



ご存知ですか？

有期労働契約に関する 無期転換ルール



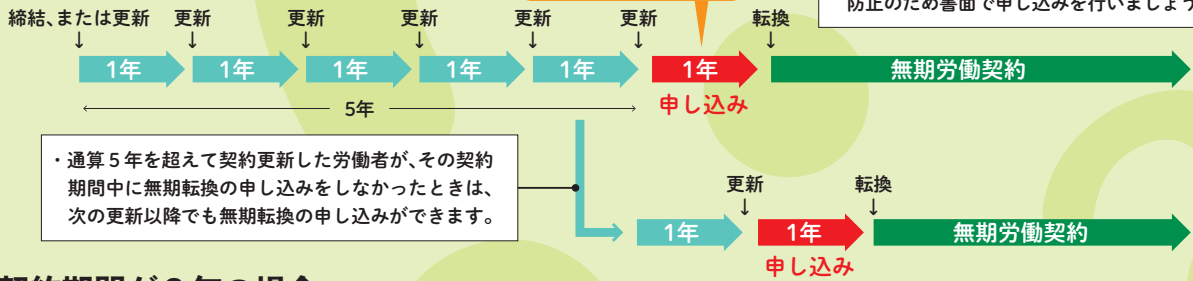
無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。使用者による有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的に規定されました。

労働契約法の改正から5年が経過し、いよいよ2018年4月より無期転換ルールが適用されるケースが本格化します。改正法の内容を踏まえた対応がされているか、チェックしましょう。

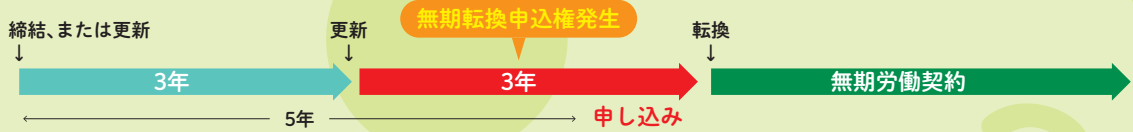
無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）が発生するポイントは、以下の3つです。

- 1 有期労働契約の通算期間が**5年**を超えている
※通算期間のカウントは、**2013年4月1日以降に開始した有期労働契約**が対象
- 2 契約の更新回数が**1回**以上
- 3 現時点で**同一の使用者**との間で契約している

例1 契約期間が1年の場合



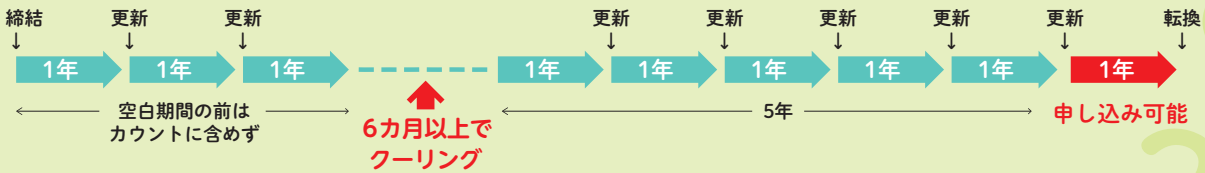
例2 契約期間が3年の場合



通算期間のカウントの注意

「クーリング期間」に 要注意

- ・有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約のない期間が6カ月以上あるときは、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まれません。
- ・育児休業などで勤務しなかった期間は、労働契約が続いていれば通算します。



無期転換ルールは、労働者の申し込みにより権利を行使できます。

まずは、対象となる有期契約労働者や職場で法改正の内容や自社の制度を正しく理解してもらうための周知活動が重要です。

チェック内容	1 有期契約労働者の有無および雇用形態別の人数や契約年数、労働条件（賃金や福利厚生）などの実態を把握している。	
	2 無期転換ルールの対象となる有期契約労働者に対し、法改正の内容や自社のルールについて、周知を行っている。	
	3 無期転換後の労働条件について、引き上げをめざして継続的に労使協議を行っている。	
	4 有期契約を反復更新されている労働者が、一方的に雇い止めされるような事態はない。	
	5 対象労働者の労働組合加入促進の取り組みを進めている。	

○ or X
でチェックしてみよう！



1つでも×がついた場合には、早期に取り組みを開始しましょう