



安心して働こう!

労働組合に入って「無期雇用」へ ～Q&A～

～はじめに～

非正規雇用で働く人は年々増えており、労働者の約4割に達しています。その内、約7割・1,500万人が有期労働契約で働いています。

こうした中、雇止めに対する不安を解消し、労働者が安心して働き続けることができるようにするために、労働契約法（2013年4月施行）が改正され、①無期雇用への転換・5年ルール（18条）、②雇止め法理の法定化（19条）、③不合理な労働条件の禁止（20条）が定められました。

「無期転換ルール」により、改正法施行から5年となる2018年4月から、無期雇用転換への申込権の発生が本格化します。

一方で、東北大をはじめとする国立大学法人や自動車業界などで、無期雇用への転換を阻止しようと、5年ルールの適用直前の雇止めや契約期間と契約期間の間に「空白期間」をもうけ通算契約期間をリセットするクーリングの強行など、使用者による脱法行為が起きています。

また、「3年の期間制限」を導入した改悪派遣法（2015年9月施行）により、2018年9月を前に、派遣労働者の雇止めが横行することが想定されます。あわせて、派遣期間延長のための過半数労働組合への意見聴取が始まります。

全労連は、直接雇用・無期雇用への転換で安定雇用を実現するなかで、非正規雇用労働者の労働組合への加入促進を図り、労働者全体の雇用と処遇改善の底上げをめざす、「安心して働こう！労働組合に入って「直接雇用・無期雇用」実現大作戦」（“直接・無期”雇用へ！大作戦）にとりくんでいます。

すでに多くの職場・地域で、団体交渉など労働組合の力によって、無期雇用転換の前倒し実施、雇止めの撤回などの成果を実現しています。

2018年通常国会で審議される予定の労働法制の改悪をはじめとする安倍雇用破壊を止める運動と連動し、雇用の安定を実現するとりくみを職場の組合員一人ひとりの参加で進めましょう。職場・地域で非正規雇用労働者との対話を進め、当事者と力を合わせて雇止めを阻止していきましょう。

このパンフレットは、「無期転換ルール」の基本的な解説をまとめたものです。職場での学習や労働相談の際にご活用ください。

<無期雇用になることの意義>

- ①契約更新時の不更新、雇止めの不安が解消される
- ②仕事の改善点など、職場で意見が言いやすくなる
- ③労働者としての権利行使がしやすくなる（有給休暇、病休など）
- ④労働組合に入ることのためらう必要がなくなる

～無期転換ルール (労働契約法第18条)～

「無期転換ルール」とは、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、その契約期間の初日から末日までの間に労働者が申し込むことにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

使用者はこれを拒否することはできません。

【無期転換ルールの目的】

使用者による有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ること

～労働契約法第18条～

同一の使用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。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

泣く泣く「雇止め」の契約書にサインしてしまった!



～半年更新を繰り返して、もう10年も働いているのに突然「2018年3月31日以降の更新はしない。6ヵ月休んでくれたらまた雇ってあげる」と言われました。生活もあるので泣く泣く契約書にはサインしてしまいました。次の仕事が見つかるかも不安だし、この職場で働きつづけたいと思っています。～こんな相談が日々寄せられています。

無期転換や雇止めについてなど有期労働契約の基本的なルールを学び、当事者と一緒に、労働組合の力で雇止め撤回、無期雇用転換を実現し、安定雇用、労働条件の改善を進めましょう。

Q1. いつから無期転換の申込みができるの?

～3つの要件がそろったとき、無期転換申込権が発生

- ① 有期労働契約の通算期間が5年を超える場合
- ② 契約の更新回数が1回以上
- ③ 現時点で同一の使用者との間で契約している

Q2. 5年経てば自動的に無期雇用転換されるの?

～労働者から申し入れることが必要

Q3. 無契約期間(空白期間)があるときに、通算5年はどうカウントするの?

～通算期間のカウント方法

- ① 同一の使用者との間で締結された2以上の労働契約期間を通算した期間
- ② 2013年4月1日以降に開始した労働契約
- ③ 「無契約期間」があっても、「クーリング期間」に該当しない場合には、それ以前の有期労働契約期間も通算契約期間としてカウント

Q4. 「クーリング」ってなに?

～無契約期間が一定の長さ以上にわたる場合、通算契約期間がリセットされること

Q5. 無期転換の対象者は?

～期間の定めのある労働契約で働くすべての人が対象(公務員と特例を除く)

Q6. 「同一の使用者」の範囲は?

～労働契約の締結主体(企業)単位

Q7. 無期転換すると労働条件は変わるの?

～労働条件は自動的に変わりません

Q8. 無期転換の申込をしなかったときは、また5年待たなければいけないの?

～次の更新以降でも申込ができます

Q9. 通算5年を前に無期転換はできないの?

～労働組合の力があればできます

Q10. 無期転換の前であれば「雇止め」になってもしかたないの?

～「雇止め」には制限があります

Q11. 突然「雇止め」と言われた

～「雇止め」には30日前までの予告が必要

Q12. 「雇止め」の理由を教えてくれない

～必ず証明書を請求しましょう

Q13. 無期転換すると辞めたくても辞められなくなるのでは?

～無期転換した方が辞めたいときに辞められます

Q14. 希望者全員を無期転換すると費用がかかるのでは?

～「無期転換」自体に費用はかからない

*派遣法については全労連・自由法曹団・労働法制中央連絡会作成の「改悪派遣法対応マニュアル～めざそう!! 正社員化と労働条件の向上～」をご覧ください

Q1. いつから無期転換の申込みができるの？



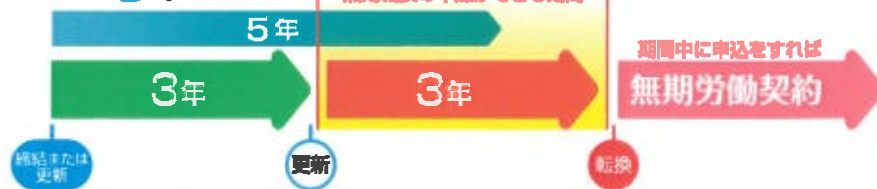
A. 以下の3要件がそろったとき、無期転換申込権が発生します

- ① 有期労働契約の通算期間が5年を超える場合
* 通算期間のカウントは2013年4月1日以降に開始した労働契約が対象
- ② 契約の更新回数が1回以上
- ③ 現時点で同一の使用者との間で契約している

契約期間 1 年の場合



契約期間 3 年の場合



Check!

- ☞ 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などは、通算契約期間自体は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回の契約期間が3年を超える有期労働契約の締結が認められるのは、高度の専門的知識を有する労働者や、満60歳以上の労働者に限られます（労働基準法14条）。

Q2. 5年経てば自動的に無期雇用転換されるの？



A. 労働者から申し入れることが必要です

無期転換申込権が発生した場合、その契約期間の初日から末日までの間に、労働者から使用者に申し込むことが必要です。

使用者はこれを拒否することはできません。

また、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、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。法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます。

Check!

- ☞ 申し込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申し込みは、後日、申し込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、別紙「申請書ひな形」などを活用し、書面で申し込むようにしてください。
- ☞ 使用者に対して弱い立場にある有期雇用労働者が一人で無期雇用転換を申請することは「雇止めの不安」「評価への不安」などから言い出せないこともあります。当事者を組織して集団申請を行う、申請に同行するなど、確実に無期契約にさせるために労働組合への加入と申請のサポートをしましょう。

Q3. 無契約期間(空白期間)があるときに、通算5年はどうカウントするの？



A. 通算期間のカウント方法

- ①同一の利用者との間で締結された2以上の労働契約期間を通算した期間
- ②2013年4月1日以降に開始した労働契約
- ③有期労働契約を締結していない「無契約期間(空白期間)」があっても、「クーリング期間」に該当しない場合には、それ以前の有期労働契約期間も通算契約期間としてカウント

無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合



無契約期間以前の通算契約期間が「1年未満」の場合



Check!

育児休業や介護休業で勤務しなかった期間でも、労働契約が続いていれば通算期間にカウントします。

Q4. 「クーリング」ってなに？



A. 無契約期間が一定の長さ以上にわたる場合、通算契約期間がリセットされること

同一使用者との間で定期労働契約を締結していない期間、すなわち「無契約期間（空白期間）」が、一定の長さ以上にわたる場合、無契約期間より前の定期労働契約はリセットされ、通算契約期間の対象となりません。これを「クーリング」といいます。

<クーリング期間>

◆ 無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合は6ヵ月以上、

◆ 「1年未満」の場合は無契約期間以前の通算契約期間 ÷ 2 以上

(端数は1ヵ月単位で切り上げ)

無契約期間前の通算契約期間	クーリング期間
2ヵ月以下	1ヵ月以上
2ヵ月超～4ヵ月以下	2ヵ月以上
4ヵ月超～6ヵ月以下	3ヵ月以上
6ヵ月超～8ヵ月以下	4ヵ月以上
8ヵ月超～10ヵ月以下	5ヵ月以上
10ヵ月超～	6ヵ月以上

～次のような場合は無期転換申請権が発生しません～

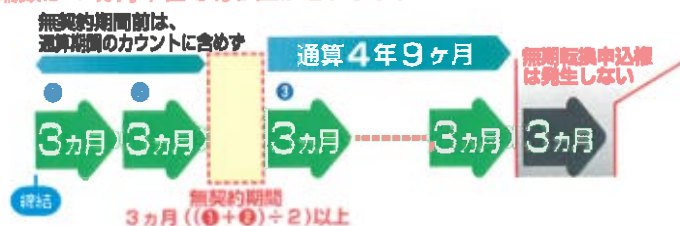
無契約期間以前の通算契約期間が「1年以上」の場合

無契約期間が6ヵ月以上であれば、それ以前の契約期間①～③は通算対象から除外されます



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されます。ただし、端数は1ヵ月単位で切り上げされます。



Check!

☑ 就業規則などに、新たに「6ヵ月以上のクーリング期間」を設ける事案が相次いでいます。改正労働契約法の趣旨は、「使用者による定期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ること」であり、明らかな脱法行為です。団体交渉で撤回させましょう。

☑ 就業規則の変更は、労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要があります（労働基準法第90条）。就業規則変更について手続き上の不備がないかも確認しておきましょう。

クーリング強制を撤回

北海道大学は、定期雇用で働く非常勤講師などにクーリング期間を強制してきました。これまでの通年雇用を「前期か後期だけにする」という方法で、6ヵ月間のクーリングを強制するものでした。

道労連に相談をした勤続9年目の非常勤講師の先生は、「無期転換権が喪失」することの説明もなく雇用契約を強要されました。

労働組合に加入し団体交渉を行い、「来年4月以降も採用する」意向を回答させました。このことで、来年4月からの無期転換権を勝ち取ることができました。

Q5. 無期転換の対象者は？



A. 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働くすべての人が対象となります

パート、アルバイト、契約社員、準社員、パートナー社員、派遣社員などいろいろな言い方で呼ばれていますが、契約期間に定めのある場合は、その名称にかかわらず、すべて「無期転換ルール」の対象となります。

派遣労働者の場合は、派遣元（派遣会社）と締結される労働契約が対象となり、派遣元での無期雇用となります。

Check!

☞ 国家公務員、地方公務員など労働契約法が適用されない労働者は対象となりません（労働契約法第22条）。但し、独立行政法人などの職員や国、地方公共団体に派遣されている労働者、外郭団体や指定管理職場などの委託先の労働者は対象となります。

☞ 有期雇用特別措置法（2015年4月1日施行）により、①専門的知識等を有する有期雇用労働者（高度専門職）、②年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者（継続雇用の高齢者）については、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に、無期転換申込権発生までの期間に関する特例が適用されます。

* 詳細は、厚生労働省「高度専門性・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」参照

Q6. 「同一の使用者」の範囲は？



A. 「同一の使用者」とは、労働契約の締結主体（企業）単位です

例えば A 工場から B 工場に勤務場所を変更する等、事業所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ものとみなします。

事業主が、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、「同一の使用者」の要件を満たしていると解釈され、通算契約期間の計算上は「同一使用者」との労働契約が継続しているものと解されます。

Q7. 無期転換すると労働条件は変わるの？



A. 労働条件は自動的に変わりません

無期雇用になることは、正社員・正職員になることとは異なります。処遇の改善は自動的にではありません。

無期転換後の労働条件は、「別段の定め（労働協約、就業規則、個々の労働契約）」がない限り、無期転換

前と労働条件は同じままです。「別段の定め」をすることにより変更可能です。

無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、法の趣旨に反します。

Check!

▽「地域限定社員」「職務限定社員」など無期雇用だけでも処遇の低い「雇用形態」を新設し、無期転換ルールの該当者を移行する事案が出ています。無期転換に移行する際に、労働条件の不利益変更がないか確認しましょう。

労働組合の力で均等待遇の実現を

無期雇用転換を実現させるとともに、労働条件の不利益変更を許してはなりません。職場の非正規雇用労働者に、「勤務や経験に基づく昇給があるか」、「諸手当の支給があるか」、「正規雇用労働者と比べて不合理な処遇格差がないか」などを確認し、労働契約法 20 条「不合理な労働条件の禁止」などを活用した労働条件の改善にとりくむことが必要です。

労働組合として、常に労働条件を向上させ、均等待遇を進めましょう。

～労働契約法第 20 条～

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

格差是正へ！

郵政ユニオンの組合員である期間雇用社員が原告となり「郵政労契法 20 条裁判」をたたかっています。この裁判は、業務の内容と責任は同じであるにもかかわらず、正社員と有期契約である期間雇用社員で手当や休暇で大きな格差があるのは、労働契約法 20 条に違反するとして、手当や休暇など 10 項目について格差是正を求める裁判です。

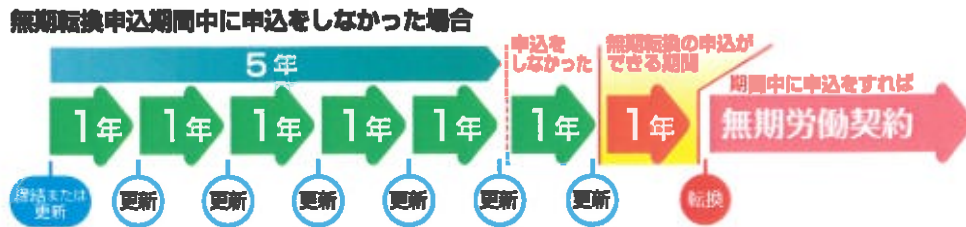
2017 年 9 月、東京地裁は、年末年始勤務手当と住宅手当の一部について損害賠償として支払うことを命じました。また、判決理由の中で、夏期・冬期休暇と有給の病欠休暇を取得させないことは不合理な相違と認める画期的な判決を下しました。

Q8. 無期転換の申込をしなかったときは、また5年待たなければいけないの？



A. 次の更新以降でも申込ができます

通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込をしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込ができます。



Check!

☞無期転換の申込をしなくても、次の更新が行われれば、再度、無期転換の申込権が発生しますが、阻止めの危険を回避するためにも、通算5年を超えた時点で無期転換を申し込みましょう。

Q9. 通算5年を前に無期転換できないの？



A. 労働組合の力があればできます

改正労働契約法18条による無期転換ルールは有期労働契約期間が通算5年必要ですが、採用時から無期雇用とすることや、契約の変更、就業規則の変更などにより無期雇用転換することは可能です。多くの労働組合が、団体交渉により無期転換の前倒し実施を実現しています。

Check!

☞審判などで有期雇用労働者との対話を進め、「無期雇用による採用」、「無期雇用転換・正規化」を要求していきましょう。同時に、賃金・労働条件の改善、均等待遇要求もしていくことも重要です。

3万5千人の無期雇用転換を実現

生協労連では、パート、アルバイトなど多くの方が有期労働契約で働いています。労働組合が、労働条件改善、無期雇用・正社員化を繰り返し経営者に申し入れ、これまでに希望する4万5千人以上の無期雇用転換を実現しています。

非正規の仲間を正職員に

長年、非正規職員の無期雇用化を要求してきた松江保健生協労組は、2018年4月からの「無期転換ルール」の実施を前にした17春闘で、非正規職員を期間の定めのない「一般職正職員」にすることができました。

同時に、労働組合や共済についての説明会を開催して新たに108人の仲間を組合に迎え入れました。「総合職正職員」との賃金格差が残っていますが、労働組合の団結の力で、均等待遇、賃金・労働条件の改善を進めています。

Q10. 無期転換の前であれば「雇止め」になってもしかたないの？



A. 「雇止め」には制限があります

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。しかし、有期労働契約であるからといって、常に使用者はその期間が満了したら自由に契約を打ち切り、更新を拒否することができるというものではありません。

労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しており、改正労働契約法により条文化されました（労働契約法 19 条）。

～対象となる労働契約～

①実質無期契約タイプ

過去に反復更新された労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

②期待保護（反復更新）タイプ

労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時その有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

⇒①・②いずれかに該当する場合に、雇止めの合理性・相当性が認められないときは、「雇止め」は無効です。従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されます

Check!

- ☞契約書に「更新回数の上限」、「次回の更新を行わない（不更新条項）」を急に書き込むなど、無期転換ルールの適用を免れようとするケースができています。契約締結時はもちろん、更新時も契約書をしっかりと確認しましょう。
- ☞「不更新条項」に合意するように求められた場合など、契約書の内容について疑問に思ったら、その場で署名・捺印はしないようにしましょう。もし、署名・捺印してしまった場合は、すぐに「不更新条項」への不同意の意思を示し、団体交渉など労働組合の力で雇止めを撤回させましょう。
- ☞労働契約の締結時に使用者は、①契約期間、②更新の基準（更新の有無、更新の基準）を書面の交付によって明示する必要があります（労働基準法施行規則 5 条）。

契約更新はしないとされて

印刷大手で半年契約を繰り返し更新して働いている A さんは、2017 年 4 月の雇用契約書に「契約更新は、最長 2018 年 3 月 31 日までとし、以降の更新は行わない」とあり、無期雇用を望んでいた A さんは疑問に感じ、労働組合に加入しました。2017 年 10 月 1 日から更新の契約書には「本契約をもって次回の契約を行わない」と書いてありましたが、現在も勤務し、団体交渉で「無期雇用の実現」をめざしています。

Q11. 突然「雇止め」と言われた



A. 「雇止め」には 30 日前までの予告が必要です

使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければなりません。あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合は除きます（労働基

準法 14 条 2 項、平成 15 年厚労省告示 357 号）が、無期転換申込権の発生を免れる目的の場合は、撤回させましょう。

～雇止めの予告の対象となる労働契約～

- ① 3 回以上更新されている
- ② 1 年以下の契約期間の有期労働契約が更新または反復更新され、最初に有期労働契約を締結してから継続して通算 1 年を超える場合
- ③ 1 年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

Q12. 「雇止め」の理由を教えてくれない

A. 必ず証明書を請求しましょう

使用者は、雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。雇止め後に請求された場合

も同様です。

明示すべき「雇止め理由」は、契約期間の満了とは別の理由とすることが必要です。

Check!

⇨雇止めの理由が、無期転換申込権の発生を免れることを意図している場合は、法の趣旨に反します。すぐに雇止めを撤回させましょう。

Q13. 無期転換すると辞めたくても辞められなくなるのでは？

A. 無期転換した方が辞めたいときに辞められます

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）では、「やむを得ない事由がある場合」でなければ、契約期間が満了するまでの間において、労働契約を解除することができません（民法628条）。

ただし、1回の契約期間が1年を超える有期労働契約を締結した労働者は、1年経過後は、使用者に申し出るにより、いつでも辞職（退職）することができます（労働基準法附則137条）。

これは、労働基準法第14条1項に該当する高度専門性を有する労働者及び60歳以上の労働者には適用されません。

契約期間を定めたということは、その期間中は当事者双方とも拘束されるということの意味するため、期間中は使用者が労働者を解雇することも、労働者が一方的に辞職することも、原則としてできません。労働者が有期雇用期間満了前に、一方的に辞職したときには、債務不履行を理由に損害賠償請求をされる恐れがあります。

期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の場合、原則として辞職する2週間前に辞職の予告をすれば、いつでも辞職できます。辞職するには理由はいりません（民法627条）。

Q14. 希望者全員を無期転換すると費用がかかるのでは？

A. 「無期転換」自体に費用はかからない

無期転換しても賃金などの処遇は自動的に改善されません。無期転換すること自体に費用はかかりません。むしろ、雇用を細切れにして、何回も募集をかけるほうが、費用がかかります。

将来的に経営が厳しくなった場合にどうするのか？と聞かれることがあります。日本では、いざというときのために有期雇用労働者を「緩衝材」として配置してきました。その意味では、無期雇用を雇用の原則とすることは、使用者の経営責任を一層強くさせることが必要です。労働組合として、経営状態を常に監視し、

雇用の危機に対する備えをしっかりと拡充させましょう。

経営状態に関する労使協議会の定期開催を行うとともに、ワーク・シェアリングなどのルールを労使間で決めることが重要です。

雇用調整助成金や失業給付（雇用保険）・職業訓練など、政府や自治体による経営危機・雇用危機に直面した労使に対する支援制度の拡充も課題としてあげられます。



～おわりに～

改正労働契約法により、労働契約期間が通算で5年を超えると無期転換を申し込むことができる（「出口規制」の設定）ようになりましたが、悪質な使用者による脱法行為が相次いでいます。

また、公務員は、そもそも労働契約法が適用されません。例えば、自治体では全国で約64万人の臨時・非常勤職員が働いていますが、雇用不安、劣悪な労働条件のもと働いています。2020年には「会計年度任用職員制度」の導入が予定されており、雇用不安に懸念があります。

有期労働契約の濫用防止が義務付けられたEU諸国では、もっと短い（2年や3年など）出口規制を設ける、そもそも、合理的な理由のない有期労働契約を禁止している（「入口規制」を設けている）国もあります。さらに、処遇面でも無期雇用との均等待遇が義務付けられています。

有期労働契約の濫用を防ぎ、安定した雇用を実現するために、さらなる法改正をめざす運動が求められます。

「無期転換ルール実施を前にした雇止めを団体交渉で撤回させ、140人を超える職員の雇用を守った」、「無期転換ルールを前倒し実施させた」、「非正規雇用労働者の病気休暇制度を実現した」など多くの労働組合の力で、非正規雇用労働者の雇用を守り、処遇の改善を勝ち取っています。

労働組合には大きな力があります。改正労働契約法も活用しながら、労働組合が当事者と一緒に、直接雇用・無期雇用への転換で安定雇用を実現するなかで、多くの非正規雇用労働者を仲間に加え、労働者全体の雇用と処遇改善の底上げをめざしましょう。

労働相談ホットライン

0120-378-060

ミナワゼンローレン

それぞれの地域の専門家が親切に対応します

相談無料

秘密厳守

全労連 相談

 全労連

全国労働組合総連合 〒113-8482 東京都文京区湯島 2-4-4 全労連会館 4F
TEL (03) 5842-5611 FAX (03) 5842-5620
<http://www.zenroren.gr.jp>

2018年1月

ひな形 個別申請用

無期労働契約転換申込書

申出日 年 月 日
申出者 部 課
氏名 印

●●●●●●●● 株式会社
代表取締役 様

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算期間が 5 年を経過しますので、労働契約法第 18 条に基づいて、期間の定めのない労働契約への転換を申し入れます。

通算 5 年となる日 年 月 日

ひな形 集団申請用

無期労働契約転換申込書

申出日 年 月 日

●●●●●●●● 株式会社
代表取締役 様

現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算期間が 5 年を経過しますので、労働契約法第 18 条に基づいて、期間の定めのない労働契約への転換を申し入れます。

部署	氏名	通算 5 年となる日