

## 【労務】2018年問題その1 労働契約法改正「無期労働契約への転換」とは

平成25年4月1日に改正労働契約法が施行され、無期転換ルールが規定されました。無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルールのことです。施行から5年を迎える平成30年4月以降、多くの有期契約労働者の方へ無期転換申込権の発生が見込まれています。無期転換ルールへの対応にあたっては、中長期的な人事労務管理の観点から、無期転換労働者の役割や責任の範囲、就業規則等の整備など、様々な検討が必要であり、まだ準備が進んでいない企業においては、早期に検討・対応が必要です。

### ■労働契約法の改正について

有期労働契約(※)の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働けることができるようにするため、労働契約法が改正され、有期労働契約の適正な利用のためのルールが整備されました。

※有期労働契約

1年契約、6か月契約など契約期間の定めのある労働契約のことをいいます。

有期労働契約であれば、パート、アルバイト、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、対象となります。

### ・無期転換ルールの概要

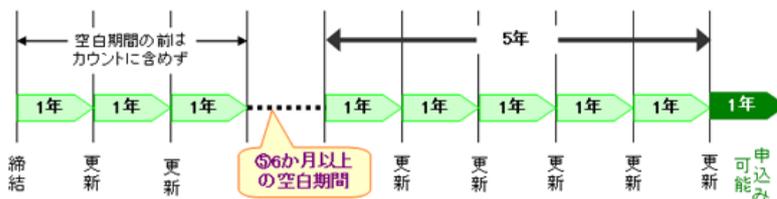
無期転換ルールは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。

契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します（使用者は断ることができません）。



【出典 厚生労働省 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト】

### ・クーリングとは



**空白期間** 有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、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めません。これをクーリングといいます。上図の場合のほか、通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間があればそれ以前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。

### ・無期転換ルールの特例

有期雇用特別措置法により、

- ① 専門的知識等を有する有期雇用労働者（以下「高度専門職」といいます。）と、
  - ② 定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（以下「継続雇用の高齢者」といいます。）
- について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されることとなりました。この特例は、都道府県労働局長の認定を受けることで、無期転換申込権が発生しないとするものです。（①の場合の期限の上限は10年）

認定を受けるためには、本社を管轄する都道府県労働局に対し申請を行う必要があり、申請後、都道府県労働局において審査を行うため、申請から認定を受けるまでには一定期間を要します。また、審査の際に追加で資料提出が必要になる場合には、さらに時間がかかります。

現在、この特例に係る申請が全国的に増加しており、特に、管内に本社の多い東京、埼玉、千葉、神奈川、静岡、愛知、大阪、福岡労働局においては申請が急増していることから、認定を受けるまでには通常よりも時間がかかる場合があります。このため、平成30年2月以降の申請については、認定が平成30年4月以降になる場合があるので、特例の適用をご希望で申請がまだの方は早急の申請が必要です。

この改正は2013年4月に施行されましたが、実質的に該当者が現れるのは施行から5年が経過する2018年4月以降になります。そのため、使用者、労働者ともに大きな転換の年となり、さまざまな問題も考えられることから「2018年問題」と呼ばれています。

参照ホームページ [ 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト ]  
<http://muki.mhlw.go.jp/>