

5-4. 有期契約が無期契約にかわる時

Q：どうなる？こんなトラブル！

契約社員として1年契約を更新して働き続けて、今年で6年目になります。5年以上働くと正社員と同じようになれると聞いたのですが、本当ですか？

A：これがルール！

ただちに正社員と同じ扱いになるわけではありませんが、希望すれば、期間の定めのない形で契約を続けることができます。

■期間の「ある」「なし」はどう違う？

期間を定めた有期契約は、その期間が终れば原則として終了しますから、次の契約が結ばれるかどうかは、雇う側と雇われる側が新しい契約を結ぼうと合意できるかどうか次第となって、雇用が不安定になりがちです。

この場合も、「4-8. 仕事を辞めてほしいと言われたら①（雇用期間が決まっている場合）」で説明したように、一定程度、雇い主が一方的に契約更新を拒絶することが規制されていますが、期間の定めのない契約に比べると、その規制の範囲は狭くなっています。

このため、期間に定めのない正社員は、一般的には雇用が安定しているため、安心して働き続けられると考えられています。雇う側としては、簡単に無期契約での雇用に踏み切れないという事情から、正社員以外の雇用では、有期契約が何回も更新されるという形になりがちです。

■無期契約に変更できる場合

しかし、長期にわたって更新を繰り返している社員は、正社員と同様に雇用の安定が必要であるとの観点から、有期契約の通算期間が5年を超えた契約が結ばれたときは、その人が望めば（雇い主への申込みにより）、以降の契約を無期契約にできることになっています。

契約の通算が5年を超えたときに自動的に無期契約に変わってしまうわけではなく、5年を超える有期契約が終了する前に、終了後は無期契約とすることを雇い主に通知することが必要です。この通知は、口頭で行うことも認められますが、言った、言わないという争いが生じないように、日付と内容を証明できる形で伝えることが望ましいでしょう。

例

3年契約	3年契約
まだ通知できない	終了までに、以後は無期契約を結ぶことを通知

1年契約	1年契約	1年契約	1年契約	1年契約	1年契約
まだ通知できない					終了までに、以後は無期契約を結ぶことを通知

ただし、期間の通算は次の点に注意してください。

- ・契約の開始が平成25年4月1日以降の契約が通算の対象になります。
- ・前の契約と次の契約の間に契約が存在しない期間があるときも、原則としてそれまでの契約の期間を足して通算しますが、契約がない期間が、それまで通算された契約期間の1/2（1か月未満の端数が出たときは1か月に切り上げて、最高で6か月）以上空いてしまったときは、それまでの通算を終了し、次の契約から新しく通算を始めます。
- ・研究職や60歳定年後の雇用などの場合、若干の例外があります。

■無期転換で何が変わる？

要件を満たした労働者が、無期契約への変更を雇い主に通知すると、たとえ雇い主が認めないとしても、次の契約は無期の契約で結ばれたものとして扱われます。

そのため、当初の契約期間の終了後に雇い主が就労を拒否することは、「解雇」として扱われ、客観的かつ合理的理由と、社会的相当性がない限り、無効となります（「4-9. 仕事を辞めてほしいと言われたら②（雇用期間が決まっていない場合）」参照）。

なお、あらかじめこの無期契約とする請求をしない約束をさせても無効ですし、この請求を避けるためだけに現在の有期契約を終了させることも、雇止めの正当な理由としては認められません。

ただ、この規制は、有期の契約を無期に変えるものであって、非正社員の方がこの変更の権利を使ったからといって、正社員と同じ給与や処遇に自動的に変わるというものではありません。

しかし、実際に従事している仕事の内容、責任と人事異動等の範囲が同一であると評価できれば、他に合理的な理由もないのに労働条件に差をつけることは許されなくなるほか、できるだけ正社員と均衡のとれた処遇をすることが必要になることがあります（「5-2. 正社員と処遇が異なる」参照）。

令和6年4月1日以降は、無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する労働契約の更新時には、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件について明示しなければなりません。これは、無期転換申込権が発生する更新ごとに行わなければならないま

せん。無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければなりません。使用者は無期転換後の労働条件に関する説明（雇止めに関する基準第5条）を行うこととされます。