

有期労働契約から無期労働契約への転換が始まります

特定社会保険労務士 佐竹 康男

平成25年4月に改正された労働契約法により、一定の要件を満たす場合、「契約社員」や「パートタイマー」等の有期契約労働者の申込みにより、有期労働契約から期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

平成30年4月から本格的に無期転換の申込みの発生が見込まれますので、転換後の労働条件等就業規則の整備が必要になります。

1 無期転換ルールの概要

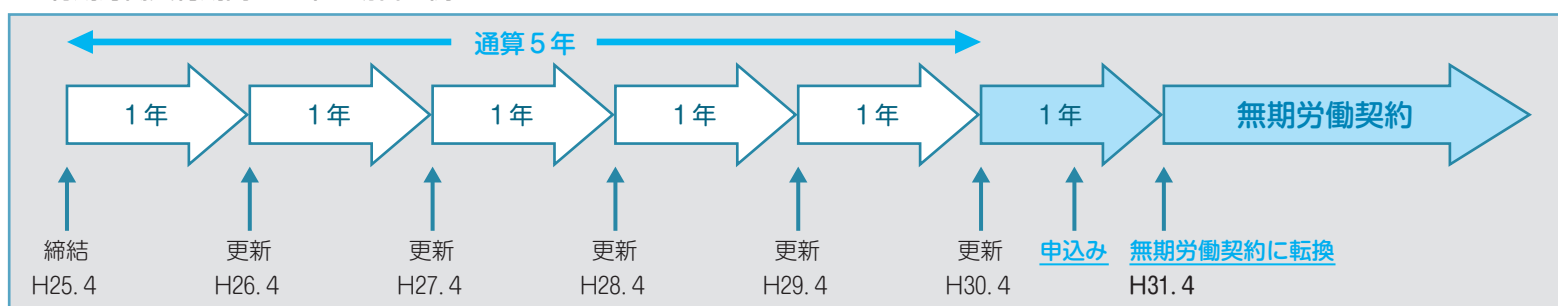
(1) 対象となる有期労働契約

無期労働契約への転換は、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。

同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超える労働者が、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に無期労働契約の申込みができます。

例えば、平成25年4月1日に1年の有期労働契約を締結し、下図のように反復更新し、平成30年4月1日から平成31年3月31日までに無期労働契約の申込みがあった場合は、使用者はその申込みを拒むことができないため、申込みを承諾したものとみなされ、平成31年4月から無期労働契約に転換しなければなりません。

● 有期労働契約期間が1年の場合の例



(2) 転換後の労働条件

この無期労働契約への転換は、5年経ったら正社員にしなければならないということではなく、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（個別合意、就業規則、労働協約）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

(3) 空白期間（クーリング期間）

通算5年の期間計算は、有期労働契約と有期労働契約の間に、同一使用者の下で働いていない期間（以下「空白期間」という）が6か月以上（有期労働契約が1年以上の場合*）あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算されません。つまり、契約期間の通算がリセットされることになります。

* 有期労働契約が1年未満の場合は、有期労働契約の契約期間に応じて、空白期間が1か月から6か月まで定められています。

(4) 無期転換ルールの特例

有期雇用特別措置法により、定年後に有期労働契約で継続雇用されている者（事業主が一定の要件を満たす計画書を作成し、都道府県労働局長の認定を受けることができる場合に限り）又は一定の「5年を超える一定期間内に完了する業務」に従事する専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）については、この無期転換のルールが適用されません。

2 就業規則の整備が必要

無期転換労働者に適用される就業規則を明確にして、無期労働契約への申出の方法や転換後の労働条件に関する規定の整備が必要です。

● 無期転換後も現在の就業規則を適用し契約期間以外は同一の労働条件で雇用する場合

（無期労働契約への転換）

第〇〇条 期間の定めのある労働契約で雇用する労働者のうち、通算契約期間が5年を超える労働者は、別に定める様式で、所属長に申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2. この規則に定める労働条件は、前項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した労働者に係る定年は、満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

無期転換後に既存の別規則を適用する場合は、例えば正社員就業規則の中に、無期転換労働者についても、正社員就業規則が適用されることを明記する必要があります。

3 助成金の活用を検討

前述のように、この無期労働契約への転換は正社員化まで求められていませんが、有期契約労働者などの非正規労働者を正規雇用労働者に転換した事業主に対して助成金（キャリアアップ助成金、窓口は各都道府県労働局）制度が設けられていますので、その活用も検討してください。

著者紹介



さ た け や す お
佐竹 康男（特定社会保険労務士）
昭和61年社会保険労務士開業、(有)オフィス・レイバ代表取締役、
年金研究会PLAZA-21代表、日本年金学会会員。
【事務所】京都市左京区岩倉

▶ 著書

「税務・労務ハンドブック
（共著）」他

