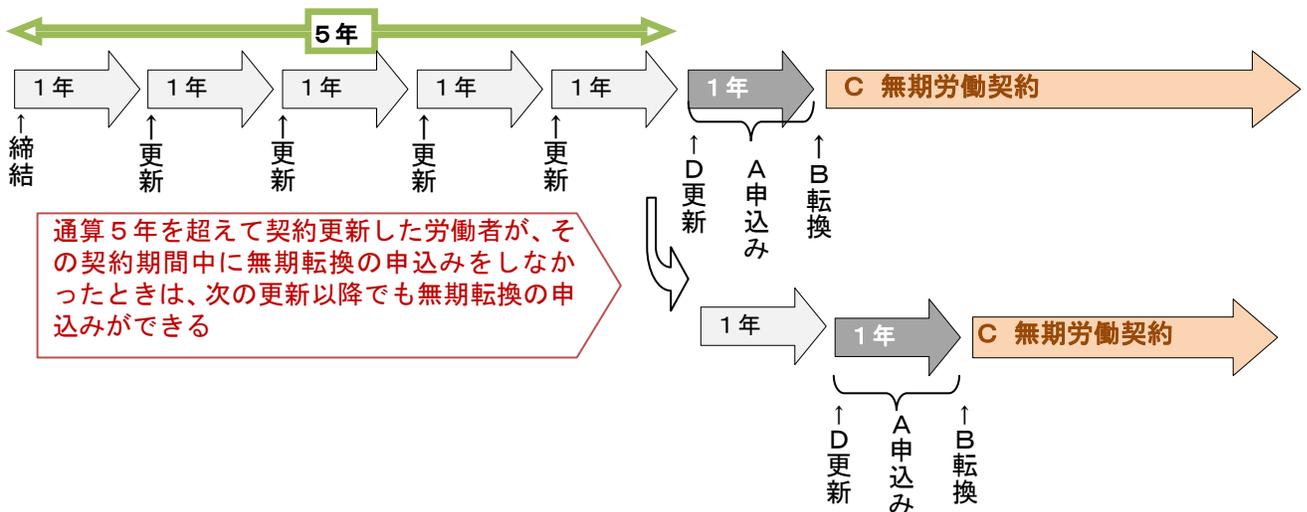


改正労働契約法の解説② 無期労働契約への転換

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 24 年 8 月 10 日に公布されました。
この改正では、有期労働契約について、3つのルールが新たに設けられましたが、今日は、そのうち「無期労働契約への転換」を解説します。

◆◆ 2 無期労働契約への転換 ◆◆◆

有期労働契約（期間を決めた契約）が何度も更新され、契約期間の通算が5年を超えた労働者が希望した場合、使用者はその労働者との契約を「無期労働契約」に転換しなければならなくなりました。



- A：申込み…現在の有期労働契約期間中に、通算契約期間が5年を超える場合、労働者は、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。
- B：転換…Aの申込みをすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなります。
- C：無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。
- D：更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません。

★今回紹介した「無期労働契約への転換」は、新たな3つのルールのうち、最も重要といえるでしょう。施行日（平成 25 年 4 月 1 日）以後に開始する有期労働契約が5年のカウントの対象となりますから、実際に転換が生じるのはまだ先のことですが、今から内容を理解しておくことは大切です。

なお、有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一使用者の下で働いていない期間）が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めないこととされています（これをクーリングといいます）。来月号では、このクーリングについて解説します。