

# 「無期転換ルール」のおさらい

平成 25 年 4 月に施行されたパート・アルバイトや契約社員、派遣社員に対する無期雇用転換ルールについて、具体的な転換時期を迎えています。改めて無期転換ルールを確認しましょ

## はじめに

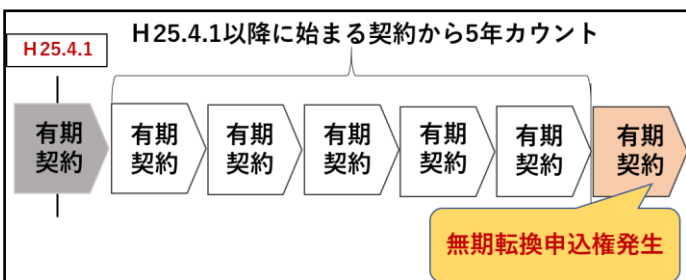
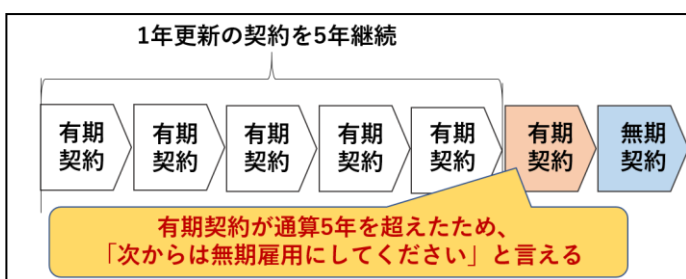
平成 25 年 4 月に施行された改正労働契約法により、5 年を超えて更新した有期労働契約は労働者が申し込むことで無期転換しなければならなくなりました。

今はコロナ騒動による雇用環境全体の混乱も影響しているため大きく取り沙汰されていませんが、今後雇用調整助成金の特例が終了したのちの雇用不安から無期転換希望が増加する可能性があります。以下無期転換ルールについて改めて要点をまとめました。

## 1. 無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

通算 5 年のカウントは平成 25 年 4 月 1 日以降に「開始した」有期労働契約が対象です（労働契約法第 18 条：平成 25 年 4 月 1 日施行）。



## 2. 無期転換ルールの例外

無期転換ルールの例外は「高度専門職」と「定年後継続雇用」の二つがあります。

### ① 高度専門職に対する例外

高収入(年収 1,075 万円以上)で、かつ高度の専門的な業務に 5 年を超える契約で従事する有期雇用労働者については、そのプロジェクトに従事している期間は、無期転換申込権が発生しません。

ただし、無期転換申込権が発生しない期間の上限は 10 年となります。また、特例の適用を受けるための労働局の認定を受ける必要があります。例えば、大学教授の 7 年にわたる研究プロジェクトなどの場合が該当します。

### ② 定年後継続雇用に対する例外

定年を迎えた後 1 年単位で嘱託契約をするなどの場合、有期契約期間が通算 5 年となっても無期転換ルールが適用されません。ただし、特例の適用を受けるための労働局の認定を受ける必要があります。

## 3. 労働者からの申し込みが前提

無期転換ルールは、「労働者が無期労働契約の申し込みをすれば、自動的に会社がこれを承諾したものとみなす」というものであるため、労働者自身が有期雇用契約の継続を望むのであれば転換する必要はなく、会社側から転換希望の有無についての意思確認をすることも義務付けられていません。

## 4. 正社員転換との違い

無期転換ルールは、あくまで契約期間に関するルールであり、必ずしも無期転換 = 正社員転換ではありません。例えば「時給制のパートタイマーのまま無期契約」、「無期契約の勤務地限定社員(転勤がない分賞与などの支給基準が正社員と異なる)」などの選択肢もあります。