

相談内容

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたら、無期労働契約に転換されると聞いたのですが、これはどういうことですか。

お答え

労働契約法が改正され、同一の使用者ととの間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されることになりました（法第18条）。この制度は、「無期転換ルール」と呼ばれています。

○対象となる方

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方が対象で、契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

○無期転換の申込み

平成25年4月1日以降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、いつでも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（無期転換申込権）であり、申込みをするかどうかは労働者の自由です。

この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後々のトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

○無期転換される時期

労働者が無期転換の申込みをすると、使用者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（使用者は断ることができません）。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。

例えば、平成25年4月1日に開始した有期労働契約を反復更新して、平成30年3月31日に通算契約期間が5年となる労働者が、平成30年4月1日から1年間の有期労働契約を締結し、この契約期間中に無期転換の申込みを行った場合、平成31年4月1日から無期労働契約となります。

○無期転換後の労働条件

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。

○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）。

○雇止め

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあります。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。労働局雇用環境・均等室にお問い合わせください。

[平成30年3月作成]