

～経営者・労働者の皆さん「無期転換ルール」をご存知ですか～

2013年（平成25年）4月1日に改正労働契約法が施行され、有期契約労働者の無期契約化を図り、雇用を安定化させる目的で、雇用に関する新たなルールとして「無期転換ルール」が定められました。

今回は、雇う側、雇われる側にとってより適切な雇用関係としていくための「無期転換ルール」についてお知らせいたします。

1. 有期労働契約者とは

有期労働契約者とは、1年や6ヶ月単位など契約期間の定めのある労働契約を締結または更新している方で、一般に「契約社員」、「パートタイマー」、「アルバイト」などと呼ばれる労働者を言います。

2. 「無期転換ルール」の概要

- (1) 「無期転換ルール」は、規模の大小にかかわらず、全ての事業所が対象です。
- (2) 「無期転換ルール」は、同一の使用者（歯科技工所や歯科医療機関など）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、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。
- (3) 契約期間が1年の場合は5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合は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（図1参照）。
- (4) 通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である2013年（平成25年）4月1日以降に開始した有期労働契約から算定するため、それ以前に開始した有期労働契約は通算契約期間の算定対象とはなりません。
- (5) 有期契約労働者が使用者（歯科技工所や歯科医療機関などの経営者）に対して無期転換の申込みをした場合に無期労働契約が成立し、使用者は断ることができません。
- (6) 無期転換の申込みがあった場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約となります。
- (7) 「無期転換ルール」の適用を意図的に避ける目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めすることは、「労働契約法」の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

3. なぜ「無期転換ルール」への対応が必要か

- (1) 国の調べでは、有期社員の約3割が、通算5年を超えて有期労働契約を更新している実態にあり、多くの会社にとって、有期社員が戦力として定着しているといえます。とくに長期間雇用されている有期社員は、例えば仮に「1年契約」で働いていたとしても、実質的には会社の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、ほぼ毎年「自動的に」を更新を繰り返しているといえます。
- (2) このような社員を期間の定めのない労働契約の社員として位置付け直すことは、むしろ自然なことであり、実態と合致措置といえますので、無期転換は特別なことでも大変なことでもなく、より適切な雇用関係とするための取り組みです。

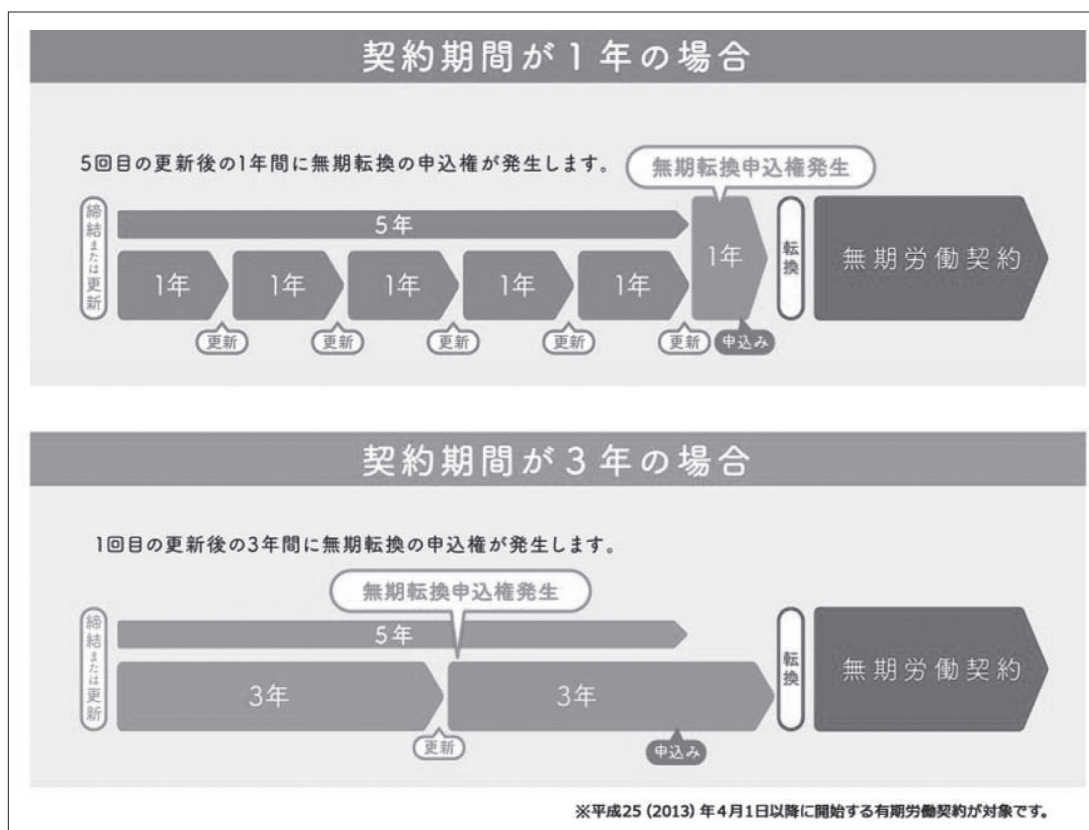


図1

4. 「無期転換ルール」のメリット

- (1) 使用者（勤務する歯科技工所や歯科医療機関など）のメリット
 - ①実務に精通する歯科技工士を，長期に渡って雇用することができる。
 - ②長期的な視点に立った育成が可能となる。
- (2) 労働者のメリット
 - ①契約期間の定めがなくなるため，契約更新の不安がなくなる。
 - ②今の仕事をずっと続けることができる。

5. 「無期転換ルール」の相談窓口

「無期転換ルール」の概要や導入などに関する各種相談を受け付ける相談窓口が設置されています。

- (1) 「無期転換ルール」緊急相談ダイヤル
 - 0570-069276（ナビダイヤル）
 - ※1 受付時間：月～金 8：30～17：15（除：祝日）
 - ※2 上記ダイヤルは，発信地域から最寄りの労働局へつながります（地域によっては，隣県の労働局へ案内されることもあります）。
- (2) 各都道府県の労働局雇用環境・均等部（室）でも相談を受け付けています。

〔引用資料〕

- 1) 厚生労働省ホームページ：有期契約労働者の無期転換ポータルサイト～無期転換を円滑にサポートします～。
- 2) 厚生労働省：無期転換ルールハンドブック～無期転換ルールの円滑な運用のために～，2018.5。