



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

**Q1** あっという間に平成28年度になりますね。まだまだ先だと思っていたのですが、有期労働契約の「無期転換ルール」についてどんなルールか、改めて教えてください。

**A1** 改正労働契約法が施行されたのが平成25年4月1日でした。この「無期転換ルール」は、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルールです。法施行の平成25年4月1日以降に開始する労働契約から起算しますので、5年後の平成30年4月1日以降に適用例が出る見込みです。

もともと、有期労働契約は、その仕事がある期間だけ雇いたいという趣旨からできたものですが、使用する側としては、更新時に自由に雇止め(契約終了)できる便利な労働契約というイメージができていました。

そのため、有期労働契約の反復更新を繰り返したにも係らず使用者が雇止めを一方的にするトラブルが多くあり、労働者が雇止めに対する不安を解消して安心して働き続けることができるようにすることが目的です。これを「雇止め法理の法定化」と言い、5年も働いていたらずっと働けるようにしてねという趣旨です。

この法律が施行された時に、無期雇用にしないではいけないと言われると「社員」と同等の処遇にしなくてはならないのではないかとハラハラしましたが、その心配の必要はありません。

労働者を無期雇用に移行しても直前の労働条件・給与体系と同一でもOKで、契約期間が「有期」なのか「無期」なのかだけの違いだとお考え下さい。

契約と契約の間に空白期間がある場合、クーリング期間(6ヶ月)以上であれば、その前後の契約期間は通算されません。しかし、それを悪用することなく、労働者が申し出たら「無期」に転換して下さい。

**Q2** 「無期転換ルール」まであと2年ということですね。どのような対策をとったら良いでしょうか？

**A2** パートの社会保険加入義務も今年の10月から始まりますし、最低賃金も毎年UPするようです。この際、御社に必要な人材を整理してみましょう。労使の取組例としては、次の1.～3.の順に考えてみてはいかがでしょうか？(「厚生労働省HPの有期契約労働者の円滑な無期転換のために」を参考)

1. 現場における有期契約労働者の活用実態を把握する
2. 有期契約労働者の活用方針を明確化し、無期転換ルールの方向性を検討する
3. 無期転換後の労働条件をどのように設定するか検討する

具体的には、平成30年4月1日以降、通算契約期間が5年を超える労働者から無期転換の申込みをされたら、使用者は申込みを承諾したものとされ、無期転換されるのは申込み時の有期労働契約が終了する翌日からとなります。

有期労働契約の規定がある場合は、規定を改定して周知徹底を図りましょう。

3. の場合のパターンとしては、

①無期契約労働者  
契約期間のみ無期とし、直前の有期労働契約時と同一

②多様な正社員区分  
既存の正社員とは別の正社員(職務限定正社員又はエリア社員など)に移行

③正社員区分  
既存の正社員区分に移行させる  
お勧めは、企業規模にもよりますが、能力と意欲により評価し、この3パターンすべてを活用してはいかがでしょうか？

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980