

有期契約社員が

無期雇用への転換を実現するための Q&A

Q1

無期転換制度は誰のための制度でどんな内容ですか？

A1

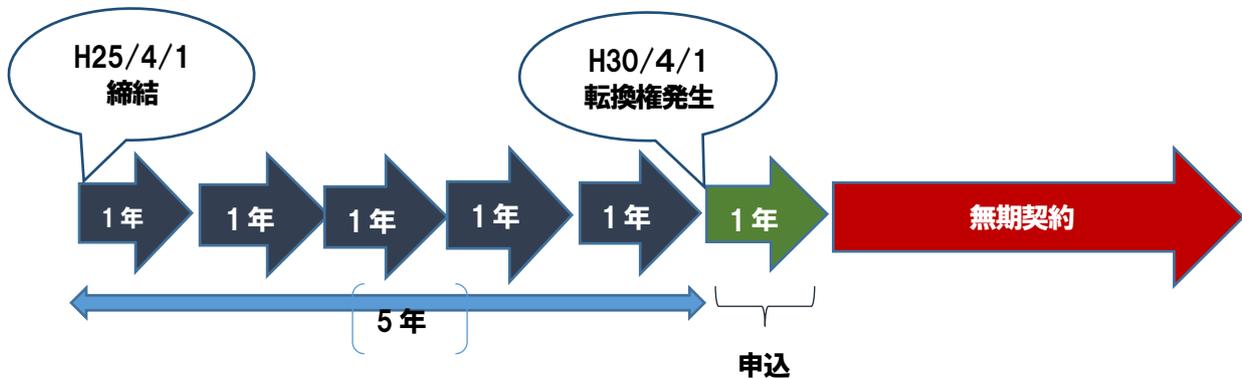
有期労働契約が更新されて5年を超えたときには、労働者が申し込めば期間の定めのない雇用に転換できます。派遣労働者やパート労働者にも適用されます。有期雇用であるために安心して働き生活の安定をはかれないという不利益を解消するための制度です。いきいきした職場づくりに役立ちますので、「正社員」や使用者もこの制度を積極的に活用する視点が大事です。

Q2

無期転換できるのはいつからですか？

A2

有期労働契約が更新されて5年を超えるときは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象で、平成25年3月31日よりまえに開始した有期契約は通算契約期間に含まれません。



Q3

無期転換の申込方法は口頭でもいい？

A3

前記の条件を満たせば、無期転換したいときにはいつでも使用者に申し出て権利を行使すれば、その次の契約を無期にできます。口頭でもかまいませんが、「言った」「言わない」の争いにならないよう書面で申込んでください。

無期労働契約転換申込書

殿

申出日 平成 年 月 日

氏名 _____ ④

私は通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法10条1項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

Q4

申し込んだら「会社にも選ぶ権利がある」といって拒否されましたがそんなこと許されるのですか？

A4

無期転換への申込は、要件を満たしている限り契約を無期に転換させてしまうものですので、労働者が申し込んだ以上、使用者はそれにしたがって無期契約を締結しているものとして扱う義務があります。

Q5

出産休暇や育児休業で休んでいても通算5年になりますか？

A5

出産休暇や育児休業を取得して休んでいる期間も、労働契約は継続しています。契約の節目に事業場の移動があっても使用者（雇い主）が同じであればカウントされます。

Q6

クーリング期間があると転換権は発生しないのですか？

A6

脱法を防ぐために、契約を締結しない期間が一定以上でないと同算されて契約は継続したものとされます。クーリングできる期間は、2か月以下の契約では1か月以上、2か月超～4か月以下は2か月以上、4か月超～6か月以下は3か月以上、6か月超～8か月以下は4か月以上、8か月超～10か月以下は5か月以上、11か月超～は6か月以上と言った具合です。こうしたクーリング期間においても、その期間、雇用主を変えて派遣などの形を利用して継続就労させているときには、継続して契約を結んでいるとみられることがあります。

Q7

通算5年を前に雇止め通告されました。許されるのでしょうか？

A7

期間満了前の雇止めは、労働契約法19条の適用を受け、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許されません。まして、無期転換逃れを意図した雇止めなど許されるわけ也没有。

Q8

「5年で更新はしない」「次期更新はない」という契約は許されますか？

A8

雇止めの予告として、労働契約法19条の「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当」と認められるかどうかは問題です。無期転換逃れだとすれば、そのような条件は違法無効です。契約書にサインしても争うことができますので、相談してください。

Q9

無期転換した後の労働条件はどうなるの？

A9

就業規則などで定めがあればそれによりますが、定められていない労働条件については直前の有期労働契約と同じ労働条件になります。

Q10

無期転換するなら賃金を下げるといわれましたが、許されますか？

A10

就業規則などで無期転換した場合の社員の労働条件を低下させることは、労働条件の不利益変更になるので許されません。とくに、職務内容などが同じなのに無期転換後に労働条件を低下させるのは、無期転換を円滑に進めるうえでも望ましくないというのが厚生労働省の考え方です。