

【改正労働契約法第18条：無期労働契約への転換について】

はじめに

有期労働契約（期間を定めて締結される雇用契約）で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止め不安解消が課題とされてきました。そこで、この課題に対処し、労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するという目的で労働契約法が改正され、労働者に無期労働契約への転換を求める権利（無期転換申込権）が認められました（労働契約法第18条）

無期転換ルールとは（改正労働契約法第18条）

同一の使用者との間で、有期労働契約が反復更新され、その通算契約期間が5年を超えた場合には、期間の定めのない契約（無期労働契約）に転換するというルールです。注意すべき点としては、①あくまでも労働者の申込みがあって成立するのであり、通算期間が5年を超えただけで自動的に成立するわけではないこと、②無期転換後、ただちに正社員と同じ扱いというわけではなく、違いは契約期間の定めの有無で、その他賃金などの労働条件は従前と変わらないということです。

※その他の労働条件を変更する場合には、あらかじめ就業規則、個別労働契約法等で「別段の定め」を設ける必要があります。ただし、無期転換の前後で職務内容の変更がないのに、無期転換後に「別段の定め」で以前の労働条件を低下させることは望ましくないとされているので、注意が必要です。また、定年制度など有期労働契約では想定されていない労働条件についても「別段の定め」で明確にする必要があります。定年の定めをしないと、無期労働契約は定年により終了しません。

無期労働契約の仕組み

① 無期転換への申込み

⇒平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。

※5年を超えて「働いた」ら発生するのではなく、契約期間が通算して5年を超えれば発生します。例えば3年間の有期労働契約を締結して働いてきた労働者が契約更新をした場合、契約期間を合算すると6年（5年を超える）になるので、契約を更新した時点で無期転換申込権が発生します（ただし無期転換するのはその契約終了後）。

② 無期に転換

⇒無期転換の申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約がその時点で成立します。無期に転換されるのは申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

③ 無期労働契約の労働条件

⇒無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

④ 無期転換申込権の事前放棄は無効

⇒無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ有期契約労働者に無期転換申込権を放棄させることは、公序良俗違反で無効となります。

⑤ 空白期間

⇒有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6ヶ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。これをクーリングといいます。

企業としての対策

無期転換申込権を発生させないために、①非常勤講師などの有期契約労働者などの就業規則に通算雇用期間を上限5年と明記する②無期転換申込権の発生する前に、登用試験などを実施して正社員に登用する③クーリング期間を設けることなどが対策として挙げられます。