

働く方々、事業主の皆さまへ 平成30年(2018年)4月1日から 無期転換の申し込みが本格化します

無期労働契約への転換(労働契約法第18条)

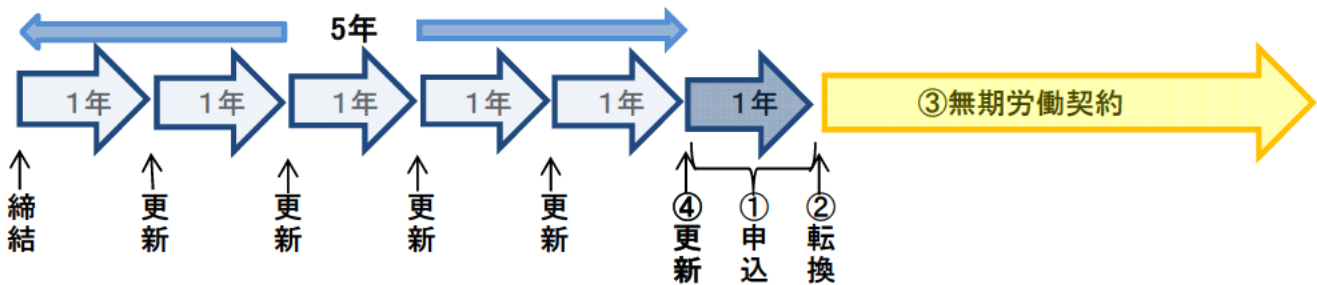
同一の使用人との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換します。

※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。

平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は通算契約期間に含めません。

無期転換の申し込みができる場合

【契約期間が1年の場合の例】



- ①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、無期転換の申し込みをすることができます。
- ②転換…無期転換の申込み(①)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(③)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…無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)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更新…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、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません(法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます)。

無期転換ルールの特例について

有期雇用特別措置法により、以下の場合に特例が適用されることになりました。

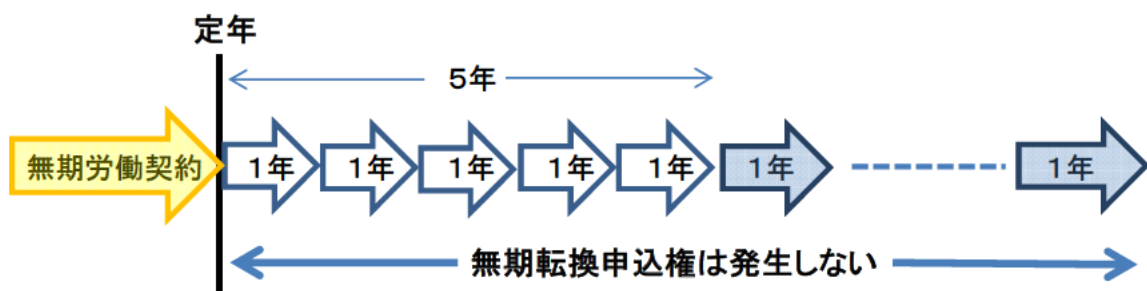
①専門的知識等を有する有期雇用労働者

②定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)

通常は、同一の使用人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、

- ・適切な雇用管理に関する計画を作成し、**都道府県労働局長の認定**を受けた事業主の下
- ・定年に達した後、引き続き雇用される

有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)については、**その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。**



※定年を既に迎えている方を雇用する事業主が認定を受けた場合、そうした方も特例の対象となります。ただし、労働者が既に無期転換申込権を行使している場合を除きます。