

経営者の
お悩みに対する
処方箋

専門家からの提案書

経営にまつわる困りごとに、専門家からアドバイスをいたします。

topic	労働法	労働契約法
problem	「有期契約・通算5年で無期労働契約へ転換されることも」	

今月の提案者



社会保険労務士法人
北海道賃金労務研究所代表

石田 和彦氏

address | 札幌市中央区南1条西12丁目
322番地

phone | 011-271-1802

URL | www.roum-tingin.jp/

既に平成25年4月1日から施行されている改正労働契約法（以下『改正法』という）に、期間を定めて雇用される有期労働者の①無期労働契約への転換、②雇止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止、が追加されました。改正法の中で特に労務管理上、対策が急がれる①と②について解説致します。（②については来月号で解説）

■無期労働契約への転換とは

「i) 同一の使用者ととの間で、ii) 通算5年を超えて有期労働契約が更新され、iii) 労働者が期間の定めのない契約（無期労働契約）の申し込みを行えば、iv) 自動的に無期労働契約に転換（変更）される」となりました。つまり、i～iii) の条件が整えば、iv) 企業側が好むと好まない関係なく無期労働契約に変更されてしまうのです。

■企業に求められる有期労働者対応

今後、企業は有期労働者の採用に当たり、無期転換者への対応を予め決めておく必要があります。つまり、無期転換させない雇用管理（採用時に契約更新・上限回数を設定し、5年以内で雇止めするなど）か、無期転換を認める雇用管理（この場合、無期転換者の労働条件をどうするかが大きなテーマになる）かを決めて人員計画を立てる必要がありますが、多くの企業におかれては「無期転換を認める雇用管理」を選択せざるを得ないのが実態でしょう。

■「無期転換を認める雇用管理」ポイント

改正法18条を確認すると「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になる。別段の定めをすることにより変更可能であり、『別段の定め』とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約が該当する」とあります。

結論から申し上げますと『別段の定め』として無期転換者用の就業規則を新設すべきです。今まで有期労働者に対しては、雇止めという人件費調整機能を企業は持てたのですが、無期転換されてしまうとそれを行使できなくなります。

そこで、安定経営のためにも雇止めに代わる人件費調整機能を持つ必要があるのです。例えば、転勤権・職変更権を持ち、売上・評価により増減できる給与・賞与制度の導入を無期転換者就業規則にて制度化するのです。

改正法対策の一丁目一番地は、正社員に準じた『企業裁量権を盛り込んだ無期転換者就業規則』を作成することです。

※紙面の関係上、詳細説明は省略させていただきますが、就業規則対応が実務ポイントになります。



©株式会社画屋