

# 【有期労働契約から無期労働契約へ】

いつも弊社ニュースレターをご覧いただき誠にありがとうございます。  
 社会保険労務士の秋山です。

さて、平成24年に労働契約法の一部が改正され、平成25年4月に施行されてからもうすぐ3年が経過しようとしています。当時の改正の中には、**有期労働契約の通算期間が5年を超えた労働者に、無期転換の選択肢を与える**といった内容があります（労働契約法第18条）。

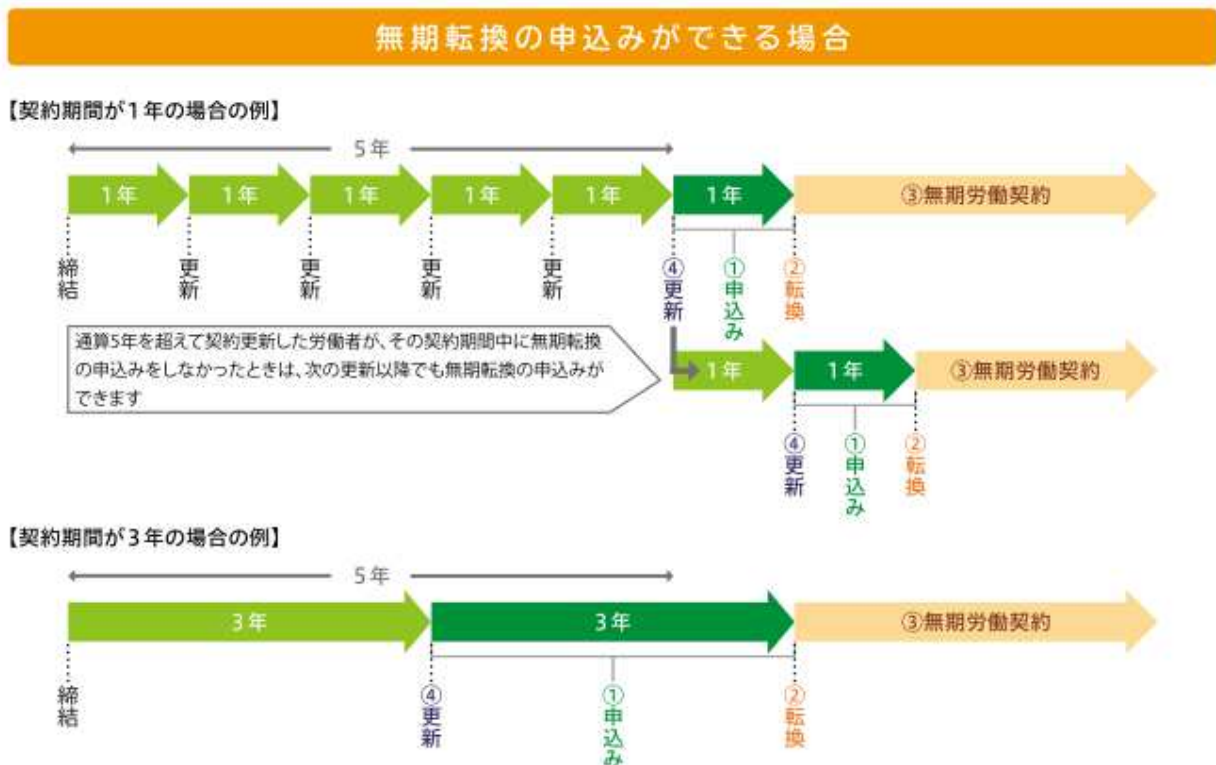


「その対象となるのが、平成25年4月以降に契約した有期労働契約です。」

具体的にご案内いたしますと、たとえば、労働基準法で認められた通常の契約上限である**3年を単位として契約**した場合は、**平成28年4月が最初の更新期**ですが、ここで「**再び3年契約を結ぶと通算5年を超える**」ことが確定しますので、**更新直後から無期労働契約への転換を申し込める**ようになります。

つまり、**契約期間によっては、無期労働契約への転換の申し込みが4月に迫っている**ということです。ちなみに、日本の有期労働契約者は厚生労働省の資料によると約1400万人と言われていています。この中の何人が無期労働契約への転換を申し込むかはわかりませんが、企業によっては相当な人数に上る可能性もあります。

もっとも、無期労働契約への転換の申し込みが**最も多くなるのは平成30年4月以後**になるものと予想されます。これは、有期労働契約が1年の場合、通算6年目の平成30年4月以降に転換を申し込み、7年目の平成31年から無期労働契約となるからです。



(厚生労働省のパンフレットより)

4月以降は、みなさまの会社でも、有期雇用のパート従業員等から、無期労働契約への転換の申し込みがあるかもしれませんね。

労働契約法第18条への対応には、無期労働契約転換者の賃金制度や定年の新設、就業規則の変更等の対応が必要となります。この機会にみなさまの会社でも、人事体制の見直し、雇用形態の見直し、就業規則の変更等、ご検討されてはいかがでしょうか。  
 (社会保険労務士 秋山直文)