

無期転換に関するQ&Aが厚労省から公表されています

Q1. 無期転換ルールの適用に当たって、契約期間はいつから通算されますか。

A1. 通算契約期間は、平成25(2013)年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定(カウント)します。  
 例えば、平成24(2012)年6月1日から1年間の有期労働契約を締結し、更新を繰り返している方は、平成24(2012)年6月1日～平成25(2013)年5月31日の契約期間はカウントされず、平成25(2013)年6月1日に開始した有期労働契約からカウントされます。

Q2. 通算5年を超えたら、自動的に無期労働契約に転換されるのですか。

A2. 法律上は、契約期間が通算5年を超えた労働者が「申込み」をした場合に、無期労働契約が成立します。(無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。)そのため、無期労働契約への転換にあたっては、労働者ご自身で「申込み」を行うことが必要です。なお、会社によっては自動的に無期転換される制度を設けている場合もあります。

Q3. すでに5年を超えて勤めていますが、いつでも無期転換申込権を行使することはできるのでしょうか。

A3. 平成25(2013)年4月1日以降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、いつでも無期転換の申込みをすることができます。  
 また、無期転換の申込みをせずに有期労働契約を更新した場合、新たな有期労働契約の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。  
 なお、通算契約期間は、平成25(2013)年4月1日以降に開始した有期労働契約から通算するため、5年を通算する起算点にご注意ください。

Q4. 同じ会社で働いていますが、部署異動により何度か職種や職務内容が変わっています。このような場合でも、契約期間は通算されますか。

A4. 無期転換申込権は、「同一の利用者との間」(※)で契約を更新し、通算して5年を超えて勤務した場合に発生します。つまり、継続して同じ会社に勤務していれば、その間に職種や職務内容が変更されたり、A支店からB支店に異動した場合であっても、契約期間は通算されます。  
 ※「同一の利用者」とは、事業場単位ではなく、労働契約締結の法律上の主体が法人であれば法人単位で、個人事業主であれば当該個人事業主単位で判断されます。

Q5. 半年更新のパートタイマーとして3年間勤務しましたが、一旦、自分の都合で契約を更新せずに退職し、3ヶ月後に再度、同じ会社で働き出しました。この場合、以前勤務していた時の契約期間(3年間)も通算されますか。

A5. 同一の利用者との間で有期労働契約を締結していない期間(退職し、労働契約の存在しない期間＝「無契約期間」)が、一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます(このことを「クーリング」と呼びます。)。具体的にどのような場合にクーリングされることになるかは、以下のとおりです。今回のケースを考えますと、無契約期間の前の有期労働契約の契約期間が1年以上あり、無契約期間が6ヶ月未満なので、退職以前に勤務していた3年間の契約期間も通算されます。

【無契約期間の前の通算契約期間が1年以上の場合】

無契約期間が6ヶ月以上の場合 無契約期間が6ヶ月以上あるときは、その期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません(クーリングされます。)

無契約期間が6ヶ月未満の場合 無契約期間が6ヶ月未満のときは、その期間より前の有期労働契約も通算契約期間に含まれます(クーリングされません。)

【無契約期間の前の通算契約期間が1年未満の場合】

無契約期間の前の通算契約期間に応じて、無契約期間がそれぞれ下記表の右欄に掲げる期間に該当するときは、無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません(クーリングされます。)

その場合、無契約期間の次の有期労働契約から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間(無契約期間)
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

Q6. 無期転換は書面で申し込む必要がありますか。様式などはありますか。

A6. 無期転換申込権の発生後、会社に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します(会社は断ることができません)。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後々トラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。  
 まずは、お勤めの会社所定の様式がないかご確認いただき、ない場合には、こちらの参考様式をご活用ください。(別紙)

Q7. 無期転換の申込みを行った場合、すぐに無期労働契約(期間の定めのない労働契約)に転換するのですか。

A7. 無期転換の申込みをした場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、無期労働契約となります。  
 例えば、平成25(2013)年4月1日に開始した有期労働契約を反復更新して、平成30(2018)年3月31日に通算契約期間が5年となる労働者が、平成30(2018)年4月1日から1年間の有期労働契約を締結し、この契約期間中に無期転換の申込みを行った場合、平成31(2019)年4月1日から無期労働契約となります。

Q8. 無期転換の申込みを行った場合、正社員になるのでしょうか。また、給与や待遇等の労働条件は変わりますか。

A8. 無期転換ルールは契約期間を有期から無期に転換するルールですが、無期転換後の雇用区分については会社によって制度が異なるため、一概には申し上げられません。給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。

Q9. 1年更新の派遣社員として勤務しています。派遣社員でも、無期転換の申し込みをすることはできるのでしょうか。またこの場合、派遣先と派遣会社（派遣元の企業）、どちらに対して無期転換の申込みをすれば良いのでしょうか。

A9. 派遣社員として勤務されている方も、有期労働契約を結んでいれば無期転換の対象となります。この場合、派遣会社（派遣元の企業）と締結している労働契約の通算契約期間が5年を超えた場合に、派遣会社に対して無期転換の申込みをすることができます。

無期転換を申し込んだ場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から、派遣会社との間で、期間の定めのない労働契約が成立します。

Q10. 登録型の派遣社員として勤務しています。仕事があるたびに労働契約を結んでいますが、私も無期転換を申し込むことができますか。

A10. 「登録型派遣」とは、一般に、派遣労働を希望する場合に、あらかじめ派遣会社に登録しておき、派遣をされる時に、その派遣会社と期間の定めのある労働契約を締結し、派遣先に派遣されることをいいます。

そのため、登録型派遣で働く方の場合は、派遣される都度、有期労働契約を締結することとなりますが、この場合も派遣会社との間で無期転換ルールが適用されます。したがって、同一の派遣会社との間で通算契約期間が5年を超えた場合、無期転換申込権が発生し、その契約期間の初日から末日までの間、いつでも無期転換の申込みをすることができます。（なお、「登録型派遣」の場合、単に派遣会社に登録している状態では、一般に、労働契約は結ばれていませんので、その期間は、通算契約期間にカウントされません。）なお、労働契約がない期間（無契約期間）が一定以上あると、無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれなくなる（クーリングされる）場合があります。

Q11. 無期転換申込権が発生する前に「無期転換を申し込まれると困るから雇止めする」と言われました。不当な雇止めだと思うのですが、どこに相談したらよいのでしょうか。

A11. 無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込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、使用者が有期労働契約の更新を拒否した場合（雇止めをした場合）、労働契約法第19条に定める雇止め法理により、一定の場合には当該雇止めが無効となる場合があります。雇止め等でお困りの場合は、お近くの都道府県労働局雇用環境均等部（室）（無期転換ルール特別相談窓口）までご相談ください。

Q12. 会社から有期契約の更新上限は5年だと説明されました。5年の更新上限を設け、雇止めすることは問題なのではないのでしょうか。

A12. 有期労働契約において更新年限や更新回数の上限などを設けることが、直ちに法律違反となるものではありません（使用者と労働者との間で合意がなされた場合には、労働契約として成立することとなります）。

もっとも、就業規則でそれらが定められている場合や、就業規則の変更によってそれらが定められた場合には、使用者側がその就業規則を労働者に周知させ、かつ、その定めの内容が合理的である必要があります。（労働契約法第7条、9条、10条。Q13参照）

また、雇止めの有効性については、雇止め法理（労働契約法第19条）に基づき最終的には司法判断されることとなり

ます。（有期契約の満了前に使用者側が更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあります。（Q14参照）

Q13. 就業規則の定めや、その変更の「合理性」は、どのようにして判断されるのですか。

A13. <就業規則の変更について>

原則として、使用者は労働者と合意することなく就業規則の変更により労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできません（労働契約法第9条）。ただし、この合意の原則の例外として、①当該就業規則の変更が合理的なものであり、かつ、②使用者が変更後の就業規則を労働者に周知させたときは、就業規則の変更という方法によって労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することも認められます（労働契約法第10条）。この場合、①の就業規則の変更の合理性の判断は、個別具体的な事案に応じて、

- ・労働者の受ける不利益の程度

- ・労働条件の変更の必要性

- ・変更後の就業規則の内容の相当性

- ・労働組合等との交渉の状況

- ・その他の就業規則の変更に係る事情

を総合考慮して司法において判断されます。

例えば、実際上の必要性がないにもかかわらず、無期転換ルールの適用を避ける目的で無期転換後の労働者に適用される就業規則の制定・変更をする場合等については、就業規則の制定・変更の合理性が認められないとされる可能性もあると考えられます。

Q14. 雇止めはどのような場合に無効となるのですか。

A14. 雇止めが有効か否かは、労働契約法第19条の「雇止め法理」に基づき判断され、有期労働契約が次の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、その雇止めは無効とされます。雇止めが無効とされた場合、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの例えば、

- ・無期転換ルールの適用を避ける目的で、無期転換申込権が発生する有期労働契約の満了前に、一方的に、使用者が更新年限や更新回数の上限などを就業規則上設け、当該ルールに基づき、無期転換申込権が発生する前に雇止めをする場合

- ・無期転換ルールの適用を避ける目的で、6ヶ月後、再度有期労働契約を締結するとの前提で、一旦雇止めをする場合等については、雇止めをすることが、客観的に合理的な理由を欠くものとされる可能性もあると考えられます。

なお、上記の①②に該当するか否かは、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して個別事案ごとに判断されます。

Q15. 無期転換ルールの適用が除外される労働者の定めはないのですか。

A15. 労働契約法の適用が除外されている国家公務員、地方公務員、同居の親族のみを使用する場合や、無期転換ルールについて規定する労働契約法第18条の適用が除外されている船員を除く全ての労働者（例えば、学生アルバイトやパート、60歳以上の労働者等）に、無期転換ルールは適用されます。