

誌上相談室 Q&A

【テーマ】

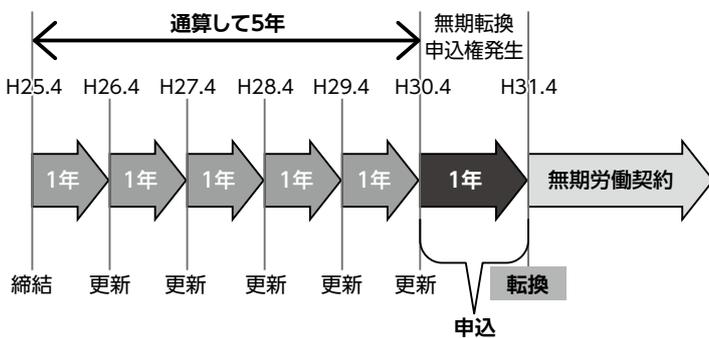
2018年問題 ～改正労働契約法による有期契約労働者の無期転換ルールのポイント～



改正労働契約法（平成25年4月1日施行）により、同一の使用者ととの間で平成25年4月以降に開始した有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、無期転換申込権が発生し、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換されます（無期転換ルール）。

早ければ、平成30年（2018年）4月から無期転換への申し込みが本格化します。

平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例



参考：厚生労働省「安心して働くための「無期転換ルール」とは」

1. 無期転換ルールについて

Q1 無期転換ルールの対象者は？

A 労働契約の期間に定めのある場合は、その名称（契約社員、パート等）にかかわらず対象となります。ただし、一部の従業員（①高度な専門的知識等を有する有期雇用労働者、②定年後、引き続き雇用される有期雇用労働者（定年後の継続雇用））については、一定の要件のもとに無期転換申込権が発生しないこととする特例があります。

Q2 どのような場合に無期転換申込権が発生しますか？

A 次の3つの要件がそろったときに無期転換申込権が発生します。

① 有期労働契約の通算期間が5年を超えている

② 契約の更新回数が1回以上

③ 現時点で同一の使用者ととの間で契約している（契約が満了していない）

Q3 いつから無期転換しなければならぬですか？

A 無期転換されるのは、申込時の有期労働契約が満了する日の翌日からです。たとえば、平成25年4月1日から1年ごとの有期労働契約を更新し続けたときに、30年4月1日以降に無期転換の申し込みがあった場合は、申し込み後の4月1日から無期労働契約に転換されます（図表を参照）。

2. 会社（使用者）には、どのような対応が求められるか

Q1 無期転換の際には、その従業員を正社員にしなければならないのですか？また、給与やその他の労働条件はどうすればよいですか？

A 改正労働契約法の第18条では、無期転換後の労働条件について、申込時（有期労働契約）の労働条件と契約期間を除いて同一の労働条件とするとしています。よって、無期転換時に「正社員にする」、「昇給・昇格する」、「勤務時間をフルタイムにする」、「時給から月給にする」などの変更までは求められていません。

Q2 無期転換を避けるために、雇止めはできませんか？

A 無期転換申込権が発生する前に、今の労働契約をもって契約更新しない（雇止めする）のは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。ま

た、安易な雇止めは労使間のトラブルをまねく可能性もありますので、くれぐれも慎重な対応が必要です。

3. 会社で必要な準備について

従業員から無期転換の申し込みがあったからあわてるのではなく、社内ですぐの準備が必要です。

今回の無期転換ルールだけでなく、今後スタートする同一労働同一賃金への対応も含め、いわゆる「正社員」と「正社員以外の従業員」の位置づけを明確にしておく必要があります。社内での各従業員の雇用形態・処遇のほか、職務内容（業務の内容およびその業務に伴う責任の程度）、配置などを改めて見直す機会になるでしょう。

無期転換ルールに限らず、社内での職務内容であるのに適切な処遇を受けられないことで、不公平感から従業員が働く意欲を失ったり、離職することのないように、社内制度の見直しや就業規則等の整備に向けて、早めに社会保険労務士へ相談されることをお勧めします。

【回答】
当所エキスパート・バンク登録専門家
社会保険労務士ふじな事務所
（仙台市宮城野区）
社会保険労務士



藤永 弘子氏