



無期転換制度について

同一労働同一賃金の法整備に向けての検討を始めとして、このところ政府による正規と非正規の格差是正に関する取り組みが進んでいます。

政府は、非正規労働者の正規労働者への転換・待遇改善等の雇用対策を総合的に推進するため、昨年、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置しました。

また、非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がありますが、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要としています。（神奈川労働局）

5年を超える契約社員等の有期契約社員が申込みにより無期社員に転換する時期は、平成30年4月1日から残り1年となり、対応に取り組む企業が多くなってきました。

この無期転換の根拠となる労働契約法18条1項を要約すると次のようになります。「契約期間が5年を超える労働者が、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件となる。なお、別に労働条件を定めた場合はその条件とする。」

今回は、有期雇用者の無期転換について3点に絞ってポイントを確認します。

- 1 無期転換後の労働条件をどうするか。
無期転換させないという選択もありますが、5年も継続勤務したのであるから、無期社員として処遇しようというケースが多くなっています。その場合、主として以下の4つの対応があります。
 - ①従来の有期労働と同一条件の契約・・・期間の定めをなくすだけで、労働条件その他、従来と同様の契約となります。労働負担の増加を望まない従業員に適合します。人件費アップに繋がりません。
 - ②現状より責任の増す契約・・・5年も勤続したのであるから、そのスキルを活用しようとする対応です。
 - ③勤務地・職務・勤務時間を限定した正社員契約・・・主として子育てや介護等と仕事の両立を望む従業員が対象となります。
 - ④正社員として契約・・・中核労働力としてより会社に貢献できると思える従業員を限定して契約する。試験や面接を通して選定することが多いと思われます。
- 2 無期転換社員用の就業規則を制定する際に特に留意すべき事項としては、「無期転換にあたっての手続き」有期雇用が5年を超えそうな場合にその旨の通知をするか否かを検討する余地があります。通知を行って無期に転換する人員の確認を行った方が労務管理上好ましいということもあります。また、「定年」「配置転換」等々について検討後必要となります。
「定年」規定としては、正社員の定年の定めと同様で良いですが、例えば定年を60歳としている場合であれば60歳以上で期間雇用した人が無期転換となった場合を想定すると第2定年という対応も必要となります。
「配置転換」期間雇用では配転がないケースが一般的のため不利益変更ともなりますが、長期雇用では、通常配転義務がありますので認められると思われます。無期転換社員を有効に活用するためにも、配転を検討する必要があります。
- 3 定年後、嘱託社員等として5年を超えると、申出により再び無期社員に転換するという事態が生じます。これを避けるためには有期雇用特別措置法による「第二種認定申請書」を労働局に提出し、認定を受ける必要があります。この手続きは、ほぼ全てのクライアント様が必要と思われるので担当者までご相談ください。

(文責 K・I)