

無期転換をめぐるトラブル予防と

有期労働契約のポイント

特定社会保険労務士
多田 智子

有期労働契約で働く人が全雇用者の4分の1を占めるなか、企業には無期転換ルール of 正確な知識と、無期転換を視野に入れた有期労働契約の締結・更新が求められます。そこで、無期転換に関するトラブルの予防策や労働契約等のポイントを解説します。

従

来から有期雇用者の立場に
ついては、契約を反復継続
していても、期間満了による雇止
めのリスクがあり、その不安定さ
が指摘されてきました。

そのため、有期労働契約の濫用
的な利用を抑制し、労働者の長期
的なキャリア形成や雇用の安定を
図ることを目的として、2013
年に「無期転換ルール」が導入さ
れました。しかしながら、会社と
してどのように対応すべきか、困
っている人事担当者も多いかと思
われます。

そこで本稿では、改めて無期転
換ルールを確認するとともに、2
024年4月からの法改正の内容
およびトラブル予防策のポイント
を解説します。

無期転換ルールとは どのようなものか

有期労働契約が5年を超えて更
新された場合、有期雇用者に無期
労働契約への転換を申し込む権利
(無期転換申込権)が発生します
(図表1)。

そして、その有期雇用者から無
期転換の申込みがあった場合、使
用者(会社)は申込みを承諾した
ものとみなされ、その時点で無期
労働契約が成立します(労働契約
法18条)。

たとえば、図表1の(①契約期
間が1年の場合)では、契約更新
により通算5年を超えたタイミン

グで、無期転換の申込みができる
ことになります。

なお、通算5年超の有期労働契
約の初日から無期転換申込権が発
生します。したがって、(②契約
期間が3年の場合)のように、3
年+3年の有期労働契約を更新し
た場合は、4年目ですでに通算5
年超の契約が締結されているた
め、無期転換の申込みができるよ
うになります。

無期転換の申込みを行なった場
合、申込みがあった時点で会社は
この申込みを承諾したものとみな
されます。

この申込みは、口頭でも法律上
は有効ですが、後々のトラブルを
防ぐため、書面で行なうことが望
ましいとされています。

また、無期転換の申込みをせず
に有期労働契約を更新した場合で
も、新たな有期労働契約の期間中
はいつでも無期転換の申込みをす
ることができま

す。
無期転換後の労働条件(職務、
勤務地、賃金等)は、別段の定め
(就業規則や個々の労働契約等)
がない限り、直前の有期労働契約
と同一となります。

つまり、契約期間が有期から無
期に転換されるだけで、原則とし
て契約期間以外の労働条件は変わ
らないということです。

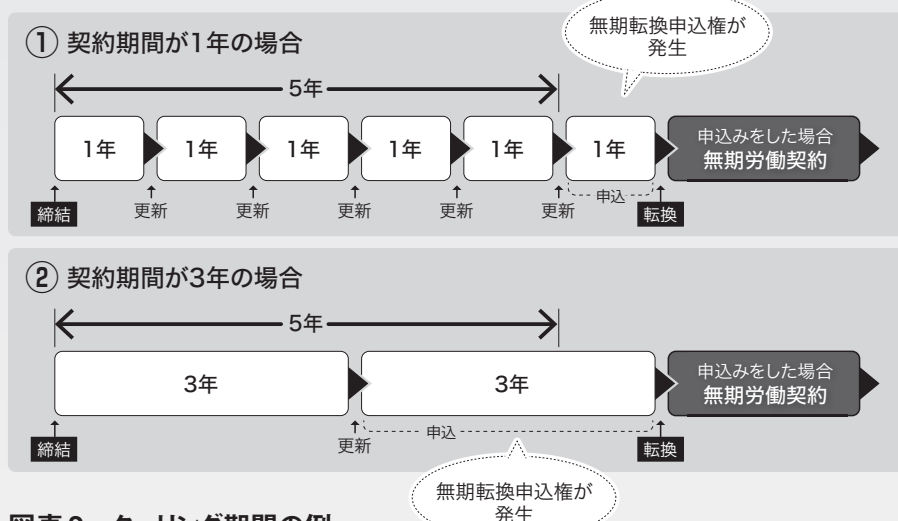
▲無期転換の対象者と条件▼

有期雇用者(有期契約社員、ア
ルバイト等)であって、「同一の
使用者との間で、2以上の有期労
働契約が5年を超えて反復継続し
ている労働者」は無期転換の申込
みをするができます。

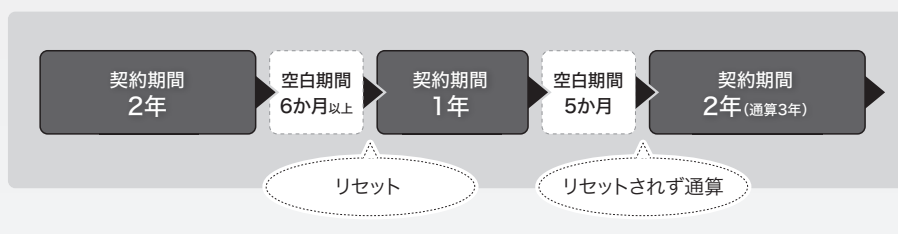
この「同一の使用者との間で、
2以上の有期労働契約が5年を超
えて反復継続している労働者」と
は、具体的には次の3つの要件を
満たす者をいいます。

- ① 有期労働契約の通算期間が5
年を超えている
- ② 契約の更新回数が1回以上で
ある

図表1 無期労働契約への転換



図表2 クーリング期間の例



③ 現時点で同一の使用人との間で契約をしている
ただし、①に関連して複数の契約の間に空白期間があり、一定の長さを満たしている場合、クーリ

ング（空白）期間として扱われ、クーリング期間前の契約期間は通算の対象から除外されます。
たとえば、図表2のように、2年契約と1年契約の間に契約のな

い期間が6か月以上あると、それより前の通算契約期間はリセットされ、空白期間後の契約から通算のカウントがスタートします。

なお、契約期間が1年未満の場合については、図表3のとおり契約期間と空白期間に応じてクーリングが判断されます。

「カウントの対象となる有期労働契約の契約期間」は、2つ以上の契約を通算した期間をいい、「契約がない期間」が、各々の期間以上であればクーリングされます。

たとえば、1か月の契約を1回更新した場合、通算契約期間は2か月となるので、空白期間が1か月以上あれば、通算契約期間の2か月はクーリングされ、空白期間後の契約からカウントが再度スタートします。

▲ 既契約の有期雇用者に対する契約更新の上限の設定 ▼

すでに契約している有期雇用者に、更新年数や回数の上限などを設けることができるかという点については、当事者間の合意があれば有効と考えられています。

したがって、労使で合意のうえ「更新は2回までとする」「更新による通算契約期間は3年を上限と

図表3 クーリング期間（契約期間別）

カウントの対象となる有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超～	6か月以上

する」などの更新上限条項を入れることで、更新回数や年数に上限を設けることは可能です。

▲ 2024年4月からの改正内容 ▼

2024年4月より、無期転換ルールが適切に運用されるよう労働条件の明示方法の見直しが予定されています（労働基準法施行規則5条等の改正）。

労働条件通知書の様式変更が必要になるため、次ページ図表4を参考

に労働条件通知書や説明の流れ等を確認しておきましょう。

無期転換をめぐる トラブル予防策

有期雇用者は、会社に貢献してくれる大切なメンバーであること意識し、トラブルが生じないよう最大限に配慮することも、人事総務の役割の1つです。

有期雇用とする理由は会社によって様々ですが、次の2つのケースを前提に、会社の対応を考えてみましょう。

ケース1

短期雇用で、定型的な業務を担う有期雇用者

短期雇用が前提の従業員は、マニュアル化された定型的な業務を担当することが多く、この場合は5年を超えないように契約期間を設定することが考えられます。

5年を上限として更新しないこととする場合は、次の①②がポイントになります。

① 労使間で合意を成立させる

採用時・更新時に説明し、使用

者と労働者の間で更新上限（5年を超えない範囲内）に関する合意を成立させます。

② 更新上限を定める

契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮したうえで、5年を超えない範囲内で契約期間や回数の上限（例…通算契約期間5年まで／更新3回まで）を労働条件通知書に定めます。

注意点として、無期転換の申込みをしないという採用条件を設けることや、有期雇用者に自ら無期転換申込権を放棄する旨の意思表示をさせた場合は、労働契約法18条の趣旨に反し無効とされることが挙げられます。また、上限を超えて雇用するような例外を設けることが肝要です。

ケース2

基幹業務を担う有期雇用者

次に、専門知識を持つ有期雇用者の場合を考えてみます。

継続的に基幹業務を担う有期雇用者の場合は、会社としても戦力として長く働いてほしいと考えるため、通算5年を超えて勤務するケースもあり得ます。

その有期雇用者が無期転換申込

権を行使すると、その後の労働条件は、契約期間が有期から無期になるほかは、原則としてこれまでの契約における労働条件と同一となります。

無期転換した従業員は、定年まで働くことが保障されますので、それを見越し、無期転換後にどのような役割を持たせるのか等を踏まえて、最適な労働条件を検討することが必要です。

検討するポイントは次のとおりです。

◎退職するまで同じ勤務地、職務でよい

◎労働時間の変更など勤務時間に幅を持たせるべきか

◎評価によって給与を変動させるか

この3点を踏まえたうえで、役割、業務範囲、給与、昇格基準、退職金、賞与等、すべての条件について丁寧に検討します。

なお、正社員や他の有期雇用者の労働条件との均衡も勘案しつ

図表4 労働条件の明示方法の見直し

見直し内容	タイミング	具体的な明示事項
就業場所・業務の変更の範囲の明示	すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	入社直後の就業場所・業務内容とこれらの変更の範囲の明示
更新上限の明示	有期労働契約の締結時と契約更新時	更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示
無期転換申込機会の明示	無期転換申込権が発生する契約更新時	無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示
無期転換後の労働条件の明示	無期転換申込権が発生する契約更新時	無期転換後の労働条件の明示

つ、合理的な内容に設定する必要がありますので、全体のバランスも考慮します。

労働条件が決まったら、無期転換した従業員向けの就業規則を作成します。もちろん、既存の就業規則に追記しても構いませんが、

図表5 休職と定年の規定例

第〇〇条（休職の事由および期間）

本規程において、休職とは会社が従業員に対し雇用契約を存続させたまま、労務への従事を免除または禁止することをいう。

- (2) 休職の期間は次のとおりとする。ただし、休職期間中に定年退職を迎える場合、休職期間満了を待たず雇用契約は終了する。

勤続年数	休職期間
5年未満	180日
5年以上10年未満	300日
10年以上	365日

- (3) (以下省略)

第〇〇条（定年）

無期雇用に転換した者の定年は満60歳とし、定年退職の日は定年年齢に到達した日（誕生日の前日）の属する賃金の締切日とする。

- (2) 前項の規定にかかわらず、定年に達した者でも本人が再雇用を希望し、本規程に定める解雇事由に該当しない者については、定年退職日の翌日から引き続き65歳に到達した日（誕生日の前日）の属する賃金の締切日まで雇用する。

- (3) (以下省略)

▲休職▼

もともとの契約社員の就業規則自体、内容が十分とはいえない場合も少なくありません。無期転換用の就業規則を新たに作成しつつ、契約社員の就業規則も併せて整備することが望ましいでしょう。

就業規則で定めておくとい項目は次のとおりです（図表5）。

無期雇用にになると、病気などに

▲定年▼

より「休職」が発生する可能性があるため、条文の設定は必須です。休職期間を正社員とまったく同じにする必要性は高くありませんが、正社員や有期雇用者とのバランスも踏まえて設定しましょう。

長期の雇用が保障されますので、定年のルールを就業規則に規定することは必須です。

また、実務的には無期転換の申込みを受けることを想定し、「無期雇用転換申請書」を作成しておきましょう。

労働条件を改めて確認し、互いに合意したことを示すため、「無期転換後の就業規則、労働条件を確認、同意したうえで、無期転換の申込みをします」という一文を入れ、提出してもらうケースもあります。

定年退職後の
嘱託社員の特例

60歳で定年退職を迎え、定年後再雇用された従業員についても、契約期間が通算5年を超えると、原則として無期転換の申込みが可能となります。

つまり、60歳定年後、何らかの事情で65歳以降も契約する場合、通算5年超の契約で本人の申し出があれば、無期雇用の契約が成立することになります。

この点につき、定年後引き続き雇用される有

期雇用者は、無期転換の例外ルールがあります。

具体的には、対象労働者に応じた適切な「雇用管理に関する措置についての計画」（定年後再雇用者に関しては第二種計画）を都道府県労働局に申請し、認定（いわゆる第二種計画認定）を受けることで、定年後に同一事業主に継続雇用されている期間は、通算契約期間に算入しないことが可能となります。

つまり、この認定を受けることで、定年後再雇用者は、通算5年を超えても無期転換の対象外とすることができます。

。。。。

無期転換に関するトラブル予防では、根本である「自社の有期雇用者はどのような役割なのか」といった有期雇用者の活用方法の見直しもポイントとなります。

安易に条件を設定するのではなく、正社員や有期雇用者との労働条件との均衡も勘案しつつ、合理的な内容を設定するようにしましょう。設定した後は、会社の考えを対象者にしっかりと説明し、理解や認識のズレがないようにしておくことも、トラブル予防につながります。