



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

相談事例

パート社員が5年を超えて雇用されると、正社員になるのでしょうか？

Q

我社は、製造業でパート社員が半数を占めており、その全員が1年ごとに契約更新する有期労働契約社員です。労働契約法が改正され、昨年の4月1日以降は、有期労働契約が繰り返し更新されて、通算5年を超えると有期労働契約できなくなると聞きました。5年を超えると全員正社員と同じようにしなければいけないのでしょうか？

A

5年を超えても本人の申込みが無ければ、従前の契約、つまり有期労働契約のまま雇用することができます。また、申込みがあったからといって、正社員になるわけではなく、契約期間の定めのない契約（以下「無期転換社員」という。）になるだけで、それまでの労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）を変更する必要はありません。もちろん別段の定めをすることや契約変更に伴って、労働条件をよくすることは差し支えありません。

ワンポイント・アドバイス

労働契約法第18条の無期労働契約への転換については、まだ施行されて日が浅いこともあり、今回の相談事例のような質問を多く見かけます。今回のご質問の外にも、次のような点にご留意ください。

① 申込み権

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、その契約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。

② 無期転換

有期労働契約労働者が、①の間に無期転換の申込みをする、使用者は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日の翌日からです。

③ 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等、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。

④ 就業規則の見直し

無期転換社員には、正社員用就業規則やそれまでのパート就業規則をそのまま適用できない場合が多いと考え

られます。無期転換社員の労働条件を明確にするためにも、就業規則全体の見直しが奨められます。

【参考】

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）
第十八条 同一の使用主との間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働者が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

PROFILE

平井繁利（ひらい しばとし）

1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住

同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了

社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

現在

岐阜商工会議所労務顧問

ヒライ労働コンサルタント代表

関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属