



Q 人事部長から「無期転換ルール」に基づき、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるとある。就業規則の見直し、労働契約法に基

しなど、事前の準備をするように」と指示されました。「無期転換ルール」とは何ですか。

A 無期転換ルールとは、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるとある。就業規則の見直し、労働契約法に基

「無期転換ルール」本格化まで2年

づくルールです。通算契約期間のカウントは、13年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象なので、18年4月1日以降、多くの有期契約労働者に期間の定めのない労働契約への転換を申し込む権利が発生することになります。

申し込みをするかどうかは労働者の自由です。要件に該当した労働者が申し込むと、使用者（会社等）が認められなくても法律上、申し込みを承諾したものと見なされて、期間の定めのない労働契約が成立することになります。

ただし、法律で義務付けるのは「期間の定めをなくす」ことで、「正社員化」とか「正社員並み」の労働条件を義務付けるものではありません。

例外として▽「5年を超えて一定の期間内に完了することが予定されている業務」に就く高度専門的知識等を有する有期労働者▽定年後引き続き雇用される有期雇用労働者などについては、「有期雇用労働者等に関する特別措置法」に基づく都道府県労働局長の認定を事業主が受けることで、無期転換申込権が発生しないとする特例が設けられています。

詳細は鳥取労働局雇用環境・均等室に問い合わせてください。