

こちら「企業の労働110番」です



船岡社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員 船岡和彦
社会保険労務士

「はい、こちら企業の労働110番です」。
お電話は、カフェを経営する社長様でした。
ご相談内容は、「雇用しているスタッフの契約期間が5年経つと、正社

た内容は、平成25年4月1日に施行された『改正労働契約法』の中の『無期労働契約への転換（法第18条）』に関する制度のことです。

有期契約労働者「2018年問題」への対応

この制度は、同じ会社での有期労働契約が繰り返して更新され、通算5年を超えたときに、労働者が会社に申し込みに申し込む期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるものです。

申し出は、通算5年を超えて締結（更新）された契約の期間内であればいつでも申し込める。無期労働契約が成立し、会社側に拒否権はありません。

員にしなければならぬと知人から聞いたけど、本当なの？ そうであれば、5年経つ前に雇止めはできないの？」というものでした。

ただし、無期労働契約となる時期は申込日では

なく、申し込みが行われた契約期間終了日の翌日、つまり次の契約更新のタイミングで無期労働契約となるのです。

また、通算5年の起算は、改正労働契約法の施行日である、平成25年4月1日以降に開始した（または更新した）有期

通算で5年



労働契約からとなります。そのため1年を超える有期労働契約を除くと、最短であれば平成30年（2018年）4月1日を始期とする契約から無期転換の権利が労働者に発生することになります。

場合によっては、有期労働契約期間を通算しない「クーリング期間」の制度や定年後の再雇用者など、一定の条件に該当し労働局に申請することで無期転換の対象から除外できる規定もあります。

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是非ですが、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものでないこと、また、有期労働契約の満了前に会社が更新年数や更新回数の上限などを一方的に設けた場合、雇止めをすることが許されないケースもあり、慎重に検討して頂くようお願いしました。

なお、当協会では10月16日(月)午後1時30分よりウイंकあいち(愛知県産業労働センター)にて、「2018年問題による無期労働契約転換者」同一労働同一賃金の原則に反しない待遇と適正な労働条件の決定」をテーマとする、第3回労働トラブル防止総合講座を開催いたします。お問い合わせ・お申し込みは、協会総合受付(☎052-961-1666)まで。

イラスト・森沢康代