



## 監督署の窓

### 「無期転換ルール」への準備はよろしいですか

「無期転換ルール」とは

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルールです。「無期転換ルール」を定めた労働契約法第18条の施行から5年を迎え、本年4月から無期労働契約への申込権の発生が本格化します。「無期転換ルール」は、何のためにあるか  
有期契約で働く人の約3割が、通算5年を超え



て有期労働契約を繰り返して更新している実態にあり、その下で生じる雇用の不安の解消が課題となつています。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があります。  
無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。「無期転換申込権発生  
の条件」

① 現時点で同一の使用  
者との間で契約している  
こと。  
② 対象者となる労働者  
は「  
契約社員やパートタイ  
マー、アルバイト、派遣  
社員などの名称は問わず、  
契約期間に定めがある有  
期労働契約が同一の会社  
で通算5年を超えるすべ  
ての者が対象です。  
「申し込みの方法」  
口頭でもかまいません  
が、トラブル防止のため  
書面で行うことが適当で  
す。会社で様式（申込書

① 有期労働契約  
の通算期間が5年  
を超えていること。  
通算契約期間は、  
施行日の平成25年  
4月1日以降に開  
始した同一使用者  
との2以上の有期  
労働契約から算定  
します。無契約期  
間が一定の長さ以  
上ある場合、通算  
対象から除外され  
ます。（クーリン  
グ期間）

と受理通知書）を作つて  
おくとよいでしょう。  
「会社は申し込みを拒  
否できるか」  
無期転換の申し込みを  
すると、使用者が申し込  
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。無  
期に転換されるのは、申  
し込み時の有期労働契約  
が終了する翌日からです。  
また、申し込みない事  
を更新時の条件とするな  
ど、あらかじめ労働者に  
無期転換申込権を放棄さ  
せることはできません。  
無期転換ルールの適用を  
回避するために雇止めす  
ることは望ましくありま  
せん。雇止め法理にもと  
づいて、より慎重に対応  
する必要があります。  
「無期転換後の労働条  
件は」  
無期転換後の労働条件  
（職務、勤務地、賃金、  
労働時間など）は、別段  
の定めがない限り、直前  
の労働条件と同一です。  
別段の定めをすることに  
より、変更することは可

能です。  
この場合、無期転換に  
あたり、職務内容等が変  
わらないのに労働条件を  
低下させることは望まし  
くありません。  
無期転換後の労働者の  
職務、処遇をどうするか、  
多様な正社員制度の導入、  
正社員転換など社内制度  
の検討、必要に応じて就  
業規則を整備するなど人  
事制度の見直しのよい機  
会になるでしょう。  
「再雇用の高齢者は」  
通常、同一使用者との  
有期労働契約が通算5年  
を超えて反復更新された  
場合に無期転換申込権が  
発生しますが、①適切な  
雇用管理に関する計画を  
作成し、都道府県労働局  
長の認定を受けた事業主  
の下で、②定年に達した  
後、引き続き雇用され  
る継続雇用の高齢者につ  
いては、その事業主に引  
き続いて雇用される期間  
は、無期転換申込権が発  
生しません。