

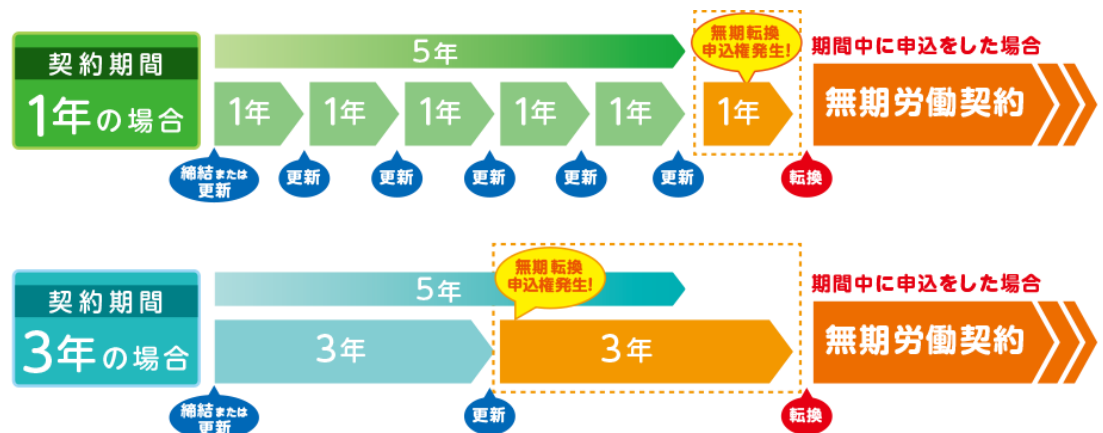
## 平成 30 年 4 月 1 日施行

### 無期転換ルール

#### (1) 無期転換ルールの概要

無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、**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り、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール**のことです。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



#### (2) 適用する労働条件を検討し、就業規則を作りましょう

有期社員と労働条件が同一の無期契約労働者が増加する可能性があるため、雇用形態・労働条件を含めて、導入前に検討することが望ましいです。

また、すでに「多様な正社員」の仕組みがある場合は、既存の多様な正社員へ転換できるようにするのか、新たな雇用区分を作るのか等を含めて検討しましょう。

どのような仕組みとするか検討した内容に基づき、就業規則を作成・改訂しましょう。無期転換者用の就業規則を作成した場合には、これらの規定の対象となる社員を、正社員の就業規則の対象から除外しておく必要があるため、正社員の就業規則の見直しも検討しましょう。なお、無期転換者と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異がないにもかかわらず、処遇や評価に差異がある場合、妥当性や社員の納得性に留意した処遇や評価制度にすることが求められます。

#### (3) 無期転換ルールの特例

通常は、同一の使用業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、有期雇用特別措置法による特例によって、次

のような場合には、無期転換申込権が発生しないこととされています。

**【専門的知識等を持つ有期雇用労働者】**

→ 一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限：10年）

**【定年後引き続き雇用される有期雇用労働者】**

→ 定年後引き続き雇用されている期間

※この特例を受けるためには、専門的知識等をもつ有期雇用労働者や定年後引き続き雇用される有期雇労働者についての雇用管理に関する特別の措置について、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

(4) Q & A

Q1.有期雇用労働者を皆、無期転換させなければならない？

A.無期転換ルールの趣旨は、「労働者が無期労働契約の申込みをすれば、使用者はこれを承諾したものとみなす」というものです。

よって、労働者自身が有期雇用契約を望むのであれば転換する必要はなく、現状の働き方を維持することができます。

ただし、対象者から無期転換の申込があった場合、会社は労働者の希望通り転換させなければなりません。

Q2.申込があったら、正社員にしてあげなければならない？

A.無期転換ルールは、必ずしも「正社員に転換しなければならない」というものではありません。通常の正社員の他にも、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定された「多様な正社員」、正社員としてではなく契約期限に定めを設けない「無期雇用労働者」などへの転換が認められています。

Q3.給与を上げなければならないのですか？

A.無期転換ルールでは、具体的な労働条件の向上までは規定されていません。給与は、現状の契約内容と同等であれば良いとされています。