



TOPIC

無期転換ルールをご存知ですか？

平成25年4月施行の労働契約法により、平成30年4月より無期転換申込権が発生します。

無期転換ルールとは・・・

平成25年4月以降契約を更新し5年を超えた有期社員（パートやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員）から申込みがあった場合、会社はその契約を無期に転換することが義務付けられました。

会社は無期契約へ転換を申し込む権利が発生した社員からの申し出を断ることはできません！



例えば平成25年4月から1年ごとに更新されている有期社員は、平成30年4月から「無期転換申込権」が発生します。



無期転換申込権が発生する3要件とは？

有期労働契約の通算契約期間が5年を超えていること

（注）契約期間が5年を超えていなくても、契約期間が3年の契約を更新した場合は、通算期間は6年になるため、4年目には既に無期転換申込権が発生していることになります。

契約の更新回数が1回以上行われていること

通算5年を超えて契約をしてきた使用者との間で現在契約を締結していること



それでは、これらの要件を満たし、申込権が発生する前に準備しておくことは？

無期転換に備えて

その1．有期社員の就労実態を調べる・・・正社員以外のタイプ（パート・アルバイト・契約社員）を把握すること、無期転換申込権の発生時期を把握すること、契約期間、更新回数を確認しておくこと。

その2．有期社員の転換後の役割を考える・・・職務や処遇は変更せず、雇用期間のみ変更するのか？または、処遇などを見直し正社員に転換するのか？どのような位置づけにするかを確認すること。

その3．環境を整備する・・・無期転換後の労働者に適用される労働条件を定めた就業規則を予め作成し、周知しておく必要があります。

その4．無期転換の運用・・・無期転換制度の設計段階より労使のコミュニケーションをとり、労働者に対して事前に説明しておくことが望ましいです。



再雇用の高齢者はどうなる？

【重要】この無期転換ルールにより定年後、引き続き同じ会社で嘱託社員などとして有期契約期間が5年を超えると、**無期転換申込権が発生します**。ただし、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会社で定年に達した後も引き続き雇用される労働者は無期転換申込権は発生しません。

もし無期転換申込権が発生し行使されると、期限で退職ということにはならないので注意が必要です。

今一度、雇用形態の確認をされることをお勧めいたします。



無期転換ルールについて詳しくは、右記URLをご参照ください。 <http://muki.mhlw.go.jp/>

その他の詳細やご不明な点は、担当までお気軽にお問い合わせください。TEL:045(664)1022