

有期労働契約の無期転換について

■相談事例からのQ & A

	相談内容	アドバイス
1	2013年（平成25年）4月以降から同一企業で繰り返し更新して、今年の4月には5年を超えることとなります。無期転換の申込権は発生しますか？	2013年（平成25年）4月以降に開始された契約が5年を超えると無期転換の申し込みをすることができます。無期転換になるのは、次の更新（1年契約なら来年の契約から、半年契約なら10月）からになります。
2	就業規則で、1年契約の更新を4回までと定められています。この場合、無期雇用になれないのでしょうか？	無期転換のルールは、5年経過後に無期転換の申し込みの権利が発生することになるので、5年を経過しないのであれば、申し込みの権利が発生しません。採用や面接時に、契約更新の上限について書面等できちんと説明され、更新手続きに関して不備がない場合は、更新の期待権がないとして、更新回数の上限が有効とされています。その反対に、就業規則が周知されていなかったり、更新について説明をされていなかったり、更新手続きに不備があった場合は、労働契約法第19条に基づいて判断されることもあります。個々のケースで変わりますので、直接相談することをお勧めします。
3	同一企業で半年更新を繰り返して7年働いています。しかし、労働契約書などをきちんと交わしたことはなく、半年を経過するときも、引きつづき働くかどうかと聞かれたこともなく、働き続けてきました。4月以降、無期転換の申し込みはできるのでしょうか？	無期転換については、2013年（平成25年）4月以降の最初の半年契約が、2013年の何月なのかによって変わります。4月であれば4月、5月であれば5月からになります。一方で、「労働契約書がない」「毎回きちんと契約がされていない」ということは、有期労働契約が形骸化されたものとみなされるケースです。実質的に無期労働契約になっていると判断されるケースです。そして、有期労働契約であることを理由に雇い止めが無効とされる場合があり、雇い止めに対しては、期間の定めがない雇用をされている労働者と同じように、合理的理由が必要になります。

	相談内容	アドバイス
4	<p>2013年(平成25年)4月から1年更新で契約を繰り返してきました。2016年(平成28年)4月から3ヵ月病気療養のため休むことになり、同年3月で一旦契約を終了し、7月から再び契約して働き始めました。その契約期間は2016年7月～2017年3月まで、2017年4月～2018年3月まで。2018年4月以降も契約することが決まっています。3ヵ月契約しない期間がありますが、私の場合、無期転換できますか。申し込みができるとしたらいつですか。</p>	<p>5年の間に3ヵ月の空白期間があったとしても、空白期間が6ヵ月以下の場合は、その前後を通算することになります。この場合は、5年を超えるのは2018年(平成30年)7月ですが、2019年3月まで契約していることになるので、4月以降に無期転換の申込権が発生します。</p> <p>反対に、契約がない空白期間が6ヵ月を超えた場合は、空白期間前の契約年数はリセットされます。</p>
5	<p>2013年10月から半年契約を繰り返して働いてきました。会社からは理由も聞かされず、最長5年までしか契約しないと通告されています。今年4月～9月末までの契約書が提示され、「次期更新はない」と記載されていました。私には無期転換の申し込みの権利はないのでしょうか？</p>	<p>9月末で契約満了になるのであれば、5年を超えないので、無期転換ルールの申し込みの権利が発生しないことになります。</p> <p>ただし、働き始めたときから「5年」という規定があり、その規定が無期転換ルールの趣旨に反しないのであれば合理性がありますが、労働契約法の改正以降に「5年」ルールができたのであれば、法律の趣旨に反することも考えられます。</p> <p>契約更新上限5年と聞かされたのはいつなのか、就業規則などの規定に定められているのか、就業規則は周知されていたのかなど、検証する必要があります。これは、更新の期待があったかどうかということです。</p>
6	<p>2014年1月から1年更新で働き始めました。今年4月から無期転換の申し込みができると聞きましたが、まだ5年を超えてない私も、4月以降に申し込むことはできるのでしょうか？</p>	<p>無期転換のルールは、「2013年(平成25年)4月以降に開始した契約が「5年を超える」ということです。法律では4月以降ということになりますが、労働者の勤続年数に応じての対応になり、相談内容から、2019年1月以降に申し込みの権利が発生します。</p>
7	<p>今年4月で5年を超えることになり、無期転換ルールの申込権が発生するのですが、これからも働き続けるかどうか迷っています。例えば、来年になってから申し込むことはできるのでしょうか。</p>	<p>無期転換のルールは、「5年を超えて」ということです。ですから、契約期間中であれば、いつでも、来年でも再来年でも申し込むことは可能です。</p>

8	派遣で働いています。2012年9月から派遣元A社からB社に派遣され、その後B社で直接雇用されました。A社から派遣として1年半、B社に直接雇用されてから4月で、4年になります。B社に無期雇用を申し込むことはできますか？	無期転換のルールは、同一企業での雇用になりますので、B社で働いていたのは5年になりますが、はじめは派遣でA社と雇用契約を締結していたので、A社とB社合わせて5年では、無期転換の申し込みの権利は発生していません。 これからもB社で働き続けた場合、来年4月以降に申し込みの権利が発生します。
---	--	--

■基本となる法律について

労働契約法第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

同一の使用人との間で締結された2以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が、5年を超える労働者が、当該使用人に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用人は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用人との間で締結された1の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用人との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が6ヵ月（当該空白期間の直前に満了した1の有期労働契約の契約期間（当該1の有期労働契約を含む2以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が1年に満たない場合にあっては、当該1の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

労働契約法第19条（有期労働契約の更新等）

有期労働契約であって、次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に、労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合、又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

1 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

2 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められること。

労働契約法第 20 条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。