

改正労働契約法〈無期労働契約への転換

問1 このたび、有期労働契約を繰り返し更新すると労働者の申し出により無期契約となると聞き

た。その一つが『無期労働契約への転換』で、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換するというもので、今年4月1日に施行されます。



ましたが、具体的にはどうなるのでしょうか。

問2 以前から有期労働契約を更新している労働者が今年4月に通算5年を超える場合、直ちに無期転換ルールが適用されるのでしょうか。

答1 労働契約法（以下「法」と略します）の一部を改正する法律が昨年8月10日に公布され、有期労働契約について3つのルールが規定されまし

答2 通算契約期間のカウントは、施行日（今年4月1日）以後に開始する有期労働契約が対象です。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含まれません。ですから、実際に無期転換の申込みができる

のは、平成30年4月1日以降になります。

問3 無期転換の申込みは、いつ行うものですか。

答3 有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に行うこととなります。

問4 無期転換の申込みを会社が断ることはできるのでしょうか。

答4 法定の要件に該当する労働者が無期転換の申込みをすると、使用者が申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。そして、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から無期契約に転換されますので、その際に雇用を終了させようとす

る場合には、無期労働契約を解約（解雇）しなければなりません。

問5 契約と契約の間に1か月程度の契約をしない期間があれば、継続勤務にならず、通算契約期間としてカウントしなくても良いのでしょうか。

答5 有期労働契約と有期労働契約の間に空白期間（同一の使用者の下で働いていない期間）が6か月以上ある時は、契約期間の通算がリセットされ、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含まれません。

なお、カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合には、契約期間の2分の1以上の空白期間があれば、契約期間の通算がリセットされます。

問6 無期労働契約となる場合、その労働条件はどうなるのでしょうか。

答6 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定め（個々の労働契約、就業規則等）がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。また、無期転換にあたり、職務の内容等が変更されないのに労働条件を低下させることは、望ましいことではありません。

問7 『別段の定め』によって、無期転換後は、勤務地や職務を変更することは可能でしょうか。

答7 就業規則等によって、申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能であり、『別段の定め』は、正社員並みの責任を負わせる定めとすることも可能です。

ただし、有期労働契約において勤務地を限定する合意があり、就業規則に『無期転換後の労働者には配置転換条項を適用する』旨の規定がある場合に、個別の合意と就業

規則の規定のいずれが優先するかについては、個々の事案ごとの判断が必要となり、最終的には司法判断されるものと考えられます。

問⑧ 労働者と有期労働契約を締結する際に、あらかじめ無期転換を申し込まないことを条件とすることは可能でしょうか。

答⑧ 労働者に無期転換を申し込む権利を放棄させる契約を締結することはできません。

問⑨ 例えば、1年契約の場合、5回目の更新(6回目の契約の締結)の際に、次回の契約更新はしない旨を明示すれば、無期転換の申込みはできないのでしょうか。

答⑨ 契約時に次回の更新をしない旨を労働条件通知書等に明示していた場合でも、労働者は、6回目の契約期間中は、無期転換の申込みをするこ

とができます。

問⑩ 当社には複数の事業場がありますが、事業場ごとに有期労働契約を締結していれば、それだけの契約は通算しなくても良いのでしょうか。

答⑩ 『同一の使用者』との間での通算契約期間が5年を超える場合に無期転換の申込みの権利が生じますので、事業場が変わった場合でも、同一の企業間の異動であれば、契約期間は通算されます。なお、グループ会社への移籍については、使用者(企業)が異なることになり、移籍前後の契約期間は通算されません。

問⑪ 学生アルバイトにも無期転換ルールは適用されますか。

答⑪ 無期転換ルールは、法21条及び22条により適用除外(船員、公務員、同居の親族のみを使用す

る場合)とされている労働者を除く全ての労働者が対象ですから、アルバイト、パート、外国人労働者にも適用されます。

問⑫ 企業の合併や分割、事業譲渡等の場合に『同一の使用者』の解釈はどうなるのでしょうか。

答⑫ 企業の組織再編に伴う労働契約の継承のあり方は事案により様々であり、一概には言えませんが、合併や分割のように契約上の地位が包括継承されるものについては、一般的には、その前後の契約期間は通算すべきものと解されます。

問⑬ 無期転換の申込み時期について、就業規則で『期間満了の1か月前まで』と定めることは可能でしょうか。

答⑬ 企業の人事管理上の必要性から、無期転換の申込み期限について、就業規則等でお尋ねのよ

うに規定することはあり得ると思われれます。

ただし、法では、『契約期間が満了する日までの間に』と定めていますので、就業規則等に申込み期限を規定しても、契約満了日までに労働者が無期転換の申込みをした場合には、その申込みは有効となります。

問⑭ 60歳定年後に嘱託として1年契約を更新している労働者が65歳(通算5年)を超えて契約更新した場合、無期転換の申込みができるのでしょうか。それが可能であれば嘱託契約者を際限なく雇用し続けなければならぬので、60歳定年と別の定年を定めることは可能でしょうか。

答⑭ 定年後に有期労働契約で継続雇用している労働者が5年を超えて契約更新をした場合、無期転換の申込みができます。無期労働契約に転換された労働者を対象として、

就業規則等で別途定年を定めた場合には、その定年に達したことにより雇用を終了することは可能と思われれます。

問⑮ 大規模建設工事等で5年を超える事業期間がある場合、当該現場で雇用した有期契約の労働者が契約を更新し通算5年を超えた場合、無期転換の申込みができるのでしょうか。

答⑮ 期限がある事業のために雇用された労働者についても、無期転換ルールは適用されます。この場合、雇い入れる当初から、業務が当該事業に限定されること、当該事業が終了した場合には契約終了となることを契約上明確にしてあれば、事業終了時に雇用を終了(解雇)することの合理性、相当性は高いと思われれます。