

気軽にゼミナール

無期転換ルール

大脇社会保険労務士事務所 社会保険労務士 大脇 めぐみ
〒437-0015 袋井市旭町1-18-59 TEL・FAX0538-43-1309

1 無期転換ルールとは

無期転換ルールとは、労働契約法の改正(平成25年4月1日施行)による雇用に関する新たなルールのことです。

同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、有期契約労働者(契約社員、アルバイトなどの雇用契約期間が定められた労働者)からの申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されます。平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が通算の対象となります。

例えば、契約期間が1年の場合、5回目の更新後(6年目)の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後(4年目)の3年間に無期転換の申込権が発生します。

有期契約労働者が使用者(企業)に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立します。この申込みは口頭でも法律上有効ですが、書面により意思表示を行って記録を残しておく方が、後々のトラブル防止につながります。使用者は無期転換の申込みを断ることができません。

無期労働契約の開始時点は、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日からです。有期契約労働者がその契約期間中に無期転換の申込みをしない場合は、有期労働契約のまま引き続き仕事を続けることとなります。

2 無期労働契約への転換で何が変わるのか?

(1)労働契約が、有期契約から無期契約へ

企業にとっても会社の実務や事情等に精通する無期労働契約の社員を比較的容易に獲得できますし、有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って社員育成を実施することが可能になります。

(2)雇止め不安の解消

無期労働契約への転換を申し込む権利(無期転換申込権)の行使により、契約期間の定めがなくなるため、雇止めの不安は解消され、労働者は安定的かつ意欲的に働くことができ、長期的なキャリア形成を図ることができるようになります。

3 無期転換ルールの導入手順

(1)自社で働いている有期契約労働者の就労実態を調べましょう。

有期契約労働者の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数(通算の契約期間)、今後の働き

方やキャリアに対する考え、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

(2)有期契約労働者の活用方針を明確化し、

無期転換ルールへの対応の方向性を検討しましょう。

社内の仕事の内容を分類し、無期転換後の役割について整理し、任せる仕事を考えましょう。

(3)無期転換後の労働条件をどのように設定するか検討しましょう。

給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約の際の労働条件がそのまま引き継がれることになります。無期転換者と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに従って、無期転換後の労働条件などの制度設計を行い、就業規則の整備(既存の就業規則の改定、新規作成等)をしましょう。

4 運用と改善

無期転換をスムーズに進める上で大切なのは、制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に行うことです。

また、無期転換申込権について、有期契約労働者に対して事前に説明することが適切です。

なお、有期労働契約から無期労働契約への転換時には、勤務地が限定されなくなったり、時間外労働が発生するなど、働き方に変化が生じる場合があります。このため、転換後も、円滑に無期転換が行われているかを把握し、必要に応じて改善を行うことが望まれます。

企業は、多様な人材の労働意欲と能力を高め、活用するための人事管理の仕組みを真剣に考えるべき時期を迎えています。その際、有期契約労働者の処遇についても、従来のいわゆる正社員との関係を考慮して、その位置づけを明確にすることも求められてきます。

無期転換者と有期契約労働者との間で、労働条件において契約期間以外に差がない場合には、いずれ処遇に対する不公平感を生み出し、職場の一体感を損なう等の問題が発生するおそれもあります。

今回の無期転換ルールへの対応を、持続的な人材戦略構築の好機として積極的に捉える視点を持つことが大切です。