

## [第295回朝食会結果]

### 「有期契約労働者の無期転換ルール等について」

#### 特定社会保険労務士 平松洋子氏をゲストに開催しました!



すっかり春らしい気候となった5月15日(火)8時15分より、横浜国際ホテルにて、総会直後ということもあり32名の出席で開催致しました。

会長挨拶、事務局より連絡事項を報告し、早速、平松社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士平松洋子氏(写真左)より「有期契約労働者の無期転換ルール等について」と題してお話し頂きました。

#### 平成30年4月1日「無期転換申込権」が発生します!

有期労働契約で働く労働者の無期転換への対応は、タイミング的にはギリギリのところに来ています。労働者には、正規と非正規とがあり、非正規の方は全労働者の37%を占めています。非正規労働者は、1年等の期間の定めのある契約をされていますが、更新して5年経つとどうなるの、というのが無期転換申込権です。正社員は期間の定めなしということで、雇用後辞令を出す等以外は労働条件通知書(雇用契約書)を渡す機会はあまりないと思われませんが、非正規の場合は、雇用期間が更新される毎に契約枚数が増えていく訳です。平成24年8月に改正労働契約法が公布され、5年超の有期契約に無期転換申込み権が発生するというルールが平成25年4月1日施行になりました。

主な仕組みですが、労働契約法第18条第1項で定めています。契約更新を続けて5年経ちその次の契約をした労働者が「無期にしてください、期間の定めのない契約にしてください」と請求することができるようになります。

会社はそのつもりではなかった、とこれを拒むことができず、期間の定めのない契約をしたものと見做されます。これが、労働契約法第18条第1項「無期転換申込権」発生の効果です。

パートの方で長期に契約しておられる方もいらっしゃると思いますが、そのような方については、平成25年4月1日より前の契約についてはノーカウントで、平成25年4月1日以降に結んだ契約が対象になります。

したがって一番早いところで平成25年4月1日の契約、5年経つのが平成30年3月31日、5年超の契約になるのが平成30年4月1日以降の契約になります。

#### 5年を過ぎると労働者はいつでも無期転換の請求ができ、会社は拒否できません!

無期転換の申し込みができる場合ですが、1年1年更新している場合は4回更新すると5年になります。その次の契約をすると6年目に入りますので、6年目の期間の間に何時でも労働者から無期転換の申込みが出来、6年目を終わったところから無期になります。6年目の期間中に労働者から無期転換の申込みが無かったので、やれやれと安心していたら7年目に申込みされるということもあり得ます。

60歳未満の場合の契約は最長で3年ですが、3年の契約の場合、2回目の契約をすると5年超になりますのでこの途中で無期転換の申込があると2回目の契約を終えたところで無期転換の効力が発生します。どうしたらよいのか、ということになりますが、1年契約で行なっている場合は既に最後の5年目の契約は終わっているはずで。

まず、会社の方針を確認してください。有期契約の労働者が会社の中でどういう位置づけなのか、正社員と同じような仕事をしている場合、或いは補助的な仕事をしている場合、それによって会社の対応方針は違うと思います。①平成30年4月以降労働者から無期転換の申出があれば、その時



点で無期雇用あるいは正規雇用しましょうという立場をとるのか、②平成30年4月1日を待たずに積極的に無期転換、正社員にしますよとする立場をとるのか、今労働力人口が減っておりますから、特に中小企業の場合求人を出しても難しいので今居る非正規労働者を正規にして囲い込みをして人材を確保するという立場ですね。



それに対して③補助的な仕事をしているということで非正規に留めるという立場も

あろうかと思えます。有期雇用契約書ですが、契約社員、パート社員には1ヶ月位前に打診して、本人の勤務成績などを見て契約を更新するか否かを決めており、契約書にも更新するかどうか、更新するならばどういう基準で更新するかの記述を入れていると思えます。

**次の①②に該当する有期契約において、次回の契約をしないという行為(雇止め)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ならば雇止めは認められません！**

労働契約法第19条の「雇止め法理」は、従来の判例を法制化したものです。①有期労働契約が過去に何度も更新され実質無期と同じような状態にありその雇止めは無期契約の解雇と何ら変わらないと認められる場合「実質無期タイプ」②契約期間の満了時にその契約が更新されるものと期待できる合理的な理由がある場合、次回の更新すると言葉に出していたりそうした雰囲気の場合「期待保護タイプ」、とあり、有期契約がこの①②どちらかに該当する場合において、今回次の契約をしないという行為が、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なら、雇止めは認められません。ですから、安易に雇止めもできなくて、特に更新を安易に機械的にやっている会社は要注意です。

新しく雇う場合は、契約期間は5年が条件でそれ以降はしないと最初に明示して契約を結び、それを厳格に運用するのであればリスクは少なくなるのでは、と思えます。

**定年後の再雇用の場合特例が設けられましたが神奈川県労働局に申請が必要です。**

定年が60歳の場合、高齢者雇用安定法によって65歳までの再雇用が義務付けられています。65歳を過ぎて働いてもらいたいとなると契約期間は5年を超えます。その時に労働者から無期にしてくださいと請求されたら無期になってしまいます。そこで有期雇用特別措置法によって特例が設けられました。神奈川県労働局に、定年後の有期雇用労働者について無期転換申込権を発生させませんという申請書「第二種計画認定申請書」を提出し、認定を受けますと安心して契約を更新できます。申請書を出してから半月位で認定があります。

**5年を待たず会社が積極的に対応した場合は、助成金の活用も視野に！**

契約社員、パート社員を無期にする場合、期間の定めがなくなるというだけでそのほかの労働条件は以前と同じでもかまいません。その場合、期間の定めのあるパートと期間の定めのないパートが混在し、また契約社員(フルタイム)が無期になると正社員とどこが違うの?等の疑問が生じてきます。転勤のない、或いは職種変更のない限定正社員制度等を設けることもできますが、小さな会社では様々なラインを作ると雇用管理が大変になるとも思われます。

非正規の方を積極的に正社員にして今後の労働力不足に備えるという立場をとられる会社の場合、「キャリアアップ助成金」を活用することもできます。派遣社員で来られている方を正社員として採用する場合も対象となります。(但し正でなく無期にした場合は助成金の対象になり



ますが他に条件有)  
契約社員に正社員登用の途があれば、契約社員のモチベーションも上がりますし、社員との質も上がりますので企業の発展にも繋がると思えます。  
無期転換をどうしようと言う事ではなくきちんと対応していただければと思います。