

## 来年 4 月から本格化する「無期転換ルール」に関する調査結果

### ◆改正労契法で定められたルール

2013 年に「改正労働契約法」が施行され、同法 18 条により、同じ事業主の下で契約更新が繰り返されて通算 5 年を超えた有期契約労働者は、本人の申出により「無期雇用」として働くことができるようになりました（いわゆる『無期転換ルール』）。

施行から 5 年が経過する来年（2018 年）4 月 1 日から本格的に、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりますが、そんな中、連合から『有期契約労働者に関する調査報告』が発表されました。

### ◆ルールの認知度は？

この調査は、本格的に無期労働契約への転換が始まる前に、有期契約労働者の改正労働契約法についての認知状況や考えを把握するため、今年 4 月に実施されたものです（有効回答者数：1,000 名）。

まず、『無期転換ルール』について、「ルールの内容まで知っていた」は 15.9%にとどまっており、「ルールができたことは知っているが、内容までは知らなかった」が 32.9%、「ルールができたことを知らなかった」が 51.2%で、この 2 つを合計した『内容を知らなかった』は 84.1%となっています。

ルールの対象となる労働者の中ではまだまだ認知度が低いようです。

### ◆ルールに対する考え方

また、『無期転換ルール』についての考えを尋ねたところ、「契約期間が無期になるだけで待遇が正社員と同等になるわけではないから意味が無い」が 54.5%で最も割合が高く、次いで「無期契約に転換できる可能性があるのでモチベーションアップにつながる」が 37.1%、「契約更新して働き続ける可能性が狭まる」が 31.3%となっています。

### ◆会社としての対応は？

いずれにしても来年 4 月からこの『無期転換ルール』の適用が本格化するわけですから、「まだ何も対応していない」という会社では、まずは対象となる従業員に対して制度（ルール）を説明し、あわせて無期転換となる労働者の待遇の決定、規定の整備等を行う必要があります。