

経営相談 Q & A

労働契約法による「無期転換ルール」が始まりました

Q

当社は従業員 30 名を雇用する中小企業で、正社員のほかに期間を定めて雇用する契約社員がおります。5 年前（平成 25 年）の法改正により期間の定めのある契約社員が反復継続して契約を更新した場合、一定のルールのもと契約期間を定めない無期契約に変更するルールが新設されたと聞きました。具体的な内容について教えてください。

A

有期労働契約で働く人の約 3 割が、通算 5 年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態があり、それによって生じる雇止めの不安の解消が課題となっていました。そのため、平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法で「無期転換ルール」が新設されました。

1. 有期契約労働者とは

有期契約労働者とは、1 年や 6 か月単位の有期労働契約を締結、または反復更新している者で、一般に「契約社員」、「パートタイマー」、「アルバイト」などと呼ばれる社員です。

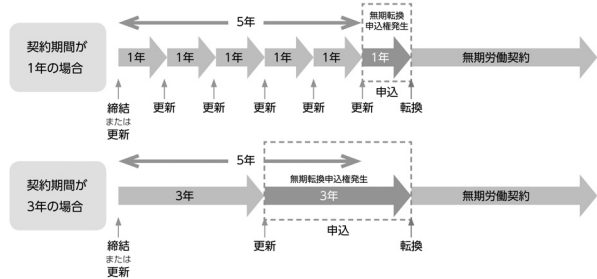
ただし、これに限らず、各社が独自に位置づけている雇用形態（たとえば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）についても、契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象となります。なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業に無期転換への対応が求められます。

2. 無期転換ルールとは

無期転換ルールは、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合、有期労働契約者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換することです。

通算契約期間のカウントは、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が対象です。したがって、施行後 5 年が経過した平成 30 年 4 月 1

日以降、多くの労働者には無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生します。なお、平成 25 年 3 月 31 日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間には含まれません。



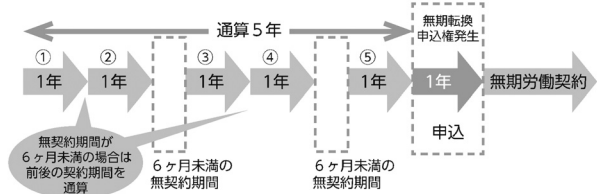
3. 無期転換の条件

- 有期労働契約の通算期間が 5 年超であること。
 - 契約の更新が 1 回以上行われていること。
 - 通算 5 年を超えて契約してきた使用者との間で、現在、有期労働契約を締結していること。
- の 3 要件がそろったとき。

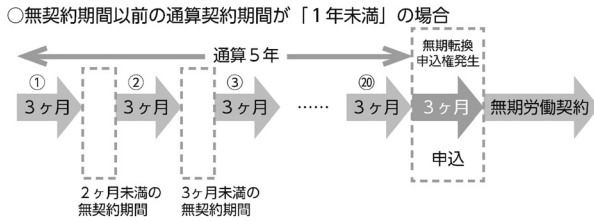
■通算期間内に無契約期間がある場合の例

<無期転換申込権が発生する>

○無契約期間以前の通算契約期間が「1 年以上」の場合

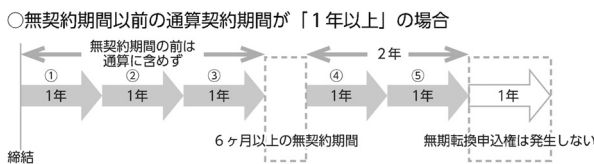


契約期間が 1 年以上の場合は「6 か月」、1 年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は 1 か月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。

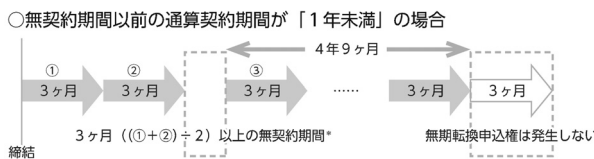


例えば、「契約期間が3か月」の場合は、 $3 \div 2 = 1.5 \Rightarrow 2.0$ となり、無契約期間が2か月未満であれば、この期間の前後の契約は連続しているとみなされます。

<無期転換申込権が発生しない>



無契約期間が6か月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外されます。



無契約期間が「それ以前の通算契約期間÷2」以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

4. 無期転換のメリットと留意点等

■メリット

無期労働契約に転換することによって企業側には、長期的な視点に立って社員育成を実施できるというメリットが、労働者側には安定的かつ意欲的に働くことができる、長期的なキャリア形成を図ることができるというメリットがあります。

■留意点

無期転換ルールを適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、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、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので慎重な対応が必要です。

また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

■無期転換の申込みの方法は

無期転換申込権の発生後、有期契約労働者が会社に対して無期転換の申込みをした場合、使用者は承諾したとみなされ、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。

■転換後の労働条件

無期転換ルールによって、契約期間は有期から無期に転換されますが、無期転換後の給与などの労働条件は、就業規則等で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。無期転換にあたり、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、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

5. その他

■キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、事業主に対して助成する制度で、以下の8つのコースがあります。

- ①正社員化コース
- ②人材育成コース
- ③賃金規定等改定コース
- ④健康診断制度コース
- ⑤賃金規定等共通化コース
- ⑥諸手当制度共通化コース
- ⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース
- ⑧短時間労働者労働時間延長コース

■参考 HP

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト
（厚生労働省）<http://muki.mhlw.go.jp/>

（丸尾尚史）