



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス

対応しなければ間に合わない! 2018年4月1日「無期転換問題」

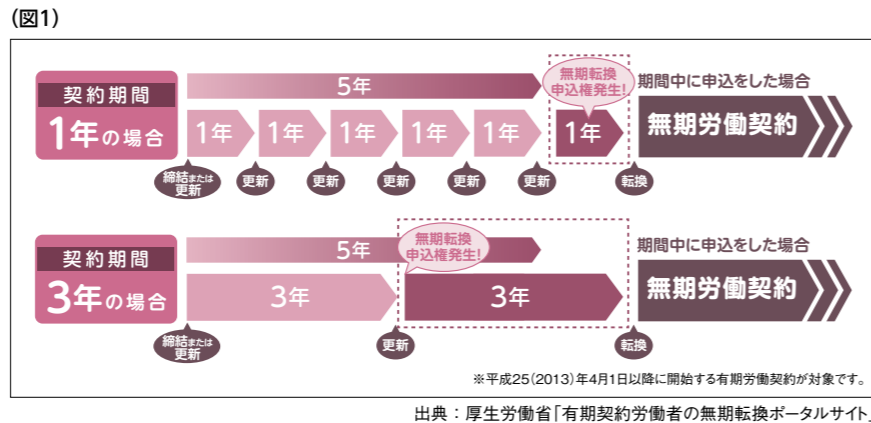
平成25(2013)年4月1日に改正労働契約法が施行され、無期転換ルールにより、有期労働契約(期間に定めがある労働契約)が通算5年を超えて繰り返し更新された場合、有期労働契約労働者の申込みにより、無期労働契約(期間の定めのない労働契約)に転換されることとなりました。この「通算5年」のカウンターの対象となるのは、平成25(2013)年4月1日以降に開始した有期労働契約からとなり、平成30(2018)年4月1日で5年が経過します。今後、無期転換の本格的な発生が見込まれるため、就業規則や社内制度の検討・整備等を平成30年3月までにやる必要があります。そこで、今回はこの制度変更に対応した就業規則や社内制度を作成する際のポイントを解説します。

無期転換ルールを人材確保のチャンスとするためには

無期転換の権利が発生した場合、会社は拒否することはできません。また、転換する場合の条件を付けることもできません。ただし、正社員や多様な働き方である限定正社員(短時間正社員、勤務地限定正社員、職務内容限定正社員等)に転換するのであれば、条件を付けることは可能です。(※例えば、〇〇試験に合格という正社員等になるための必要な条件を満たしていないという理由で雇い止めはできません。その場合は、契約期間のみを無期として「無期転換」します。)

時代は人口減少社会になりました。毎年4月に公表される今後50年間の人口予想によると、2065年には人口8,800万人、労働力人口は4,500万人(3,200万人減少)になると予想されています。(平成29年予想)

近い将来の予想では、2025年には労働力人口は8%減(7,100万人)、2030年には12%減(6,800万人)になっています。会社にとっては人材確保が難しくなっている現状に加え、今の従業員が近い将来に10%減少するとしたらどうなるでしょう。人材確保は極めて重要な経営課題となります。この機会に多様な働き方を可能にし、5年



間にわたり会社で教育しキャリアを積んできた従業員の継続雇用につなげるという戦略も選択肢のひとつです。同時に、従業員にとっても雇用の安定につながる魅力的な制度となり得ます。「無期転換」を自社として、どのように捉え、必要な人材の確保のためにどのような制度にしていくのか整理していきましょう。

無期転換の申込権が発生する時期

- 実際に無期転換をするのは、平成30(2018)年4月1日以降となりますが、既に無期転換の権利が発生している場合があるため注意が必要です。図1をもとに事例で確認してみましょう。
- 事例①：1年契約を繰り返し更新してきた場合**
5回目の契約期間…平成29(2017)年8月31日まで継続して1年契約を更新
6回目の契約期間…平成29(2017)年9月1日～平成30(2018)年8月31日
→6回目の契約期間の初日である平成29(2017)年9月1日に無期転換の申込権が発生
 - 事例②：3年契約を2回更新している場合**
1回目の契約期間…平成25(2013)年4月1日～平成28(2016)年3月31日
2回目の契約期間…平成28(2016)年4月1日～平成31(2019)年3月31日
→2回目の契約期間の初日である平成28(2016)年4月1日に無期転換の申込権が発生

転換後の選択肢

このように見ていくと既に、無期転換の申込権が発生している有期労働者の労働者がいることがわかります。会社として次回の契約でどのような選択肢があるのかを検討し、労働者に示す必要があります。そのために、有期労働者にどのように活躍してもらいたいのか会社としての方針を決めなければなりません。転換後の選択肢としては、以下の3つのパターンがあります。

- (1) 有期契約→無期契約(労働条件の変更なしで契約期間のみ変更)
- (2) 有期契約→限定正社員
- (3) 有期契約→正社員

(2)のパターンでは、会社が求める人材像(勤怠状況、業務成績、資格等)を転換の条件とすることができます。正社員としてフルタイムで働いたり、転勤したりすることが難しいという事情がある従業員にとっては、限定正社員という立場で雇用が安定するというメリットがあります。実際に限定正社員への転換制度を採用した多くの企業で、対象者のモチベーションが上がり、意欲的に業務に取り組むようになったという事例が報告されています。

(3)のパターンも、正社員への転換の選択肢があることは、育児や介護等、さまざまな事情を抱えている有期労働者にとって会社の中での自身のキャリアプランを描くことがで

き、長期雇用につなげられるよい機会になります。また、有期契約から限定正社員、さらに正社員へとキャリアアップすることもできるように制度を作ってもよいでしょう。

「無期転換」で注意すべきポイント

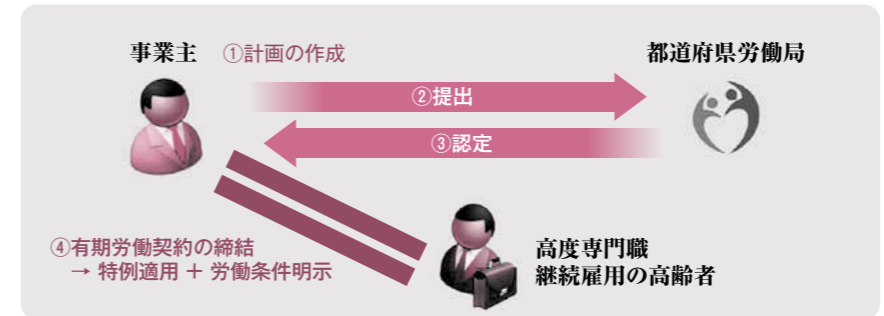
(1)のパターンの場合、無期転換にあたり、勤怠状況が良いことや成績が良いこと等の条件を付けることはできません。その場合、本来、有期労働者にはなかった権利が無期転換したことで自動的に発生しないかを確認する必要があります。例えば、就業規則等で退職金や賞与等を支給する条件として「正社員」のみにしていたはずが、「正社員」の定義が、「契約期間の定めのない者」としていけば、無期転換したことで退職金や賞与を受給する対象者となります。それ以外にも、有給としていた慶弔休暇や特別休暇等の発生についても、どのようにすべきか検討しておく必要があります。

(図2)「有期契約社員(パートタイマー)規程」および「無期契約社員規程」選択規定・任意規定の整理
○…「記載義務あり」または「一般的に記載」
△…「記載は任意」(法的な実施義務はなし)

項目	非正規						(参考) 正規
	有期契約社員		無期契約社員		無期契約社員		
契約期間	継続して1年以上の見込みなし		継続して1年以上の見込みあり		—		—
所定労働時間	4分の3未満	4分の3以上	4分の3未満	4分の3以上	4分の3未満	4分の3以上	—
健康診断(第●条)	△	△	△	○	△	○	○
面接指導(第●条)	△	△	△	○	△	○	○
ストレスチェック(規模50人以上)(第●条)	△	△	△	○	△	○	○
年次有給休暇(第●条)	比例or通常	通常	比例or通常	通常	比例or通常	通常	通常
契約期間・雇止め(第●条)	○		○		—		—
定年(第●条)	△		△		○		○
継続雇用制度(第●条)	△		△		○		○
賃金関係	昇給(第●条)		△(有無は示す)		△(有無は示す)		○
	賞与(第●条)		△(有無は示す)		△(有無は示す)		○
	退職金(第●条)		△(有無は示す)		△(有無は示す)		○
参考：賃金の形態(第●条)	時給、日給、月給		時給、日給、月給		時給、日給、月給		月給
無期転換(第●条)	○		○		—		—
正社員への転換(第●条)	△		△		△		—
慶弔金(第●条)	△		△		△		○
表彰(第●条)	△		△		△		○
福利厚生等(福利厚生・教育訓練)(第●条)	△		△		△		○

※短時間労働者については、パートタイム労働法において、短時間労働者のタイプ別に、企業が講ずべき措置が定められています。記載するか否かの選択に当たり、参考にしてください。

(図3)



就業規則で見直すべきポイントを図2の表に整理しましたので、自社の規則の見直しの参考にしてください。

無期転換後の条件が、有期契約の時とは異なる部分が多ければ、無期転換者を対象とした就業規則を別に作るか、有期労働者の就業規則の中で異なる部分のみ、「ただし、無期転換者を除く」というような文言を追加するかになります。自社としてどちらの方法にするかを検討し、会社にも従業員にも分かりやすい方を選択するとよいでしょう。

無期転換ルールの特例

もう1点、注意すべきポイントは、「無期転換ルールの特例」です。これは、「有期雇用特別措置法」によって、定年後も引き続き雇用される有期労働者等について

では、会社が、対象者の能力が有効に発揮されるような「雇用管理の一定の措置」をとった場合に無期転換申込権が発生しないとする特例で、都道府県労働局長の認定が必要です。(図3) 対象者は以下の方です。

- 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き雇用される有期雇用労働者(継続雇用の高齢者)

特に、すべての企業に共通する②の継続雇用の高齢者については、特例の認定を受けていない場合、どのような問題が生じるかを確認しておきましょう。60歳定年後に1年ごとに契約を更新して嘱託社員として継続雇用している場合、65歳の段階で無期転換の申込権が発生することになります。自社の対応として65歳を超えて雇用するのは構わないけれども、1年ごとに健康状態を確認し業務に就くことに問題がないかを確認したいのであれば、特例の認定を受けておいた方がよいでしょう。

認定には、数か月かかる場合もありますので、早めに都道府県労働局(労働基準監督署を通じて提出することも可能)に届け出ることをお勧めします。必要な様式は、「有期労働者の無期転換ポータルサイト」からダウンロードできます。なお、必要な「雇用管理の一定の措置」は、以下のいずれかとされています。

- 高齢者雇用安定法第11条の規定による高齢者雇用推進者の選任
- 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等
- 身体的機能や体力等が低下した高齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業施設・方法の改善
- 身体的機能や体力等の低下を踏まえた健康管理、安全衛生の配慮
- 職域の拡大
- 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- 賃金体系の見直し
- 勤務時間制度の弾力化
(例) 短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリングの活用

活用できる助成金

無期転換ルールへの対応をきっかけとして、多様な人材の確保や従業員満足につなげるために、無期転換の権利が発生する前に転換できる制度や、正社員・限定正社員への転換制度を設けるのであれば、「キャリアアップ助成金(正社員化コース)」を活用できる可能性があります。就業規則の見直しや、賃金をアップするための費用の一部を助成金で賄うということもできますので、検討してみてもいいでしょう。