

# 無期転換の条件

## 「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合？

- あなたの会社で雇用している有期社員に無期労働契約への転換を申し込む権利（これを「無期転換申込権」といいます。）が発生した契約期間中に、その労働者から無期転換の申込みがあった場合は、使用者は申込みを承諾したものとみなされて断ることができず、その時点で無期労働契約が成立します。
- 次の3要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します。

### □その1 有期労働契約の通算期間が5年を超えている

- 同一の使用者\*との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（これを「通算契約期間」といいます。）が、5年を超えていることが要件となります。

\*「同一の使用者」とは、労働契約の締結主体（企業）を単位として定めるものであり、例えばA工場からB工場に勤務場所を変更する等、事業場を変えても労働契約の締結主体に変更がなければ雇用契約を継続しているとみなされます。

- 契約期間が5年を経過していなくても、例えば、契約期間が3年の有期労働契約を更新した場合は、通算契約期間が6年になるため、4年目にはすでに無期転換申込権が発生していることとなります（1ページの下図）。

- 同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間、すなわち「無契約期間」が、一定の長さ（※）以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。（4ページの図2、図3参照）

（※）無契約期間以前の通算契約期間が1年以上の場合、無契約期間が6ヶ月以上であれば、当該無契約期間以前の契約期間は、通算契約期間に算入されません（クーリング）。

（※）無契約期間以前の通算契約期間が1年に満たない場合、右図1の右欄に掲げる期間に該当するときは無契約期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含まれません（クーリング）。

（図1）

無契約期間の前の通算契約期間	契約がない期間（無契約期間）
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

- 通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定します。

- それ以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。

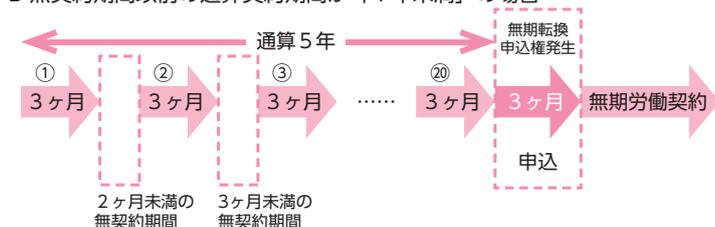
## (図2) 次のような場合は無期転換申込権が発生します

### A 無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



1年以上の場合は「6ヶ月」、1年未満の場合は、契約期間の半分（ただし端数は1ヶ月単位で切り上げ）より無契約期間が短ければ、その前の契約も通算されます。（左図A）

### B 無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合



たとえば「契約期間が3ヶ月」の場合は、 $3 \div 2 = 1.5 \rightarrow$ 「2ヶ月」未満であれば、この期間の前後の契約は連続しているとみなされます。（左図B）

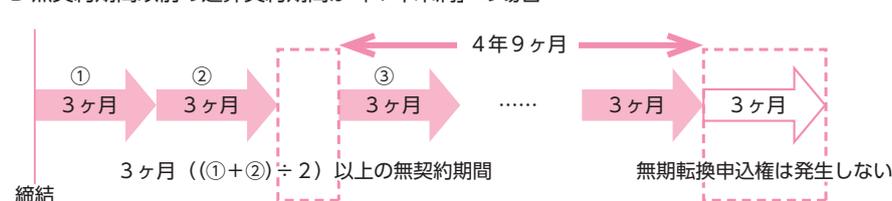
## (図3) 次のような場合は無期転換申込権が発生しません

### A 無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



無契約期間が6ヶ月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外

### B 無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合



無契約期間が「それ以前の通算契約期間÷2」以上であれば、それ以前の契約期間は通算対象から除外

## □その2 契約の更新回数が1回以上

○契約更新が1回以上行われていることが無期転換申込権発生要件となります。



## □その3 現時点で同一の利用者との間で契約している

○通算5年を超えて契約をしてきた利用者との間で、現在、有期労働契約を締結していることが要件となります。

○なお、無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、就業実態がそれまでと変わらないにもかかわらず、派遣形態や請負形態を偽装して労働契約の締結主体を形式的に他の使用者に切り替えた場合、同一の利用者の要件を満たしているものと解釈されます。また、派遣先が、直接雇用していた労働者の離職後1年以内にその労働者を派遣社員として受け入れることは、労働者派遣法第40条の9で禁止されている点に留意してください（労働者が60歳以上の場合は禁止対象から除外されます）。