

**Q** 契約社員として同じ会社で10年働いている。安定のために正社員になりたい

**A** 会社に正社員登用制度がないか確認を。反復更新して5年を超える契約には無期転換ルールの適用もある

## 法律のポイント

2012年の改正労契法では、同一の使用者との間で有期労働契約が通算して5年を超えて反復更新された場合には、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する規定ができた（改正労契法第18条。2013年4月1日施行）。ただし、5年のカウントは、施行日以降に開始される有期労働契約とされている。

### 解説

#### 無期労働契約への転換

無期労働契約への転換ルールは、2012年の労契法改正で新しく規定されたルールである。有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、労働者が期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の申込みをしたときは、使用者はこの申込みを承諾したものとみなす、という制度（労契法第18条）。この規定の適用により、当該労働契約が満了する翌日から、無期労働契約が成立することになる。

#### 5年を超える通算期間

この規定が適用されるのは、施行日（2013年4月1日）以降に開始される有期労働契約である。また、労働契約期間の間に、下記①または②の「空白期間」がある場合には、それ以前に満了した有期労働契約は通算期間に含まれないこととされている（労契法第18条2項）。

① 6か月以上の空白期間

② 直前の有期労働契約の期間が1年未満の場合は、その期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間以上の空白期間

#### 期間の証明

上記の規定を活用する際に、「5年を超える通算期間」か否で争いとならないよう、労働条件通知書や賃金明細など、5年を超える労働契約の存在を証明するもの（書面・メール等）を保管しておくよう、有期契約労働者にはアナウンスする必要がある。

#### 無期転換申込み権の放棄

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み権を放棄させるような契約、就業規則等は無効と解されている。

**無期労働契約  
への転換後の  
労働条件**

労契法第18条では、無期労働契約への転換後の労働条件は、別段の定めのある部分を除いて、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件とする、とされている。一方、無期労働契約転換後には、特別の規定がなされていなければ、期間の定めのない労働者用の就業規則が適用されることになるので、確認が必要である。

**正社員転換制  
度等**

就業規則等に正社員転換制度があれば、会社との交渉も視野に入れて、その活用をはかることも有効である。

**大学等の研究  
者の特例**

議員立法による「研究開発力強化法」によって、大学や研究機関の教員、研究者、技術者等について、労契法第18条の特例（5年超→10年超）が設けられた。施行日は2014年4月1日。