

# Business News

第227号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。またBusiness Newsを定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、改正労働契約法で速やかな対応が求められる有期社員の「無期転換」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングより寄稿いただきました。今回はシリーズの第1回として、無期転換ルールの概要をご案内します。

## 有期社員の無期転換ルール（1）概要

平成25年4月1日に施行された改正労働契約法では、「5年を超えて契約を更新している（パート社員などの）有期社員について、無期雇用に転換するルール」を定めています。この改正労働契約法の施行から、平成30年3月末でちょうど5年となります。そこで、多くの会社では「平成30年4月1日以降、無期転換の対象者が発生すること」が想定されます。この無期転換にスムーズに対応するためには、早めの準備が重要となります。

### 1. 無期転換ルールとは

以下の(1)(2)をいずれも満たした有期社員（雇用期間を定めて雇用する者）からの申込みにより、有期契約（雇用期間の定めがある労働契約）から無期契約（雇用期間の定めがない労働契約）に転換されるルールのことです。平成25年4月1日以降に締結した有期契約が対象です。

- (1) 契約が通算5年を超えていること
- (2) 1回以上、契約を更新していること

### 2. 無期転換ルールの対象者

一般に、「パートタイマー」、「アルバイト」、「契約社員」などと呼ばれる有期社員が対象です。

各社が独自に位置づけている雇用形態（例：準社員、パートナー社員等）についても、「1年契約」など雇用期間の定めがあれば、名称にかかわらず対象となります。

※派遣社員については、派遣元（派遣会社）において対象となります。

### 3. 無期転換の申込みと転換時期

無期転換ルールの対象者は、通算5年を超える雇用契約期間内に、いつでも、無期転換を申込みことができます。対象者が無期転換を申込みれば無期契約が成立し、会社は断ることができません。

※無期転換の申込みが行われた契約期間が終了すると、無期契約に切り替わります。

<無期転換の例>

パートタイマーAさんを、平成25年4月1日から雇用し、1年ごとに、契約を更新している場合

【H30.4.1】 Aさんに、無期転換を申込み権利が発生する

【H30.4.1～H31.3.31】 Aさんが、無期転換を申込み（＝無期契約が成立）

【H31.4.1】 Aさんは、無期雇用者となる

無期転換ルールは、有期社員の雇用を安定させることを目的としています。人手不足・採用難の状況にあって、自社で経験を積んだ有期社員が無期雇用に転換することは、戦力として定着してもらえることにつながり、会社にとってもメリットがあると言えるでしょう。無期転換ルールの導入に向けて、まずは、有期社員の就労状況を確認し、平成30年4月1日以降の対象者、対象となる時期を把握することが必要です。

次回は、無期転換ルールの導入準備における具体的なポイント及び注意点について解説します。

※無期転換ルールの詳細は、厚生労働省のポータルサイトをご覧ください。 <http://muki.mhlw.go.jp/>

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）