

2018年4月から

## 無期労働契約への申込権が発生します

～「無期転換ルール」に対応する準備をお願いします～

無期転換ルールは、2012年8月に成立した「改正労働契約法」（施行：2013年4月1日）で、対応が必要になった雇用に関する新たなルールです。

次の2点がそろったときに、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度「無期転換ルール」が適用されます。①「同一の使用者」との間で、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合、②有期労働契約労働者が使用者に対して無期労働契約への転換を申し込んだ場合（有期労働契約労働者：パートタイマーやアルバイトなど名称を問わず雇用期間が定められた社員）

通算期間（5年）は、改正労働契約法の施行日＝

2013年4月1日以降の期間のみが対象。2013年3月31日以前に開始された雇用契約期間は通算されません。該当者が現れるのは施行から5年が経過する2018年4月1日以降となります。

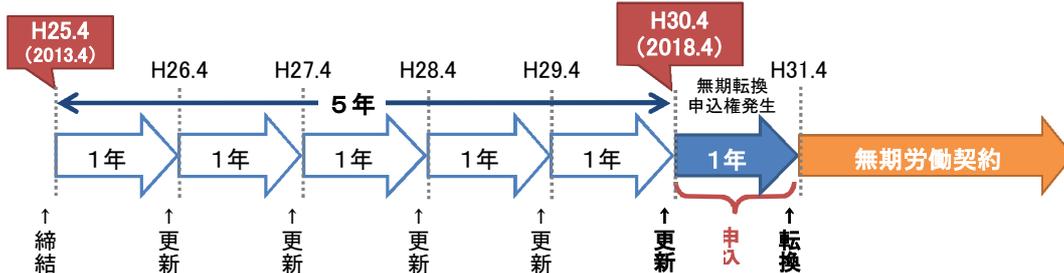
JAMではガイドブックを発行し、通算期間5年を3年程度で正社員に転換するよう労使協議を行うなど指針<sup>\*</sup>を示し、取り組みを進めてきました。無期転換ルールに対応するには、労働条件の整備など準備が必要です。職場の制度の点検等、労使で協議するなどの対応をお願いします。

<sup>\*</sup>JAMの取り組み指針は、次ページをご参照ください

<sup>\*</sup>ガイドブック「改正労働契約法の手引き」2012.12.1発刊

### 無期転換ルール

【例：2013年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



#### <対象となる労働者>

原則として、契約期間に定めがある「有期労働契約」が同一の会社で通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称は問いません。

### 「雇止め」について

無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、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、有期労働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がありますので、慎重な対応が必要です。

- ◆無期転換支援サイト ⇒ <http://muki.mhlw.go.jp/>
- ◆キャリアアップ助成金（活用に当たっての要件などが確認できます）  
⇒ [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

## 改正労働契約法における「AMの取り組み指針」(一部補強版)

2017年1月19日第3回中央執行委員会確認内容

### 補 強 後

改正労働契約法が2012年8月3日に成立、8月10日に公布された。今回の改正内容のうち、いわゆる雇止め法理の制定法化は、8月10日(公布日)に施行、無期労働契約への転換、期間の定めを理由とする不合理な労働条件の禁止は、2013年4月1日の施行となった。これによって、施行から5年が経過する2018年4月1日以降に対象者が発生することから、2017年4月1日からの雇用契約(1年契約の場合)の更新時において、権利行使をさせないような合理的な理由を欠いた無期化逃れのための雇用契約の変更や、雇止めが行なわれることの無いよう組織強化・拡大の観点からも、指針を強化し以下の取り組みを行う。

#### 1. 各単組の取り組み

##### (1) 正社員転換制度の取り組み

今回の改正は、いわゆる正社員転換を義務付けるものではないが、法改正の趣旨を踏まえ、無期転換後は原則、正社員とする制度(パートタイム労働者については短時間正社員を含む)を設ける。また、既に正社員転換制度などを設けている場合には、法改正を踏まえ制度内容の見直しを行い正社員への転換条件の緩和や正社員募集の際の優先的採用権について労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

##### (2) 無期転換促進の取り組み

- ① 法律で通算5年を超える場合となっている有期契約労働者の無期労働契約への転換について、5年では長すぎるため、少なくとも3年程度で正社員へ転換させるよう労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する取り組みを強化する。
- ② 無期転換の申込みをしないことが契約更新条件とするなど、法の趣旨に反する契約はさせないこと。
- ③ 改正法施行前の有期労働契約期間も、無期転換権への通算期間 (5年) を経過していれば、無期転換の申し込みができるよう 労使協議を行う。

##### (3) 無期転換後の労働条件の対応

無期転換後の労働条件は、別段の定めがある部分を除いて同一となっているが、有期労働契約時の処遇で固定化されないよう、引き上げをめざして継続的に労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

また、「別段の定め」による労働条件の引き下げは認めない。

##### (4) 無期転換の申込み権に関する周知

無期転換の申込み権が発生する要件とその行使可能期間について周知するよう求める。また、無期転換の申込みは書面など、記録に残る形で行うことも周知する。

##### (5) クーリングの悪用防止と通算期間加算の取り組み

無期化逃れの目的で派遣・請負形態への切り替えなどが行われないう、使用者及び有期契約労働者への周知徹底など、クーリングの悪用を防止するための取り組みを行う。

雇止め等により直接の雇用契約がなくなった場合でも、無契約期間の長短に関わらず、雇止め前の期間と再雇用後の期間を通算して無期労働契約への転換権が生じるものとするよう労使協議を行う。

##### \*クーリングとは？

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6ヵ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めない事をいう。

#### **(6) 雇止め法理の周知と徹底**

有期契約労働者に対し、有期労働契約が反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合や、契約期間満了後の雇用継続に合理的期待（期待権）が認められる場合には、雇止めが認められないことを労使で確認をおこなう。

#### **(7) 有期契約労働者の労働条件全般の点検と労使協議**

均等・均衡待遇の実現に向けて、有期契約労働者のすべての労働条件について、同一企業の期間の定めのない労働者との相違の有無・内容の点検を行う。なお、「同一企業」は、事業所単位ではなく法人単位で考えるものとする。

点検の結果、労働条件を相違させることに合理性が無いと判断される場合は、早急に労働条件の是正に向けた労使協議を行う。

##### **【対象となる労働条件】**

一切の労働条件について適用される。

- ・賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、サービス規律、教育訓練、付随義務、福利厚生など、労働者に関する一切の待遇が含まれる。

#### **(8) 組織化の推進強化**

無期転換した労働者は正社員へ転換し組合員とする。また、正社員と異なる雇用形態の無期契約労働者は、有期契約労働者の組織化の取り組みの促進と併せて、ユニオンショップ協定の範囲の見直しや、オープンショップ内における組合員拡大などの取り組みで、積極的な組合員化を推進する。

### **2. JAM本部の取り組み**

2017 春季生活闘争の取り組みと連動した運動展開を行う。単組における労使協議の促進と地方 JAMでの展開に向けた活動支援をおこなう。

### **3. 地方 JAMの取り組み**

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への改正労働契約法の周知と、JAMの取り組み指針を徹底し、単組における労働協約化の促進支援を行う。