



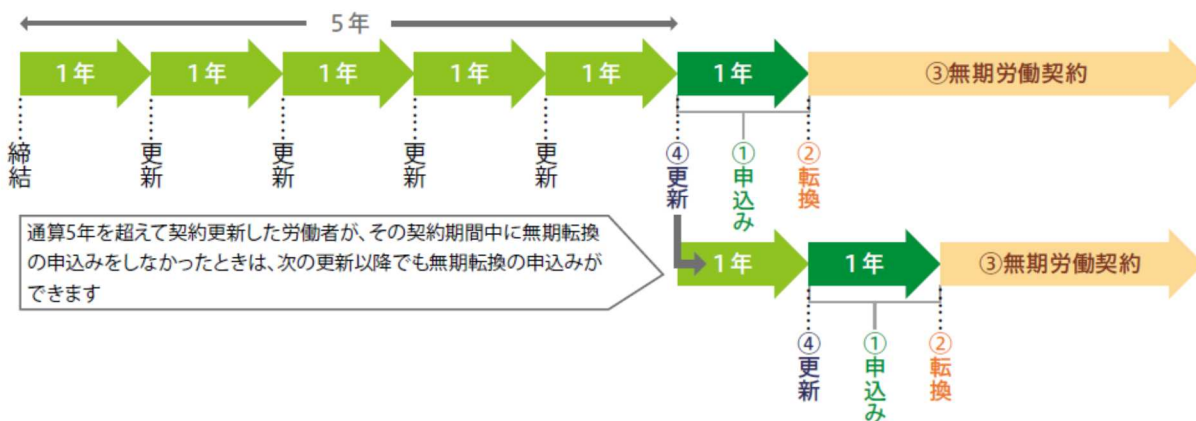
有期労働契約社員に生じる無期転換申込権。組織は、平成 30 年 3 月までに対応策を講じなければなりません。

I. 無期転換ルールの概要

1. 有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたとき、社員からの申込みにより、有期労働契約が「無期」労働契約に転換されます
2. 「通算 5 年間」の起算日は「平成 25 年 4 月 1 日以降の契約締結・更新の日」であることから、平成 30 年 4 月以降に、無期転換申込み可能時期が到来するケースが多く生じます
3. 従業員からの申込みによって変更となる労働契約内容は、あくまでも労働契約期間が「有期」から「無期」へとなるのみであり、自動的に正社員化されるわけではありません
 - ただし社員からの無期転換申込み前に、無期転換後の労働条件を別途定めることが可能です。このため、以前とは異なる労働条件を設定したり、また正社員化することもできます。

II. 無期転換申込みのイメージ

【契約期間が 1 年の場合の例】



厚生労働省 『有期契約労働者の円滑な無期転換のために』より

III. 無期転換の要件

1. 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があること
 - 留意事項
 - 同一の使用者とは、事業場単位ではなく法人単位でカウントします。
 - 「出向」した場合は通算されますが、「転籍」した場合は通算されません。
 - 会社法に規定される合併・分割が行われた場合は通算されます。
2. 通算の契約期間が 5 年を「超える」社員であること
 - 留意事項
 - パート社員やアルバイト社員等の全社員が対象となります。
 - クーリング期間(原則として、契約と契約の間に 6 か月以上の空白期間)を設けることにより無期転換権発生回避が可能です。が、経営的に現実的ではありません。
3. 現在締結している契約期間が満了する日までに行使すること
 - 権利行使期間を制限することはできません。(期間を定めて「要請」することは可能)

4. 有期労働契約社員が、無期転換申込みをすること

→ 留意事項

社員からの意思表示が必要です。

無期転換権の発生前に放棄を要求することはできません。

無期転換権の発生後放棄(真意によるもの)は可能です。ただし、放棄後に改めて有期雇用契約を締結した場合は、改めて無期転換権が発生します。

IV. 無期転換ルールへの対応策

1. まず、無期転換権行使後の社員をどのように活用するのかを検討する。主な活用類型は以下の3つです。

活用類型	効果・留意事項等
① 従前どおりの活用	1. 雇用契約期間が無期となる以外、労働条件は従前と同様 2. 長期勤続を促すことにつながる可能性
② 正社員として活用	留意事項は以下のとおり 1. 人件費が増額すること 2. 通常の正社員と同様の意欲や能力等を求めることができるか
③ 有期契約社員と正社員の中間的活用	たとえば、考えられる中間的活用内容は以下のとおりです。 1. 勤務地域限定・職種限定・短時間正社員等の限定正社員 2. 職種や勤務場所の変更が生じる可能性がある雇用形態

→ 上記②③は、無期転換後に従前よりも高度な職務内容や重い責任等を受け入れることのできる社員にのみ、無期転換権を行使いただけることにつながります。

2. 上記1.で確定させた無期転換権行使後の活用方法に基づく就業条件を、就業規則等に規定しルール化すること

→ 無期転換権申込権が発生する前に、無期転換後の就業規則を整備しておく必要があります。また、無期転換後の就業規則には、定年条項を設けることが必要となります。

3. 組織における無期転換ルールの運用方法を検討すること

→ 検討ポイントは以下のとおりです。

社員へのルール周知は行うか？

行使時期に一定の制限を設けるか？

その他社内の無期転換対応事務処理方法はどうか？

V. 定年後の継続雇用者への特例措置

→ 定年後の継続雇用者については、次の要件を満たす場合、無期転換申込権が生じません。

- (1) 定年(60歳以上に限る)後に引き続き同一の事業主等に雇用される有期契約社員であること
- (2) 事業主が、適切な雇用管理に関する計画を作成し、無期転換申込権が行使される前までに、労働局長の認定を受けること(第二種計画認定)

→ 特例を適用する場合は、継続雇用者に対して、定年後引き続いて雇用されている期間が無期転換申込権の発生しない期間であることを書面で明示することが必要です。

このニュースレターの内容については、正確性に万全を期しておりますがその内容を保証するものではなく、これらの情報によって生じたいかなる損害についても当法人は一切の責任を負いかねますのでご了承願います。

また、わかりやすさを優先し説明を簡略化すること、例外規定の存在、時間経過および法改正等により、当該内容が必ずしもすべての事案に適用されるものではないことを、何卒ご理解くださいますようお願い申し上げます。