

UMEDA SOGO NEWS LETTER

2017. 5. 31 第27号

発行 梅田総合法律事務所

無期転換が始まります！

改正労働契約法の無期転換ルールへの対応

梅田総合法律事務所 弁護士 高橋 幸平
弁護士 沖山 直之

▶ POINT

- ① 有期雇用契約の無期転換が始まります。
- ② 無期転換ルールに対応した就業規則を整備する必要があります。
- ③ 無期転換ルールを踏まえたバランスのとれた人事制度の構築が求められます。

1 はじめに

平成25年4月1日に施行された改正労働契約法は、有期雇用契約（パート、アルバイト等名称を問いません）が通算で5年を超えて反復更新された場合、有期労働者に、期間の定めのない雇用契約への転換申込権（無期転換申込権）を認めました。無期転換申込権が発生すると、有期労働者から申込みがあれば、自動的に無期雇用契約に転換されます。

平成25年4月1日以降に締結した有期雇用契約が適用対象ですので、期間1年の有期雇用契約を反復更新した場合は、5年後の平成30年4月以降の更新時から無期転換申込権が発生します。

有期労働者の約3割が通算5年を超えて反復更新しているという実態を踏まえると、多くの企業において、無期転換申込権はすでに現実化し、また近い将来、直面する問題です。

そこで、今回は、無期転換ルールの概要と、企業における対応策についてご説明します。

2 無期転換ルールの概要

(1) 無期転換申込権の発生条件

同一の使用者¹との間の複数の有期雇用契約の通算期間²が5年を超えると、有期労働者に無期転換申込権が発生します(労働契約法18条1項)。

例えば平成25年4月に締結した有期雇用契約が反復更新された場合についていと、1年契約の場合は、平成30年4月以降の更新について無期転換申込権が発生しますが、2年契約の場合には、1回目の更新の段階(平成27年4月)で通算契約期間は4年となり、2回目の更新の段階(平成29年4月)で6年となりますので、2回目の更新時以降、すでに無期転換申込権が発生していることになります。同様に、3年契約の場合であれば、1回目の更新の段階(平成28年4月)で通算契約期間は6年となりますから、1回目の更新時以降、すでに無期転換申込権は発生していることになります。契約の期間によって無期転換申込権の発生時期は異なりますので、注意が必要です。

(2) 無期転換申込権の行使とその効果

有期雇用契約が通算5年を超えて更新され、有期労働者がその契約期間中に無期転換の申込みをした場合に³、使用者は申込みを承諾したものとみなされます。無期転換申込権の行使があった場合、期間の定めのない雇用契約が自動的に成立するという、非常に強い効力が与えられています。

無期転換後の労働条件は、契約期間が有期から無期になるほかは、就業規則、労働協約等で別段の定めがない限り、現に締結している有期雇用契約の内容である労働条件と同一とされます。

(3) 定年後再雇用等の適用除外

①定年後再雇用される有期労働者、②専門的知識等を有する有期労働者について、雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合には、無期転換ルールの特例として、無期転換申込権が発生しません(専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法)。

特例の適用を受けるためには、事業主は雇用管理措置の計画を作成した上で、都道府県労働局長の認定を受ける必要があります。

¹ グループ企業であっても使用者が異なれば、「同一の使用者」の要件を満たしませんが、無期転換申込権の発生を免れる意図で、派遣・請負形態への変更や使用者主体の切替えをすることは、「同一の使用者」の要件を満たす、あるいは違法派遣とみなされる可能性があります。

² 6か月(契約期間が1年未満の場合には契約期間の2分の1以上)の空白期間(クーリング期間)があれば、それ以前の期間は通算期間から除外されます(労働契約法18条2項)。

³ 労働者は無期転換申込権を行使しないこともできますが、いったん行使しなくても、次期の契約期間中にも無期転換申込権を行使することができます。

3 雇止めを行う場合の注意点

無期転換申込権が発生する前に有期雇用契約の更新拒絶(雇止め)が増えるのではないかと言われていますが、雇止めを行う場合には注意が必要です。

労働契約法19条は、

- ① 反復更新により社会通念上無期雇用契約と同視できる場合
- ② 期間満了時に有期雇用契約が更新されるとの期待が合理的と認められる場合

に、当該有期雇用契約を更新拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は従前と同一の条件で契約更新の申込みを承諾したものとみなす、としています。

職場の大半において有期雇用契約が更新されてきた場合、更新回数が多数回、長期間にわたる場合、有期雇用契約の締結・更新の際に更新回数や更新の条件等について明示せず、漫然と有期雇用契約を更新してきた場合等には、雇止めが違法とされ、契約更新があつたとみなされるおそれがあります。

4 無期転換ルールについて対応すべき事項

無期転換により、いわゆる正社員と有期労働者以外に、無期転換労働者という新たな区分の労働者が誕生することになります。会社に無期転換する可能性のある有期労働者がいる場合、無期転換ルールに対応した就業規則等を定めておかないと、予想もしなかった事態を生じることがあるので、以下の対応をしておく必要があります。

(1)定年の定め

無期転換労働者は期間の定めのない雇用契約であるため、定年制は直ちに適用されません。無期転換労働者用の就業規則／条項を整備し、定年の定めを設ける必要があります。

(2)無期転換労働者に適用される就業規則の整備、適用範囲の明確化

無期転換労働者に適用される就業規則／条項を定めずにいると、どの就業規則／条項が適用されるのか不明確になり、無用の混乱を生み、予想外の不利益を被る場合があります。

例えば、有期労働者は、雇用契約書で退職金や賞与を支給しないと定めていることが多いですが、無期転換後に正社員の就業規則が適用されてしまうと、無期転換労働者に退職金規程、賞与規程が適用されることになりかねません。また、その場合の支給基準や通算期間をどうすべきなのかも不明確であり、混乱が生じます。

無期転換労働者に適用される就業規則を別に設けたり、既存の就業規則の中で社員区分の一形態として適用される条項を明記したりする等、就業規則の整備と適用範囲の明確化をする必要があります。

(3)無期転換における労働条件の変更

有期労働者は、転勤、職種変更、出勤日数、残業、休日出勤等について正社員と異なる契約をしていることが多く、一斉に無期転換労働者が発生した場合、就業規則でこれら労働条件を変更する別段の定めをしておかないと、人事政策上の制約になるときがあります。例えば、A工場で無期転換労働者が多数発生したが、その後、人員が余剰となった場合、人員の足りない他の地方のB工場があればそちらへ異動させたいところですが、無期転換以前の有期労働者の労働条件が転勤なしだった場合、これを可能とする別段の定めがないと、異動を命ずることはできず、その上、B工場では新たな雇入れも必要となるといった具合です。

ただ、労働条件を変更する別段の定めは、無期転換申込権の行使を事実上妨げるような内容とすることは許されません。どの程度の労働条件の変更が許容されるかについて、現時点で定まったルールではなく、労働条件の変更の必要性、変更に伴う労働者の不利益の有無や程度、代替手段の有無等を考慮して判断されますので、専門家に事前に相談されることをお勧めします。

5 バランスのとれた人事制度の構築

無期転換ルールにより、有期労働者の継続雇用は、労働者の無期転換の申込みがあることを前提にすれば5年が上限となります。他方、無期転換労働者は、従来型正社員と異なる役割、責任、待遇であることが多く、これら各種雇用区分に応じたバランスの取れた人事制度の構築が求められます。

例えば、無期転換後は、職種・勤務地・時間等を限定した正社員（いわゆる限定正社員制度）にするといった取り組みも考えられるでしょう。その際、賃金や賞与、退職金、勤務地・職種の限定がなくなった場合の取扱い、無限定の正社員への登用基準や能力開発の機会等を検討し、無限定正社員、有期労働者との労働条件の差異が合理的なものとなるように配慮する必要があります。

厚生労働省のHP(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000138212.html>)では、無期転換ルールに対応する取組事例が多数紹介されていますので、参考にされるのもよいでしょう。

なお、正社員化や有期労働者の待遇改善の取り組みを実施した事業者へのキャリアアップ助成金制度もあります⁴ので、ご活用いただくとよいでしょう。

6 最後に

労働人口の減少に伴い、人材確保の観点から、これまで雇用の調整弁とみられてきた有期労働者を、無期転換により積極的に活用することが必要となっています。他方で、無期転換後の労働条件は、個々の企業の実態や従業員の雇用区分間のバランスに配慮して合理的なもの

⁴ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

でなければなりません。さらにいえば、現在の安倍政権下では同一労働同一賃金等、働き方改革が進められており、無期転換ルールも、他の制度改革との文脈の中でも考える必要があります。無期転換ルールへの対応は、企業の人事政策に関わる非常に難しい問題です。また、その手始めとして、無期転換労働者に適用される就業規則の整備を行う必要があります。

当事務所では、こうした就業規則、各種規程の整備、労働条件の見直し等のアドバイスも対応可能ですので、お気軽にご相談ください。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有いただきて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

皆様、はじめまして。本年4月1日より、当事務所にて執務を開始しました弁護士の中村重樹と申します。さて、最近、プロ棋士藤井聰太四段の活躍がしばしばニュースで取り上げられています。5月15日時点でデビュー以来公式戦17連勝とその勢いは止まりません。実は、私は将棋が趣味で将棋歴は25年以上になります。将棋から学んだことは多々ありますが「大局観を持つこと」「先を読むこと」「最後まで粘ること」は、仕事をする上で日頃から意識しています。複雑な案件ほど案件全体を俯瞰することが大切ですし、局所的に法的紛争が生じたときには、双方の攻撃防御について、先を見据えた深い読みと段取りが必要になります。ただ何よりも大事なのは、ありきたりですが「勝ち」にこだわり最後まで粘ることだと思っております。私も、藤井四段のように勢いよく活躍し続けたいと思っておりますので、ご指導ご鞭撻のほど、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

(弁護士 中村重樹)

梅田総合法律事務所

〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

<http://www.umedasogo-law.jp>

UMEDA SOGO NEWS LETTER