



One Asia Lawyers ニュースレター

2018年：新年特別号

日本

■日本における労働契約法の2018年問題

1 概要

2012年の労働契約法の改正によって、2013年4月1日以降に有期労働契約を締結・更新した場合、5年後の2018年4月1日から、労働者は有期契約から無期契約への転換を申し入れることができます（このような申し込みを行うことができる権利を「無期転換申込権」といいます）。これは、従前、正社員より待遇が低く、雇用調整の対象となりやすい非正規労働者の保護の観点から導入された制度です。



2 無期転換申込権の発生要件

(1) 無期転換申込権の要件は、以下のとおりです（労働契約法18条1項）。

- ① 同一の使用者と間で有期労働契約が締結されたこと
- ② ①の有期労働契約が1回以上更新されたこと
- ③ ②の更新の結果、有期効用契約の通算契約期間が5年超であること

(2) 労働者は、上記①ないし③の要件を満たす場合に限り、使用者に対して、無期転換申込権を使用することができます。

そして、かかる申込みを受けた使用者は、「当該申込みを承諾したものとみなす」とされており、「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。」とされております（労働契約法18条1項）。

3 「同一の使用者」について

労働契約法18条1項の「使用者」とは、労働契約の当事者としての事業主（個人ないし法人）を意味し、「同一」であるか否かの判断は、事業場単位ではなく、事業主単位で判断されます。

従いまして、法人格が異なる複数の企業に順次有期労働契約で雇用されたとしても、「同一の使用」との間で有期労働契約が締結されたとは判定されません。このことは、親子会社間やグループ企業間であっても、法人格が否認されない限り、同様であると解されております。

4 通算契約期間の計算（クーリング）について

通算契約期間の計算については、有期労働契約の契約期間によって、計算方法が異なります（労働契約法18条2項）。

(1) 有期労働契約の契約期間が1年以上の場合

有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません（これをクーリングといいます）。他方、空白期間が6カ月未満の場合には、前後の有期労働契約の期間は通算されます（クーリングされません）。

(2) 有期労働契約の契約期間が1年未満の場合

有期労働契約の契約期間が1年未満の場合には、以下の「有期労働契約の契約期間」の区分に応じて、契約がない期間がそれぞれ「空白期間」記載の期間に該当するときには、クーリングされます。

有期労働契約の契約期間	空白期間
2カ月以下	1カ月以上



2カ月超～4カ月以下	2カ月以上
4カ月超～6カ月以下	3カ月以上
6カ月超～8カ月以下	4カ月以上
8カ月超～10カ月以下	5カ月以上
10カ月超～	6カ月以上

5 結語

以上のとおり、2018年4月以降、労働者による無期転換申込権の行使により、使用者は、有期労働契約から無期労働契約への転換に迫られる可能性が生じることとなります。使用者側としては、無期転換申込権の行使を望まない場合には、労働者に対して、一定のインセンティブを提供して、無期転換申込権の事前放棄を求めたり（但し、如何なる場合に無期転換申込権の事前放棄が有効であるか否かは、今後、議論が必要です）、無期転換申込権の行使を前提に、無期転換後の労働条件についての就業規則等の整備をしたりするなどの対応を行う必要がございます。



One Asia Lawyers

「One Asia Lawyers」は、日本及び ASEAN 各国の法律に関するアドバイスを、シームレスに、一つのワン・ファームとして、ワン・ストップで提供するために設立された日本で最初の ASEAN 法務特化型の法律事務所です。

当事務所メンバーは、日本及び ASEAN 各国の法律実務に精通した専門家で構成されています。日本及び ASEAN 各国にオフィス・メンバーファームを構えることにより、日本を含めた各オフィスから ASEAN 各国の法律を一括して提供できる体制を整えることに注力しております。

本記事に関するご照会、ご質問などがございましたら以下までお願い致します。

info@oneasia.legal