

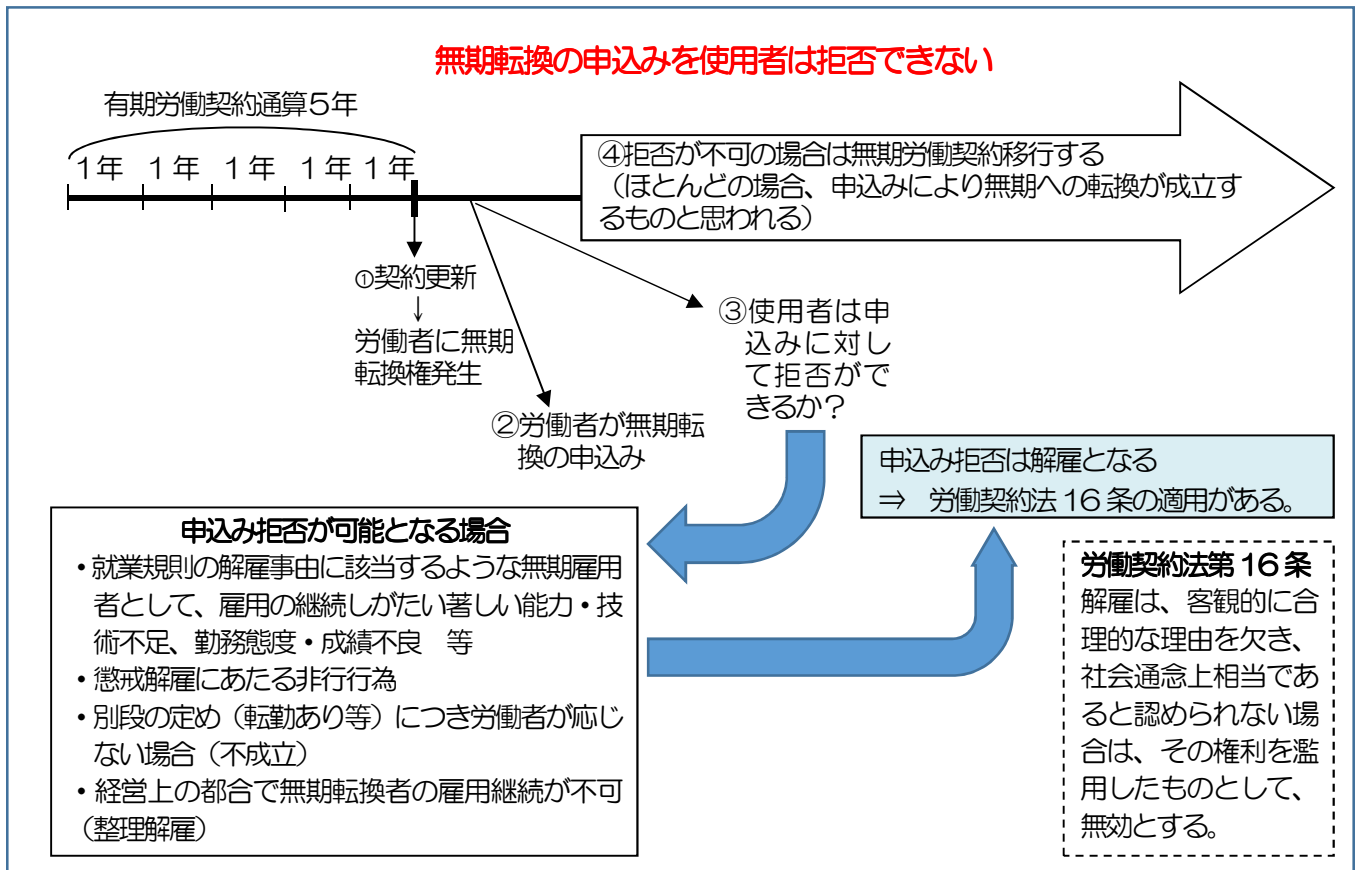
無期転換権発生への対応(1)

平成24年の労働契約法同法の改正により有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって企業などの使用者が無期労働契約に転換しなければならないルール（無期転換ルール）が導入されています。多くの企業で平成30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ることを踏まえ、就業規則の用意等の準備が必要となります。

無期労働契約への転換（労働契約法第18条）

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（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。通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

なお、有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一使用者の下で働いていない期間）が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。



無期転換への準備が必要

この「無期転換ルール」を定めた改正労働契約法が平成25年4月1日に施行されてから、来年の平成30年4月1日で5年となるため、通算5年をカウントする有期雇用契約に無期転換権が発生することとなります。

したがって、無期転換が円滑に進むよう、無期転換後の労働条件のあり方について、労使であらかじめよく話し合い、就業規則や労働契約書などに規定しておくことが非常に重要になります。