

労働・助成金情報 特急便

第 134 号 (2024 年 3 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

前回に引き続き令和 6 年 4 月から施行される労働契約関係の明確化と無期転換ルールの見直しについてです。今回は、有期契約の初回締結時と更新時および無期転換に関する明示の改正点を確認します。

有期契約の初回締結時の改正チェックポイント

有期契約労働者に対しての労働条件の書面による明示事項に、『就業場所および業務内容の変更の範囲』に加えて、『更新上限の有無』と更新上限がある場合は『更新上限の内容の明示』が追加されます。

<初回締結時に更新上限を設けない場合>

例： (更新上限の有無) なし

更新上限を設けていないため更新上限の内容の明示は記載不要です。

<更新上限を設けない場合のリスク>

- 企業が期間満了時に終了させたいと考えたとしても、辞めさせにくい
- 5年を超えて有期契約が更新されたことによる無期転換申込権の発生の可能性がある
- 無期転換申込権を行使しない状態での長期間かつ高年齢までの雇用の継続可能性がある

<初回締結時に更新上限 (5年以内案) を設ける場合> ※1回の契約期間の上限は原則3年です。

例：(更新上限の有無) あり
(更新上限の内容) 契約期間は通算5年を上限とする

5年以内の更新上限にすることで、無期転換申込権の発生の可能性を小さくすることができます。合理的期待を生じさせるような特別の事情がない限り、更新上限時に雇用終了できる可能性が非常に高くなります。また、更新上限を設定する事は、更新上限まで(上記の例の場合は、5年)の更新ができると合理的期待を肯定する事情になりえます。企業としては、当該社員に対する説明や運用実態に注意が必要です。

企業としての対応

- 更新上限は形式的といった誤った説明をしないこと
- 更新上限を超える事例を発生させないこと
- 更新上限は、あくまでも更新上限であり、更新上限までの雇用保障ではないことを説明する
- 上限まで更新されていない過去事例の存在があったほうがよい

デメリットとしては、長く残ってほしい有期契約労働者まで更新上限で契約終了させることとなります。更新上限とは別に長く残ってほしい社員が対象となる正社員登用制度を設けることをおすすめします。

有期契約の更新時の改正チェックポイント

有期契約の更新時も、初回締結時と同様に『就業場所および業務内容の変更の範囲』に加えて、『更新上限の有無と内容』を明示する必要があります。また、初回締結時の後に『更新上限を新設する、短縮する場合、有期契約労働者に対して、あらかじめ説明する』ことが必要になります。さらに就業規則の変更等をする必要も出てきます。あらかじめ説明する方法としては、

- ・ 文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う。
- ・ 説明会で複数の有期契約労働者に同時に行う。

<更新時の更新上限の明示>

例： 初回契約時からの通算契約期間 5年 残りの契約期間 3年

更新上限の分かりやすさの観点から、契約当初から数えた通算契約期間の上限を明示し、そのうえで現在の残りの契約期間を明記することが望ましいと考えられます。

有期契約社員に対する無期転換に関する明示の改正チェックポイント

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期契約労働者の契約期間の初日から終了する日までの間、『無期転換を申し込むことができる旨』と『無期転換後の労働条件』を書面に明示することが追加されます。これは、無期転換を行わないで契約更新する有期契約労働者にも更新毎に明示が必要です。無期転換後の労働条件については、均衡を考慮した事項について説明するよう努める必要があります。

<無期転換後の労働条件の変更がない場合>

例：本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約の締結の申込をすることにより、本契約期間の末日の翌日（〇年〇月〇日）から無期労働契約での雇用に転換することができる。

この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり））

無期転換前と比べ職務や処遇を変更する必要がない社員が対象となりえます。無期社員となった際に、定年制を定めることは認められます。

<無期転換後の労働条件の変更がある場合>

例：この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり））

労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期労働契約への転換に従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）で「別段の定め」をする必要があります。もし、しない場合は無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

■ 企業としての対応

企業としては、無期転換後の労働条件、配転命令、休職制度、定年制度などを改めて検討することが求められます。また、有期契約社員と無期社員との間で不合理な待遇差があった場合、たとえ有期契約社員が無期転換したとしても不合理な待遇差の問題は解消されないため、企業としては同一労働同一賃金の問題を事前に解決する必要があります。