

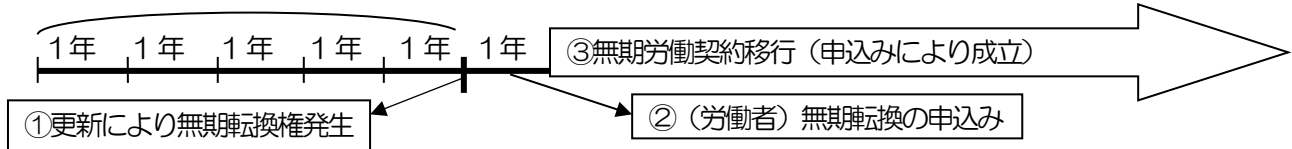
契約社員・パートの無期転換ルールへの対応

無期労働契約への転換（労働契約法第18条）とは

同一の使用者との間で、契約社員やパートとの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（別段の定めがない限り、従前と同一の労働条件）に転換します。

多くの企業等で平成30年（2018年）4月以降、この無期転換ルールに基づく無期転換申込みが行われていますが、未だ十分な対応をされていないケースや未対応の企業等も見受けられます。

契約期間1年の有期労働契約が通算5年の場合



● 就業規則記載例

第〇条（契約社員・パートから無期転換社員への転換）

複数回の労働契約により、有期労働契約の期間が通算5年を超える契約社員及びパートで、無期労働契約への転換を希望する旨の申し出を会社に行った者については、次回更新時の労働契約より無期転換社員として継続雇用する。

- 2 前項の無期労働契約への転換を希望する旨の申し出は、別途定める無期転換申込書にて行うものとする。
- 3 前項の申し出をすることができる社員に対しては、契約を更新することに、当該申し出をすることができる旨及び無期転換社員への転換後の労働条件を明示する。
- 4 前項で明示する無期転換後の労働条件については、他の通常の労働者（正社員・限定正社員等）とのバランスを考慮した事項（業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲等）についても、併せて説明するものとする

無期転換申込権の行使が見込まれる契約社員とパートの、無期転換社員に転換する制度を定めた就業規則例です。契約社員・パートから正社員・限定正社員に転換する場合には、仕事内容や役割・処遇が変わることになりますが、無期転換社員に転換する場合には、仕事内容や役割・処遇は別段の定めのない限り、従前のままとなります。

後任者の採用など企業の人事労務管理上の必要性から、無期転換の申込みの期限について、就業規則等で第2項のように申込みを書面で行うことや、申込期限を設定すること自体は禁止されていません。ただし、法律上は、申込方法について制限がないため、就業規則等で申込方法を書面と定めた場合であっても口頭での申込みがなされたことをもって、無期転換を拒否することは出来ません。また、申込期限についても、法律上は「契約期間が満了する日までの間に」無期転換の申込みをしたときは、無期労働契約が成立するとされていることから、就業規則等で定めた場合であっても、契約期間の満了日までであれば無期転換の申込みは可能です。

● 無期転換ルールの特例

無期転換ルールは、原則として有期労働契約が同一の企業で通算5年を超えるすべての方が対象です。契約社員やパート、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。ただし、次の特例があります。

	高度な専門的知識等を有する有期契約労働者の特例	定年後引き続き雇用される有期契約労働者の特例
特例を受け るための 要件	ア. 高収入で、専門的知識等を有する有期契約労働者であること イ. 当該専門的知識等を必要とする業務に就いていること ただし、5年を超える一定の期間内に完了することが予定されているものに限りです。 ウ. 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ること	ア. 定年に達した後、引き続き当該事業主に雇用されている有期契約労働者であること イ. 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ること
特例の効 果	当該業務に就いている期間、無期転換申込権が発生しません。ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は、10年です。	定年後引き続き雇用されている期間、無期転換申込権が発生しません。

※上記以外にも、大学等及び研究開発法人等の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年とする特例があります。