

今月のテーマ

無期転換ルールの実務対応は万全ですか？

～有期労働契約が通算5年を超えると無期転換申込権が行使できます！～

社会保険労務士法人マツザワサポート
ライフサポートまつざわ

〒950-1425 新潟市南区戸石 382-19
TEL 025(372)5215 FAX 025(372)5218
Eメール info@matsuzawa-support.com
URL http://matsuzawa-support.com

平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約の**通算契約期間が5年**を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換します(労働契約法第18条)

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、無期転換の申込みをすることができます。
この申込みは、労働者の権利であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。
また、申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。

②転換

無期転換の申込みをすると、事業主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、申込時の有期労働契約が終了する翌日からです。

(注1) 転換日時点で雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約(解雇)する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。

(注2) 転換日より前の有期労働契約期間中に契約関係を終了させようとするときは、上記に加えて、「やむを得ない理由」がなければ解雇することはできません。

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。

(注1) 「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約(無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者の個別の合意)が該当します。

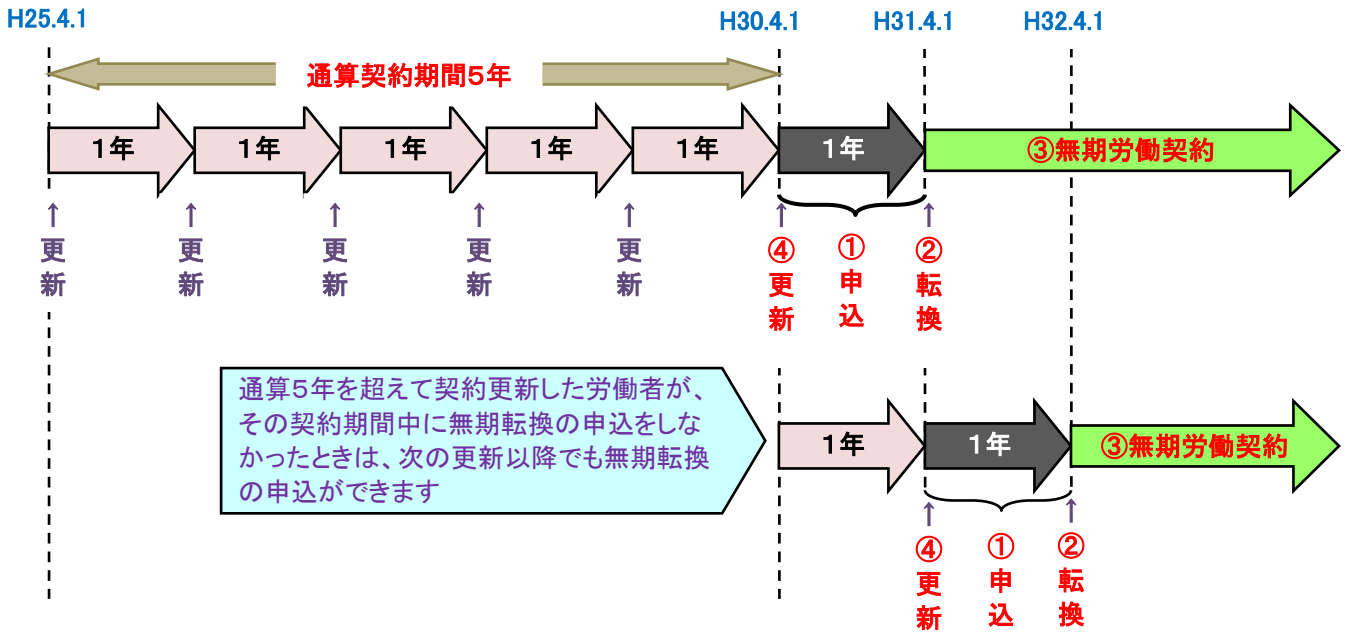
(注2) 有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約の転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されています。

(注3) 無期労働契約に転換した後における解雇については、個々の事情により判断されるものですが、一般的には、勤務地や職務が限定されているなど労働条件や雇用管理がいわゆる正社員と大きく異なるような労働者については、こうした限定等の事情がない、いわゆる正社員と当然には同列に扱われることにならないと解されます。

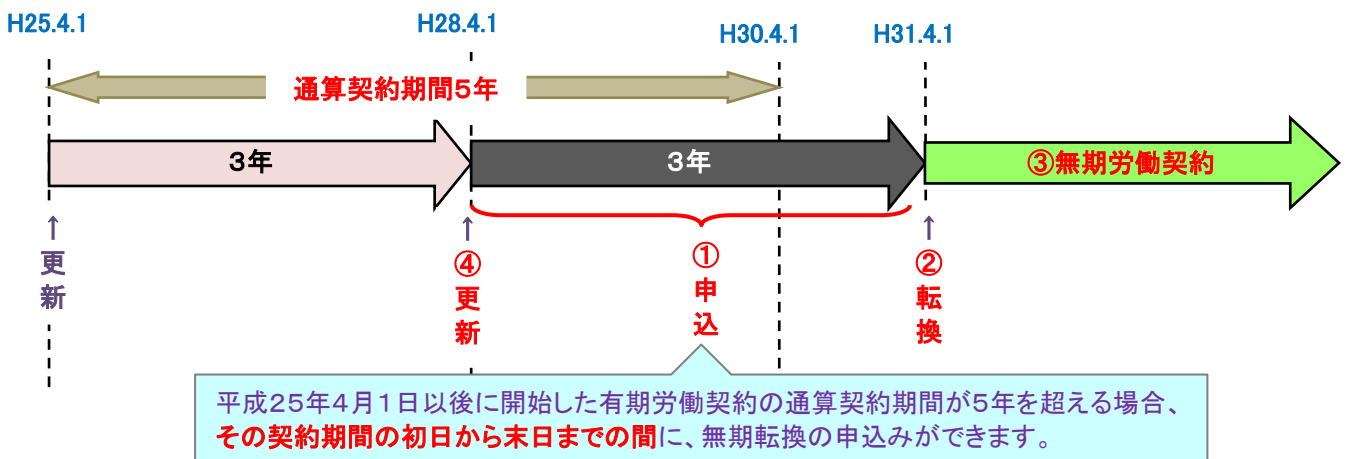
④更新

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。

●契約期間が1年更新の場合



●契約期間が3年更新の場合



通算契約期間の計算について(カウント方法)

通算契約期間は、「同一の使用者」ごとに計算します。

有期労働契約の契約期間の途中や契約期間の満了の際に勤務先の事業場(事業所)が変わった場合でも、同じ事業主(会社)間の異動であれば、契約期間は通算されます。

(注) 事業主が、無期転換申込権が発生しないようにする意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装し、労働契約の当事者を形式的に他の事業主に切り換えた場合、通算契約期間の計算上は、「同一の使用者」との労働契約が継続しているものと解されます。

通算契約期間の計算は、労働契約の存続期間で計算します。

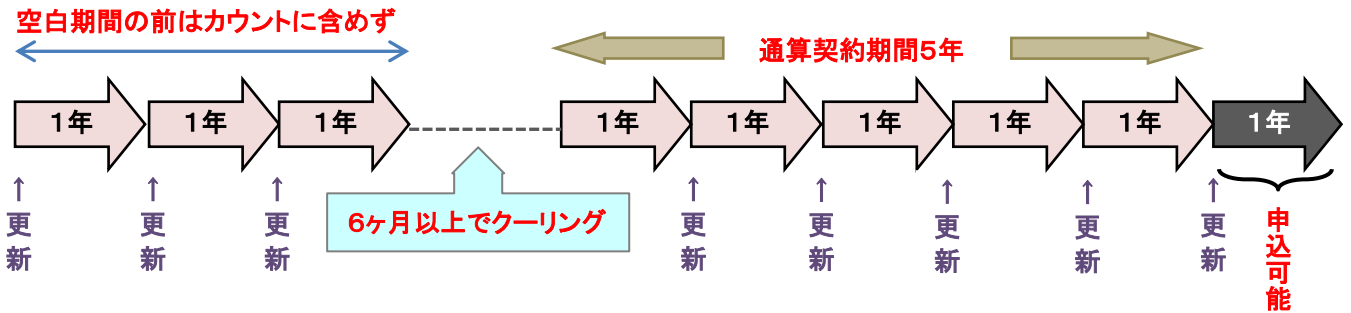
(注) 育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていれば通算契約期間にカウントされます。一方で、有期労働契約の前後に契約のない期間(クーリング期間)がある場合、その期間は通算契約期間にカウントされません。

通算契約期間の計算について(クーリングとは)

●カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合

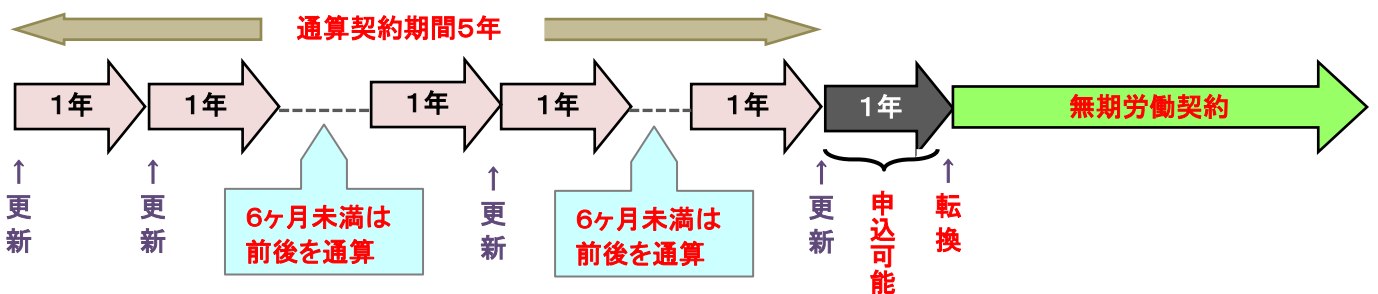
■契約がない期間が6ヶ月以上あるとき

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。



■契約がない期間が6ヶ月未満のとき

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間があっても、その期間が6ヶ月未満の場合は、前後の有期労働契約の期間を通算します(クーリングされません)。



●カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合

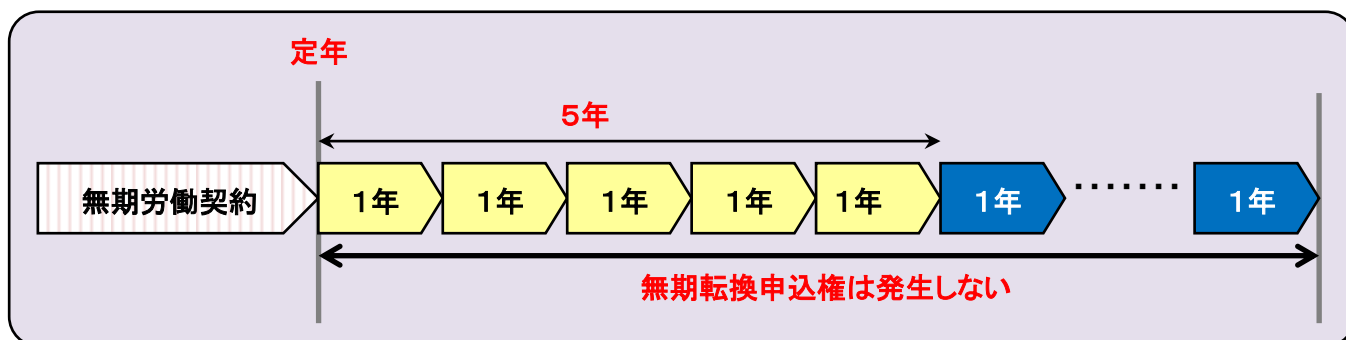
「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間(2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間)の区分に応じて、「契約がない期間」がそれぞれ次表の右欄に掲げる期間に該当するときは、契約期間の通算がリセットされます(クーリングされます)。
その次の有期労働契約の契約期間から、通算契約期間のカウントが再度スタートします。

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間(クーリング期間)
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

平成27年4月1日施行！有期雇用特別措置法による特例とは

継続雇用の高齢者の特例

通常は、同一の使用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、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で、定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者（継続雇用の労働者）については、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。



- ☑ 定年を既に迎えている労働者を雇用している事業主が認定を受けた場合、当該労働者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。
- ☑ 都道府県労働局長の認定を受けた事業主には、特殊関係事業主(グループ会社)を含みます。
- ☑ 定年後に同一の事業主に継続雇用され、その後引き続いてグループ会社に雇用される場合も特例の対象となります。
(通算契約期間のカウントについては、同一の使用者ごとになされるため、そのグループ会社に雇用された時点から新たにカウントされます。)
- ☑ 特例の対象となる労働者は、正社員に限るものではないため、無期労働契約の契約社員やパートタイマーで定年の定めがあり上記要件に該当すれば特例の対象となります。

有期雇用特別措置法の特例を受けるための手続き

- ①無期転換ルールの特例の適用を希望する事業主は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画(第二種計画認定申請書)を作成します。
- ②事業主は、作成した計画を、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出します。
- ③都道府県労働局は、事業主から申請された計画が適切であれば、認定を行います。
- ④認定を受けた事業主に雇用される特例の対象労働者(継続雇用の高齢者)について、無期転換ルールに関する特例が適用されます。

(注) 有期労働契約の締結・更新の際に、無期転換ルールに関する特例が適用されていることを対象労働者に明示する必要があります。