

ご存じですか？「無期転換ルール」(点検票)

～あなたの会社の状況をチェックしてみましょう～

次の各項目にチェックを付けてください。

問1 有期契約労働者を雇用していますか。

有期契約労働者とは、1か月単位や1年単位など労働契約期間に定めがあり、貴企業に直接採用されている労働者をいいます。

【 はい ・ いいえ 】



点検は終了です。
ご協力いただきありがとうございました。

問2 有期労働契約が反復更新されて、通算5年を超えたときは労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール(無期転換ルール)について知っていますか。

【 はい ・ いいえ 】



リーフレット「ご存じですか？『無期転換ルール』
～準備を始めましょう、就業規則の見直しや規定の整備～」を御確認ください。

お願い

無期転換ルールの導入に伴い、有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。

このため、雇用の安定がもたらす労働者の意欲や能力の向上や、企業活動に必要な人材の確保に寄与することなど、無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いします。

ご協力ありがとうございました。

なお、御不明な点がございましたら最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署へお問い合わせください。

「無期転換ルール」Q&A

Q1 「無期転換ルール」は何のためにあるの？

A1

有期労働契約で働く人の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新している実態にあり、その下で生じる雇止めの不安の解消が課題となっています。また、有期労働契約であることを理由として不合理な労働条件が定められることのないようにしていく必要もあります。

無期転換ルールは、こうした問題に対処し、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現するためのものです。

Q2 無期転換ルールの対象となる、通算5年はどう数える？

A2 通算契約期間のカウントは、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めません。

Q3 無期転換の申込みの方法は？

A3 申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、労働者の方は、できるだけ書面で申込みを行うことをお勧めします。また、申込みを受けた事業主の方は、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。

Q4 無期転換後の労働条件は？

A4

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。別段の定めをすることにより、変更可能です。

この場合、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻などの労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も、それまでと同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは、差し支えないと解されます。

Q5 無期転換の申込みを拒否できる？

A5

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。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。

また、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）。

