



1年後にせまる「無期労働契約への転換申込」の本格化

平成25年4月1日、改正労働契約法の一部が施行された。一つが「不合理な労働条件の禁止」、もう一つが「無期労働契約への転換」である。約1年後の平成30年4月、後者による動きが本格化し中小企業に甚大な影響を及ぼす可能性もあるため、ここではこの「無期労働契約への転換」について述べたい。

有期労働契約（上記施行日以降に締結された契約）が更新されその期間が5年を超えた場合、労働者は無期労働契約へ切り替えを会社に求めることができるようになる。会社はその求めを拒むことはできない。

法が求めているのは、有期労働契約の濫用的な利用を抑制することであり、正社員にすることまでを求めているわけではない。

正社員にするのであれば、どのような労働条件にするかは既存の就業規則に従えばよい。では無期労働契約で雇用する社員についてはどうだろうか。多くの中小企業では、正社員や有期契約のパート・アルバイトについて定めた就業規則はあっても、「正社員ではない無期雇用」といった雇用形態を想定していないため、定めがない状態なのが通常であろう。

定めがない状態では会社側に不利益な契約を結ばざるを得なくなることも考えられる。例えば定年制度。有期契約では契約満了があることから定年という概念がないのも当然で、それを単純に有期から無期に変更した場合、「真の終身雇用」が実現されるというわけである。

既存の就業規則がどのように「正社員」を定義しているかにもよるが、無期契約社員を、解雇や賃金などの規定も含めて正社員として処遇しなければならなくなることもあり得、この場合、中小企業経営に大きな影響を及ぼすだろう。

このような事態を避けるためには、申込みをされる前に既存の就業規則について精査・見直しを行い、無期雇用社員用の就業規則を追加することも検討すべきである。見直しにあたっては、社会保険労務士や弁護士など専門家の助言・協力を得ながら進めると、より万全を期することができるだろう。

「約1年後に本格化」と述べたが、既存の有期労働契約の期間・締結の時期によっては「無期労働契約への転換」の申込みがそれ以前になされるケースもあり、早急な対応が求められるところである。（執筆者：Cの会 笠井郁央）

※JRS経営情報の中から、次のコンテンツを参考にしてください。

- 労働契約法改正（平成24年8月公布）のポイント・・・・・・・・（2013-0071）
 - 無期転換手続きにおける実務上の留意点・・・・・・・・（2014-0057）
 - 無期転換の申込みがあると正社員にしなければならないか・・・・・・・・（2014-0061）
 - 無期契約転換申込書の書面例と留意点・・・・・・・・（2014-0064）
- （ ）内は情報番号です

なお、お客様にコンテンツを提供される場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。またお探しの情報が不明な場合はご連絡ください。（☎0120-89-0240）