

人事よろず相談室

アドバイザーに聞く



前畑 一也

前畑社会保険労務士事務所
代表

「無期転換ルール」と企業の対応

Q 当事業場は、1年契約の更新をしながら勤務しているアルバイトが多くいます。このまま契約更新を続けた場合、契約期間が通算して5年を超えることとなります。アルバイトでも労働契約法18条で定める無期労働契約への転換を申し込む権利は発生しますか。また、無期転換ルールへの対応はどのようにすべきでしょうか。

A パートタイマー、アルバイト、嘱託等の名称を問わず雇用期間が定められた有期契約労働者が、契約期間が通算して5年を超える場合には無期転換申込権が発生します（使用者は拒否出来ません）。現場における有期契約労働者の活用実態を把握し、無期契約に転換した労働者の活用方針を明確にして、対応を検討しましょう。

《解説》

●無期転換ルールとは（労働契約法18条）

同一の使用者との間で、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、有期契約労働者の申込により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）へ転換されます。平成25年4月1日の施行以降に締結される有期労働契約から5年のカウントが始まっており、平成30年4月以降に通算5年を超える有期契約労働者が続々と出てきます。

●無期転換ルールへの対応に向けた4つのステップ

<ステップ1> 現場での有期契約労働者の活用実態を把握

- ①通常の正社員以外にどのようなタイプの有期契約労働者が何人いるのか？
- ②有期契約労働者にかかる更新の判断基準、更新回数、勤続年数等についての現在の社内規定及び運用実態は？
- ③有期契約労働者が担当する職務内容は？
- ④有期契約労働者の今後の働き方やキャリアに対する考え方は？

<ステップ2> 有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールへの方向性を検討

有期契約労働者が担当している業務を、①恒常的な基幹業務、②基幹的な補助業務、③スポット的業務に区分すると対応の方向性を決めるのに役立ちます。いずれの対応をとる際にも、あらかじめ労使の間で、担当業務や処遇等の労働条件を十分に確認し、無期転換後の労働条件をどのように設定するかも含めて検討しましょう。

<ステップ3> 無期転換後の労働条件をどのように設定するか検討

- ①無期契約労働者への転換：契約期間のみ無期とし、その他の労働条件は直前の有期労働契約時と同一にする。
- ②多様な正社員への転換：既存または新設の多様な正社員区分（勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員）に移行させる。
- ③正社員への転換：既存の正社員区分（勤務地や労働時間、職務などを狭く限定していない正社員）に移行させる。

<ステップ4> 無期転換時に適用される就業規則を整備するポイント

- ①無期転換後の労働者に適用される就業規則を明確にする。
- ②無期転換後は正社員と同様に転勤に応じてもらいたいという場合は、就業規則の転勤条項を確認する。
- ③就業規則の定年に関する規定の整備をする。