

- 他の会社で定年退職をして、別会社で有期雇用契約で雇用された場合
- 同一の事業者のもとで有期雇用労働者として雇用されていた。そして、定年後も有期雇用契約で雇用されていた場合
- 有期契約労働者が、会社で定めている定年の年齢を超えた後に無期転換申込をした場合
(例) 60歳定年制の企業で、62歳の時に通算5年を超える有期契約労働者が無期転換申込をした

【通算契約期間のクーリング】

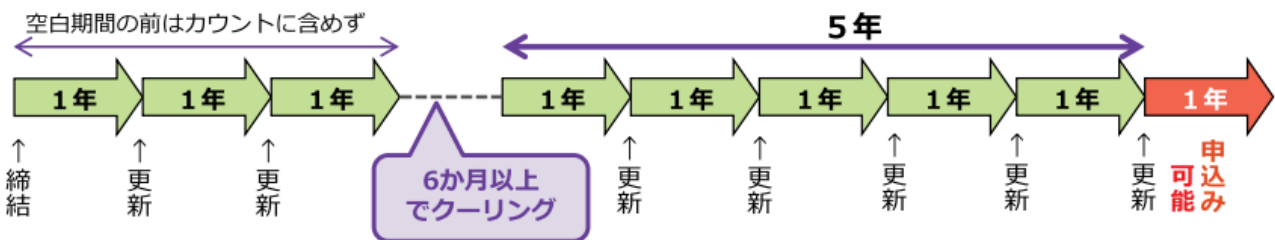
同一の事業主との間で契約していない期間が一定の長さ以上にわたる場合、その期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外します。

通算契約期間の計算について（クーリングとは）

【カウントの対象となる契約期間が1年以上の場合】

■ 契約がない期間(6か月以上)が間にあるとき

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か月以上あるときは、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。



【現在の有期雇用の労働条件通知の内容】

無期雇用労働者に通知する労働条件通知内容のほかに書面の交付等で明示する事項があります。

- ① 契約期間、更新の有無、更新する場合の基準
- ② 昇給の有無
- ③ 退職手当の有無
- ④ 賞与の有無
- ⑤ 相談窓口

この4項目は、雇用契約期間の定めのないパート、アルバイトにも通知が必要です

※違反した場合は10万円以下の過料が課せられる場合があります。

今後、有期雇用労働者を採用する予定、すでに有期雇用労働者を雇用している場合は、早めに雇用している有期雇用労働者の労働条件や契約期間、更新回数、更新時期の確認をして、無期転換後の労働条件等を検討し、無期転換時に適用される就業規則を整備することをお勧めします。

参考資料：『無期転換ルールハンドブック』

『パートタイム・有期雇用労働法のあらまし』