

～有期労働契約のルールと無期転換への対応～

平成24年の労働契約法の改正により、有期労働契約に関する新しいルールが設けられ平成25年4月1日から全面施行されています。中でも特に、施工日以後に締結された有期労働契約を対象として適用される無期転換ルールについては、施工日から5年後の平成30年4月以降、労働者の申込みにより現実は無期転換が生じることとなっています。有期労働契約をどのように活用し、無期転換する労働者をどのように処遇していくのかを各事業所で検討する必要があります。

労働契約法に定める有期労働契約のルール

1. 契約期間途中の解雇（法第17条第1項）

有期労働契約による場合は、使用者は、やむを得ない事由がなければ、契約期間が満了する前に労働者を解雇することはできない。

2. 契約期間を定める場合の配慮(法第17条第2項)

有期労働契約を締結するときは、使用者は、契約の目的に照らして、必要以上に契約期間を短くし、その契約を反復更新することのないよう配慮しなければならない。

3. 有期労働契約から無期労働契約への転換【無期転換ルール】(法第18条)

- ①有期労働契約が更新されて契約期間を通算した期間（通算契約期間）が5年を超える場合は、労働者が現在の有期労働契約の満了日までに申込みをすると、期間の定めのない労働者契約（無期労働契約）に転換する。
- ②有期労働契約が無期労働契約に転換した後の労働条件は、原則として、申込み時の有期労働契約と同一の労働条件となる。
- ③同一の使用者との有期労働契約に原則として6か月以上の空白期間（無契約期間）がある場合は、その前の有期労働契約の契約期間はリセットされ、①の5年の期間には通算されない（これを「クーリング」という）。



裏面に続く



無期転換の要件と効果

① **同一の使用者**との間に締結されている

↳ 同一かどうかは、事業場単位ではなく、法人の場合は法人単位、個人事業主の場合は当該個人事業主単位で判断する。

② **2以上の有期労働契約**の

↳ 有期労働契約が1回以上更新されている場合

③ **通算契約期間が5年を超える**場合



無期転換申込権発生

現期労働契約期間の
初日から満了日まで

労働者が申込権を行使

有期労働契約

転換

無期労働契約

- ④ 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。
- ⑤ 上記要件を満たし、労働者が申し込めば使用者の意思にかかわらず無期転換するので、使用者は、労働者の申込みを拒めません。

無期転換後の労働条件

契約期間の定めの有無を除く労働条件について、労働協約、就業規則または個々の労働契約で「別段の定め」をすることができます。しかし、職務の内容等が有期労働契約のときと変わらないのに、無期転換後の労働条件を引き下げることは望ましくありません。

内容について詳しいことや労働保険関係でご相談、ご不明な点等ございましたらお気軽にお問い合わせください。

【八女市商工会】

TEL 0943-42-0153