権が発生する前に、使用者が契約を更新しない、いわゆる「雇止め」は、労働契約法の趣旨に照らして望ましくありません。

雇止めについては、今回の法改正で「雇止め法理」が規定されています。対象となるのは、「①過去に回復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同一視できると認められるもの」「②労働者において、有期労働契

図表2 通算契約期間の計算について(クーリングとは)



Q3

無期転換への申し込みをする時、正社員になるのですか？

約期間の満了時に当該契約が更新されると期待することについて合理的な理由があると認められるもの「のいずれかに該当する場合です。その場合、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」ときは、雇止めが認められず、従来と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます。企業には、雇止めについて慎重な対応が求められます。

図表3 カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約期間がない期間
2カ月以下	1カ月以上
2カ月超～4カ月以下	2カ月以上
4カ月超～6カ月以下	3カ月以上
6カ月超～8カ月以下	4カ月以上
8カ月超～10カ月以下	5カ月以上
10カ月超～	6カ月以上

- 1 無期転換社員**…契約期間のみを無期とし、労働条件は有期労働契約と同じとする。
 - 2 多様な正社員**…「多様な正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員、勤務時間限定正社員など)」に転換する。
 - 3 正社員**…既存の「正社員(勤務地・職務・勤務時間などを限定していない正社員)」に転換する。
- 2の「多様な正社員」は、働く時間や場所などに制約がある人のニーズに応えることができる雇用形態です。無期転換ルールへの対応に合わせて、たとえば、勤務地限定正社員を導入することで、企業には地元志向の優秀な人材の確保・定着が期待

A3 無期転換ルールは、有期労働契約から無期労働契約に転換するものではありません。必ずしも正社員に転換するものではありません。

Column

労働者の皆さんはココをチェック

無期転換ルールは、有期契約労働者が雇止めの不安を感じることなく、安心して働き続けられるために設けられた制度です。同一企業で働き続けることで、長期的なキャリア形成にもつながります。

無期労働契約への転換を希望する場合は、会社に申し込みを行いましょう。法律上は口頭でも有効ですが、トラブルを防ぐためにも書面で行うことをおすすめしています。

もし、雇止めにあった場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)やお近くの労働基準監督署(総合労働相談コーナー)にご相談ください。

無期転換後の労働条件の設定にあたっては、中長期的な人材活用の視点を持ち、処遇を検討することが大切です。無期転換後の処遇としては、次の3種類が考えられます。

また、無期転換後の労働条件については、後々のトラブルを未然に防ぐためにも、その内容を従業員に書面で提示するようにしましょう。

無期転換ルールへの対応には時間と労力が必要ですので、まだ準備をしていない企業は急いで取りかかりましょう。

できるなどのメリットが、労働者にはニーズに合った働き方を選択でき、処遇改善にもつながるなどのメリットがあります。詳細は、13ページをご覧ください。処遇の設定にあたっては、労使の間でしっかりと協議をして決めることが大事です。