

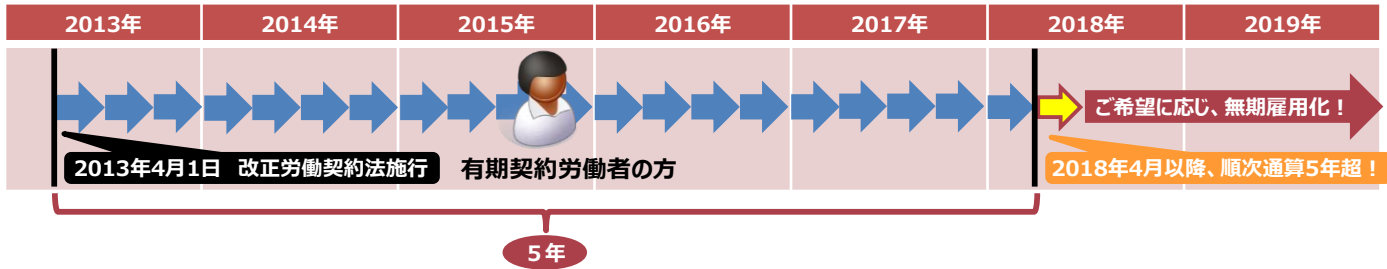


労働契約法 無期転換ルール（無期雇用労働者）について

2013年4月の労働契約法の改正に基づく「無期転換ルール」が2018年4月以降本格化するにあたり、マンパワーグループで働く皆様に対し、労働契約法「無期転換ルール」の概要について、ご案内させていただきます。

1. 労働契約法 無期転換ルールとは？

有期雇用で働く方が契約更新を繰り返し同一使用者で通算5年を超えたときに、その方が希望すれば無期雇用労働者になることができるという制度です。2013年4月1日以降の雇用契約からカウントしますので、「通算5年超」となるのは2018年4月以降ということになります。



2. 無期雇用派遣（委託請負）労働者になるというのはどういうこと？ 有期と無期とで何が、どう変わるの？

- ① 派遣（委託請負）労働者という身分は変わりません。端的に申し上げて、雇用期間が有期（期間の定めあり）から無期（60歳定年まで雇用）に変わるのみです。
- ② 「現締結の有期労働契約と同一の労働条件で」と労働契約法にも規定されており、無期後の主な労働条件は原則として現状と変わりません。

3. 就業先の直接雇用になれるということ？

いいえ、皆様の雇用主はマンパワーグループになりますので、当社の無期雇用派遣（委託請負）労働者として転換されることになります。

4. 通算5年を超えたら、必ず無期雇用にならなければならないの？

いいえ、「労働者の申込みにより」つまり「ご本人が希望すれば」ですので、現状の有期雇用のまま継続することも可能です。

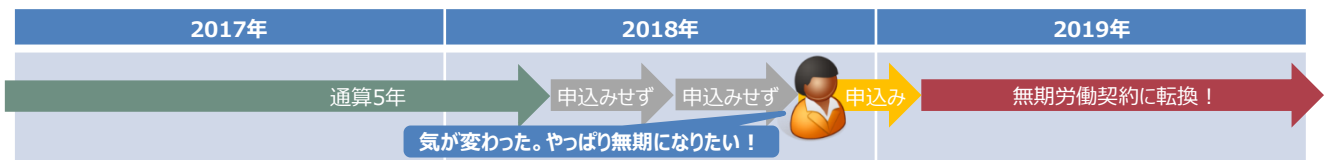
5. いつ無期転換の申込みができるの？

2013年4月1日以降を開始日とするマンパワーグループとの雇用契約からカウントを開始し、その雇用期間が通算5年を超えた場合に無期転換の申込権が生じます。この5年超となった契約期間中に無期転換の申込みをすれば、その次の契約から無期となります。



6. 当初は無期になる気がなかったが、途中で気が変わった場合でも無期転換の申込みができるの？

その契約期間中に無期転換の申込みをしなくても、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。ちなみに、通算5年を超えてからはいつでも申込みが可能ですので、「当初は希望しなかったがやはり無期になりたい」となったとしても結構です。





7. 無期になった後、仮に現在の就業先が終了したら、どうなるの？

前述の通り「60歳定年までの雇用を約束する」のが無期雇用ですので、当社雇用のまま別の就業先にて引き続き就業頂くことになります。その場合、次のお仕事については、当社と協議しながら決定します。

【参考】労働契約法 第18条第1項 抜粋

同一の使用業者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務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。

まずは今回、2018年4月以降本格化する無期転換ルールの概要について、お知らせさせていただきます。

マンパワーグループでのご就業が通算5年を超える無期転換の時期が参りましたら、より詳細な情報を含め、またご連絡・ご案内申し上げますので、宜しくお願い申し上げます。



ManpowerGroup



Experis
ManpowerGroup



Manpower



Right
Management
ManpowerGroup

マンパワーグループ株式会社