

無期転換ルールが本格化

●今年4月1日から申込みが発生

パートや契約社員など、有期雇用で働く方が無期雇用への転換を求めることができる「無期転換ルール」がこの4月から本格化します。

このルールは、2013年4月の労働契約法の改正により導入されたもので、同一の使用者(企業)との間で、「有期」労働契約が5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない「無期」労働契約に転換されるといふものです。

2013年から数えて5年目となる今年4月1日は、多くの企業で「無期転換」への申込みが発生すると思われます(労働者からの申込みがあった場合、企業は却下することができません)。

今回は、この「無期転換ルール」への対応や留意点などについてみていきます。

●通算5年超の有期労働契約者に申込権が発生

「無期転換ルール」の対象となるのは、原則として通算5年を超えて働く有期労働契約者です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問われません。また、定年後、引き続き雇用される嘱託社員なども対象です(後述の特例の認定を受けている場合を除く)。

労働者が無期転換の申込みをすると、使用者は申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約が成立し、申込み時の有期労働契約が終了する翌日から無期労働契約に転換されます。

無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別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が、別段の定めをすることにより、変更が可能です。

なお、無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできず、法の趣旨からそうした意思表示は無効と解されます。

さらに、有期労働契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

●無期転換への対応は計画的に

無期転換ルールへの対応には、中長期的な人事労務管理の観点から、①円滑な導入のためにどのようにして労使双方が納得できる制度を構築するか、②無期転換労働者の役割や責任の範囲について、従来の「正社員」や「有期契約労働者」と比べ、どのように設定するか、③就業規則といった既存の規定書類の整備など、さまざまな検討や対応が必要です。

こうした準備には一定の時間が必要であり、またトラブルを未然に防ぐためにも、早期の準備や雇用者への説明、協議が重要となります。

●無期転換ルールの特例

無期転換ルールの適用にあたっては、有期雇用特別措置法により、以下の場合に特例が適用されます。

- ①専門的知識等を有する有期雇用労働者
- ②定年に達した後、引き続いて雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)。適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下、定年後も同一の事業主に引き続き雇用される期間については、通常5年を超えて反復更新された場合に発生する無期転換申込権が発生しません。

無期転換ルールについては、厚生労働省の「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」から、導入のためのステップや、導入事例、Q&Aなど、より詳しい情報がご覧いただけます。また、無期転換ルールについてのお問い合わせは、厚生労働省東京労働局(03-3512-1611・03-3512-1608)までお願いします。

INFORMATION

会員様向け特典・無料

インターネットを使ったオンデマンド型のセミナー配信サービス!

「ネットセミナー」を是非ご利用ください

◆インターネットに接続できるパソコンがあれば24時間いつでも、見たい時に、好きなだけ、受講可能

◆今月のお薦めは、「企業訪問シリーズ 株式会社新規開拓」

～女性限定営業塾を開講して15年 創始者の信念に迫る～

人間力を磨く人材育成とは(株式会社新規開拓 代表取締役社長 朝倉 千恵子)

◆サービスのご利用は弊社ホームページ(<http://www.tomin-tmc.co.jp/>)から →「ネットセミナー」