



# 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** 「無期転換申込権」発生まで待たなしと聞きましたが、日々の業務が忙しくて対策ができていません。何を準備すれば良いでしょうか。

**A1** 平成25年4月1日施行の「改正労働契約法」において、同じ使用者との間で「有期労働契約」が5年を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する(労働契約法第18条)と定められましたね。施行日から5年後の平成30年4月1日、つまりあと数か月でその時期が来るといことです。

いわゆる「通常の労働者」は「期間の定めがない」とされており、解雇や転籍などがなければ通常は定年まで在籍することができます。それ以外のパート、契約社員、嘱託などの有期契約労働者は「期間の定めがある」ので不安定な雇用契約と言えます。この法改正で、雇用の安定化を進めること、さらに労働条件の不合理な差を禁止することも定められました。

では、労働者から無期契約の申込みがあった場合、どんな雇用契約になるのでしょうか?雇用条件は、特段の定めがない限り「直前の有期労働契約と同一」となります。要するにそれまでの賃金等の条件は変えずに、「期間の定めのない」契約を結ぶこととなります。

正社員とどちらがうの?賞与は?退職金は?と様々な疑問が起こるでしょうから、無期転換した人に適用する就業規則を定めるのが良いでしょう。単なる無期雇用ではなく「パートナー社員就業規則」とか「サポート社員就業規則」といった、御社にふさわしい名称で処遇を整備したら、きっとやりがいも増すと思いますよ。

来年4月以降に該当者から無期転換の申込みがあったら、会社は断ることはできませんし、申込権を放棄させることもできません。会社や事業場ごとに様々な事情があると思いますが、本年度中の対策をおすすめします。

**Q2** 有期労働契約者が5年以上勤務し続けるだけで誰でも「無期転換権」が発生すると困ります。特例があると聞いたのですが、詳しく教えて下さい。

**A2** 原則は、5年を超えれば必ず無期転換申込権が発生しますが、特別措置法(平成27年4月1日施行)により2種類の例外が認められています。

(※いずれも、あらかじめ、適切な雇用管理措置に関する計画を労働局に提出し認定を受けなければなりません。)

① 高度専門職

高度の専門的知識等を必要とする、5年超の有期プロジェクトに従事し、年収1075万以上の者は、そのプロジェクトが終了するまでの期間(上限10年)は、無期転換申込権は発生しない。

② 定年後引き続き雇用される者

定年前まで正社員として勤務し、定年後に有期雇用契約を結んで働いている者は、5年経過しても無期転換権は発生しません。

定年後に、いわゆるグループ会社に継続して再雇用される者もこれと同じ扱いとなりますが、グループ外の会社に再就職した場合は、特例が適用されません。これはおかしいのではと問題になっていますので、時期を見てまた改正されるかも知れません。

上記のうち特に②はどの会社にも関係がありますね。特例を申請するには、「第二種計画認定・変更申請書」を作成し、都道府県労働局に提出し認定を受ける必要があります。今は時期的に申請が多く時間がかかる可能性があるそうですので、速やかに提出をしたほうがよさそうですよ。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980