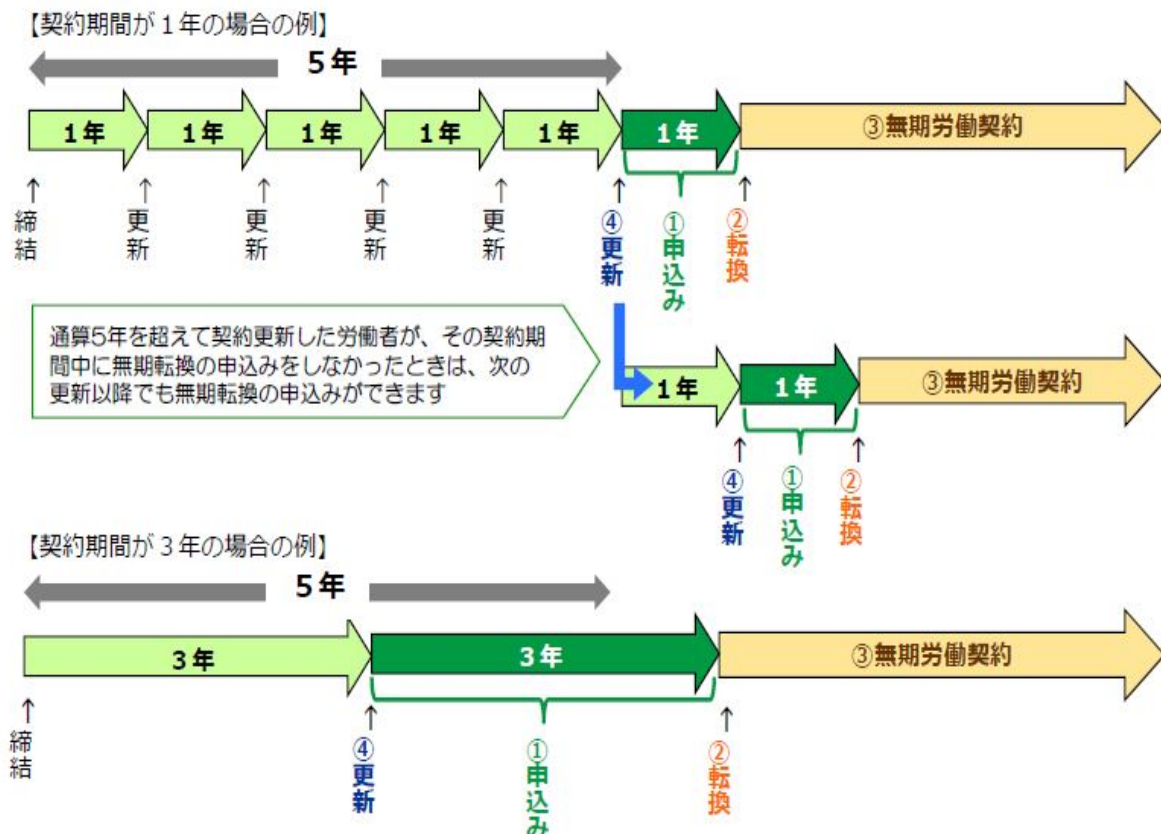


2017年5月1日

事務所ニュース Vol.222

無期転換ルールについて

無期転換ルールとは、「改正労働契約法」（平成 25 年 4 月 1 日施行）により、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された場合は、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、以下「有期社員」といいます。）の申込みにより、強制的に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。実際に対象となる労働者が発生するのが、平成 30 年 4 月 1 日以降と来年に迫ってきたため、制度の概要と会社の対応について、お知らせします。



●対象となる社員

・無期転換ルールへの対応が求められるのは、一般に「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」などと呼ばれている社員です。ただし、これらに限らず、各社が独自に位置づけている雇用形態（たとえば、準社員、パートナー社員、メイト社員など）についても、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。

●再雇用の高齢者の取扱い

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、定年に達した後引き続いて雇用される有期社員については、その事業主に引き続いて雇用される期間は無期転換申込権が発生しません。認定についてお知りになりたい方は当事務所までご連絡ください。

●無期雇用に転換する＝正社員になる、ではない。

無期雇用にすることは必ずしも正社員と同じ待遇にする訳ではありません。無期雇用に転じた後の労働条件は、特別何もしなければ、従来の労働条件がそのまま引き継がれ、雇用契約期間だけが有期から無期へ転換されます。労働時間や賃金はこれまでと変わらないまま、1年や半年ごとに行われていた雇用契約の更新手続きがなくなるだけなので、労働契約の中では「契約期間」を「期間の定めのないもの」にすることで足り、あとはこれまでと同じ職場で、同じ仕事・給料・労働時間のまま働き続けることとなりますし、定年をもうける事も可能です。他方、有期労働契約の更新を繰り返して5年を超えた方は、会社にとっての戦力として定着されておられることが多いと思われます。転換の申込みを機に会社の人事戦略の一環として、正社員もしくは勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約をもうけた「多様な正社員」にするというのも一考です。

●雇い止めの注意点

有期雇用契約の更新打切り、いわゆる雇い止めは、労働契約法の19条によって法制化が図られています。それによると、有期社員が更新の申込みを行い会社側がこれを拒否した場合、その雇い止めが19条に定める要件「①労働契約の期間満了時の更新手続きがきちんとなされておらず、正社員とほとんど変わらないような実態があること。」「②有期雇用の労働者が期間満了後も契約が更新されることに合理的な期待を抱くことが当然と思われるような慣行や言動が会社側にあった」ことに該当すれば、雇い止めは解雇と同じ扱いとなり（＝解雇濫用法理の類推適用）、雇い止めに客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であると認められない限り、会社は従前の労働契約と同じ労働条件で更新の申し込みを承諾したものとみなされます。つまり、無期労働契約にならないようにする目的で、契約期間の終了時に特段の理由もなく雇い止めすると、争いになった場合、会社が負ける可能性が高いということです。どうしても無期雇用に転換しないようにしようと思えば、契約当初から労働契約書に「この雇用契約は5年を超えない範囲で更新する場合がある」とし、上限規定を明示しておく方法をとれば、ある程度リスクは軽減されます。申込みがあってから慌てないようにするためにも契約更新手続きは毎回きちんと行い、更新回数、勤続年数（通算の契約期間）、無期転換申込権の発生時期を把握しておくことが大切です。

○当事務所からのお知らせ

・事務組合の事業主様には、4月に「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」を含む、平成29年度労働保険料年度更新の案内をお送りしております。**提出期限（4月20日）**が過ぎておりますので、未提出の事業主様は至急ご提出お願い致します。

・5月の連休（ゴールデンウィーク）はカレンダー通り営業いたします。

後記

今年は暖くなるペースが遅く、なかなか春を実感できませんでしたが、ここにきてようやく過ごしやすい気候になってまいりました。私も趣味のランニングをしておりますと公園の新緑が気持ちよく足も軽やかになった気分がします。地球温暖化のせいかこのような時期は年々短くなっているような気がしますが、貴重な時期を満喫することにします。(HT)

