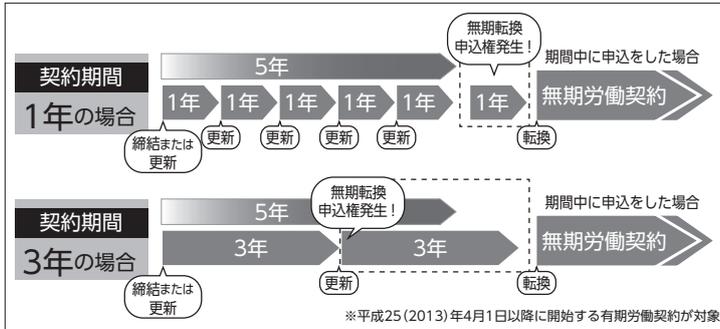


残り100日!! 人事労務担当者必見

# 2018年4月から無期労働契約への 転換申込みが本格化します

図表 無期転換ルール



## 無期転換ルールとは?

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。通算5年のカウントは、2013年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。したがって、多くの企業で来年4月から本格的に無期転換への申込みが見込

まれます。働く方が無期転換を申し込んだ場合、無期労働契約が成立し、会社は断ることができません。

## 対象となる方は?

原則として、通算5年を超える有期労働契約で働くすべての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。また、定年後引き続き雇用される嘱託社員なども対象です(後述する特例の認定を受けている場合は除かれます)。

## 無期転換ルールへの対応は計画的に

無期転換ルールへの対応にあたっては、労使が十分話し合ったうえで、中長期的な観点から人事制度のあり方を検討し、就業規則などを整備する必要があります。検討には一定の時間を要することから、企業においては早急な対応が求められます。また、無期転換ルールへの計画的な対応と、紛争を未然に防止するため、制度検討時から労使で協議することや無期転換申込み権が発生したことを、事前に労働

者へ説明することも重要です。

## 雇止めの留意点は

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込み権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあります。ですので、慎重な対応が必要です。

## 無期転換の申込みは書面で

無期転換の申込みは口頭でも有効ですが、トラブルを防ぐためには、申込書の様式を作成して対象者に周知し、書面で管理することが重要です。

## 無期転換ルールの特例に関する申請とは

無期転換ルールの適用にあたっては、有期雇用特別措置法により、定年後引き続き雇用される有期雇用労働者等については、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込み権

が発生しないとする特例が設けられています。

認定を受けるまでには一定期間を要しますが、現在、申請が全国的に増加しており、通常よりも時間がかかることが見込まれます。認定をお考えの場合は、お早めに申請することをお勧めいたします。

### 過去の 特集記事

本誌の2017年8月号に、「始まります、無期転換～ずっと安心して働き続けるために～」という特集で、Q&A形式で制度の説明、円滑に進めるためのポイントと支援策、すでに無期転換ルールへの対応を進めている企業との座談会などを掲載しています。

無期転換ルールの概要や厚生労働省で行っている支援策、先進的な取り組みを行っている企業事例のほか、無期転換後の受け皿の1つとなる「多様な正社員」の導入の際に参考となるモデル就業規則などを掲載しています。

<http://muki.mhlw.go.jp>

無期転換サイト

検索

