

就業規則の ABC Scene:18 「無期労働契約への転換」

▶ 新しい制度としてしっかり周知したい無期転換ルール！

（無期労働契約への転換）

第57条 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により無期労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第49条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、満__歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

○「モデル就業規則」では、第9章として「無期労働契約への転換」を規定しています。この無期転換ルールは、有期労働契約で働く従業員に適用されるものですので、有期労働契約労働者向けの就業規則を別に作成する場合には、そちらで規定することになります。

○この制度は、平成25（2013）年4月1日以降に開始する有期労働契約に適用されるものですので、平成31（2019）年4月から初めて適用されました。比較的新しい制度ということで、従業員には、まだ十分に認知されていないことも考えられるため、就業規則に分かりやすく明記するとともに、制度内容を周知していくことも大切です。

○この制度は、同一の使用者との間で通算5年を超えて更新された場合に、従業員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）に転換するというものです。（労働契約法18条）

○通算5年を「超えて」とされていますので、例えば契約期間が1年で更新を続けた場

合には、5年後の5回目の更新時に申込みの権利が発生し、申込みをした場合には6年後となるタイミングで、無期労働契約に転換することになります。このケースで、従業員が申込みをしなかった場合には、次の年度以降の更新のタイミングで無期転換の申込みをすることができることになります。申込みをするかどうかは、もちろん、従業員の自由ですので、無期転換せず、有期のままで働くことも可能です。

○このように、無期転換への申込みは5年経ったら機械的に行われるものではありませんので、申込みをしたかどうかをお互いに明らかにしておくため、「モデル規則」では様式を定めて書面で行うこととしています。

○2項但書きで定めているのは、いわゆる「**クーリング期間**」に関する規定です。先の有期労働契約と次の有期労働契約との間に、契約しない期間が「6か月以上」ある場合には、その期間（クーリング期間）より前の有期契約期間は通算されないこととなります。例えば、先の有期労働契約期間が通算4年あったとしても、このクーリング期間を置くことで、それまでの4年はリセットされることになり、無期転換になるためには、その時点から改めて通算5年超の有期労働契約期間が必要となります。

○なお、この「6か月以上」については、先の有期労働契約の期間の長さに応じて、次のとおり短縮されることとなります。

- ・ 2か月以下：1か月以上
- ・ 2か月超～4か月以下：2か月以上
- ・ 4か月超～6か月以下：3か月以下
- ・ 6か月超～8か月以下：4か月以下
- ・ 8か月超～10か月以下：5か月以下
- ・ 10か月超～：6か月以上

○無期転換後の労働条件は、別段の定めをしていない限りは、直前の有期労働契約の内容と同一になるとされています。そのため、有期契約労働者に適用されない労働条件を無期転換後に適用する場合には、あらかじめ、労働協約、就業規則、労働契約、労働条件通知書等により、内容を明らかにして従業員の理解を得ておく必要があります。ただ、その場合にも、不利益変更該当すれば合理性が問われることとなります。

- その一例が「定年」に関する規定です。無期転換した時点で、就業規則に定める無期雇用労働者に適用する定年年齢（例えば60歳）に達している場合には、無期転換した従業員に適用する定年年齢（いわゆる「第2定年」。例えば65歳）を規定しておくことを考えておく必要があります。ただし、65歳で無期転換した従業員に適用する定年を66歳とするようなことは、無期転換ルールの趣旨をないがしろにするものであり控えるようにすべきとされています。

- 無期転換ルールには年齢上限がないため、60歳以上の高年齢の有期契約労働者が通算5年を超えて契約更新となる場合は、基本的に無期転換ルールが適用されます。ただし、「定年後も同じ事業主に引き続き雇用される有期契約労働者」については、有期雇用特別措置法により、無期転換ルールが適用されないという特例が設けられています。

- この特例を受けるためには、
 - ・「適切な雇用管理に関する計画」（第2種計画）を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で
 - ・60歳以上の定年後も同じ事業主に引き続き雇用されるという条件を満たすことが必要です。

- 無期転換ルールについては、令和6（2024）年4月以降に作成する労働条件通知書に、無期転換申込機会に関する事項、無期転換後の労働条件に関する事項について、従業員に明示することが義務付けられています。

- 無期転換ルールは、制度が複雑なために、様々な誤解や不適切な運用が図られる例が見られます。厚労省が発行する資料やホームページ等には、分かりやすい制度説明がされていますので、それも参考にして正しく理解することが大切です。

(厚労省ホームページ)

<https://muki.mhlw.go.jp>