

労働・助成金情報 特急便

第 73 号 (2018 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

有期契約労働者の雇用の安定を図るため、改正労働契約法により、平成 25 年 4 月 1 日に無期転換ルールが施行されました。このルールに基づき「無期転換申込権」の発生が本格的に平成 30 年 4 月から始まります。無期転換ルールは、企業にとっても、有期労働契約で働く方にとっても、大きな変化が生じる大切なルールです。今回は、無期転換の申込みが本格的に始まる直前の今、無期転換ルールについて今一度確認しておきたいと思います。

✚ 無期転換ルールが始まります。

➤ 無期転換ルールの概要

無期転換ルールとは、平成 24 年 8 月に成立した「改正労働契約法」（平成 25 年 4 月 1 日施行）より、対応が必要になった雇用に関する新たなルールのことです。有期労働契約が 5 年を超えて反復更新した場合は、有期契約労働者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

➤ 対象となる社員

無期転換ルールの対象は、有期労働契約で働く全ての方々です。契約社員、アルバイト、派遣社員などの名称は問わず、定年後に引き続き雇用される嘱託社員など、高齢の方も対象となります。なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業に無期転換への対応が求められます。

➤ 「無期転換申込権」が発生するのはどのような場合か

① 有期労働契約の通算期間が 5 年を超えている

- 同一の使用urerとの間で締結された 2 以上の有期労働契約期間を通算した期間（これを「通算契約期間」といいます。）が 5 年を超えていることが要件となります。
- 通算契約期間は、改正労働契約法の施行日である平成 25 年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約から算定します。それ以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象となりません。
- 同一の使用urerとの間で、有期労働契約を締結していない期間（退職し、労働契約のない期間＝「無契約期間」）が一定以上続いた場合、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。このことをクーリングと呼びます。この制度は、例えば、有期労働契約を締結し数年間働いた労働者が、一定期間を経過した後に再度同じ企業で働こうとした場合に、企業側が雇うことを躊躇する恐れや、通算された期間の記録等を永久に保存しなければならないという実務上の問題等が生じることを防ぐために設けられました。

② 契約の更新回数が 1 回以上

③ 現時点で同一の使用urerとの間で契約している

通算 5 年を超えて契約をしてきた使用urerとの間で、現在、長期労働契約を締結していることが要件となります。

➤ 継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例

定年後に引き続き雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）も、有期労働契約が通算 5 年を超えた場合は、無期労働契約への転換を申し込むことができます。ただし、次の①、②の条件下にある対象者には、その事業主に定年後引き続き雇用される期間について、無期転換申込権が発生しない特例が設けられています（有期雇用特別措置法）

- ① 適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、
- ② 定年後引続き雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）

導入の手順

➤ STEP 1 有期社員の就労実態を調べる

企業内には、通常の正社員以外にどのようなタイプ（パート、アルバイト、契約社員など）の有期社員がどの程度いるか。有期社員の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算の契約期間）、今後の働き方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。有期社員の定義が就業規則で明確になっているか、正社員の就業規則、給与規程等からこれらの有期社員が適用除外となっているかの確認も必要です。

➤ STEP 2 社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

有期社員の転換後の役割を考えます。無期への転換方法には、主に次の3タイプがあります。

①雇用期間の変更

契約期間のみを変更する転換です。無期転換の申込みがなされると、有期労働契約が無期労働契約となります。労働契約の中では、「契約期間」を「期間の定めがないもの」とすることで足りません。なお、定年制を定めることは認められます。このタイプは、人件費アップにつながらず、労働負荷の増加を望まない社員が活躍できます。

②多様な正社員への転換

いわゆる「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員（「多様な正社員」）への転換です。多様な正社員では、転勤がない、残業時間に制限を設けることなどで、働き方に制約がある社員が働き続けやすいなどのメリットがあります。このタイプは、子育てや介護と仕事の両立を図りたい社員や、特定職務の仕事を希望する社員などが活躍できます。

③正社員への転換

業務内容に制約がなく、入社後定年に達するまで勤務することを想定した、一般に「正社員」「総合職」等と呼ばれるいわゆる「正社員」への転換です。このタイプは、キャリアアップを図り、中核労働力としてより会社に貢献したいと考える社員が活躍できます。

➤ STEP 3 適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

無期転換後の労働条件（職務の内容、勤務地、賃金、労働時間など）は、会社の就業規則や労働契約などの別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同じ労働条件となります。そのため、別段の定めを行うか否かも含め、無期転換後の労働条件を検討し、就業規則などの規定を整備する必要があります。特に定年など、有期契約労働者に通常は定められていない労働条件を適用する場合は、適切に設定の上、あらかじめ明確化しておく必要があります。

➤ STEP 4 運用と改善を行う

無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に取ることです。労働組合との協議を行うことや、労働組合がない場合は労働者の過半数代表など、社員との協議を行う場を持ち、労使双方に習得性のあるものを作っていくことが、導入・運用をスムーズに運ばせることにつながります。また、無期転換申込権について、労働者に対して事前に説明しておくことが望ましいです。なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地の限定性がなくなったり、時間外労働が発生したりするなど、働き方に変化が生じる場合があります。このようなとき、社員側から不満や反発が出ることをないよう、丁寧な説明を心がけるとともに、円滑な転換が行われているかを把握し、必要におうじて改善を行うことが望めます。