

無期雇用転換制度構築の留意点

飯田橋労務管理事務所（商工研相談業務委嘱先） 特定社会保険労務士

鈴木義一



Q 当社には期間を定めて更新を繰り返して、長期雇用している契約社員が数名います。あと二、三年のうちには契約社員から希望があれば無期労働契約に転換しなければなりません。転換する無期契約社員は、正社員とは別の処遇にしたいと考えています。新しく無期契約社員制度を構築するに当たっての留意点について教えてください。

A 景気変動に対応して経営するため、契約社員・パート・アルバイトといった有期契約社員により労働コストに柔軟性を持たせることが長く行われてきました。しかし、雇用の安定化を求める意見が強まるなか、平成二十五年四月の改正労働契約法施行により同年四月一日以降同一の使用者との間で有期労働契約

が通年で五年を超えて繰り返して更新された場合は、労働者の申し込みにより無期雇用契約に転換することになりました。実際に申し込みが発生する平成三十四年四月までに、企業は無期契約化への対応が迫られています。

1. 無期契約に転換する利点

ある調査結果をみると「通年五年を超えた社員から申し込みがあった時点で無期契約に転換する」が最も多く、ついで「五年を超えないように更新する」となっています。

無期労働契約への転換を躊躇する理由としては、人件費コストが増大することへの不安が挙げられています。しかし、無期労働契約への転換前に雇い止めをすることは、慎重を期すべきです。無期労働契約への転換による長期雇用のメリットとして

「長期勤務、定着が期待できる」「有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を増大できる」「要員を安定的に確保できるようになる」「技能の蓄積やノウハウの伝承が図られる」「職場の一体感が醸成され人間関係が良好になる」などが挙げられます。こうしたメリットを十分に考慮したうえで対応すべきです。

無期雇用化までの残された時間は限られていますので、転換制度を検討し、構築していく準備を早急に始めていくことをおすすめします。

2. 無期転換社員の処遇制度構築に向けて

無期労働契約への転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず転換後の労働条件を低下させることは望ま

しいものではないとされます。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しなければなりません。その一方で、労働協約や就業規則あるいは個々の労働契約などで別段の定めをすることで、変更は可能とされています。とくに定年の適用をする場合は、あらかじめ就業規則等に定めておくことが必要となります。

無期労働契約への転換では、期間のみを無期に変更するのが原則ですが、正社員と新たな無期契約社員との公平性を保ちながら、①既存の正社員と同じ労働条件とする、②既存の正社員と異なる新たな労働条件を整備する——などの対応を検討しなければなりません。

とりわけ後者を選択する場合には、無期転換へのルールや転換後の労働条件の在り方などについて新しい処遇制度を構築するとともに就業規則や労働契約書に規定していく必要があります。無期契約社員の処遇制度を検討する際の参考として、主な課題事項を表にまとめてみました。

表 無期労働契約転換の際のルール例

	正社員	無期契約社員	有期契約社員
期間の定め	無	無	有
労働条件			
人事異動	有	有or地域限定	無or職種・地域限定
賃金	月給(有)	月給⇔時給・日給(有)or(無)	時給・日給(無)
賞与	有	有or無	無
退職金	有	有or無	無
定年	有	有	期間雇用のため定年は無
退職(私傷病)	有	有or無	無
福利厚生	全適用	全適用or限定適用	限定適用
慶弔制度	有	有or限定適用	限定適用or無
特別休暇	有	限定適用	限定適用or無
教育訓練	階層別・職種別・専門別教育・CDP	職種別能力開発教育	OJT中心のキャリアアップ
出張	有	有or無	無
諸規程	正社員用就業規則	無期雇用者用就業規則の整備	期間雇用・契約社員・パート・アルバイト用就業規則



5年間契約を繰り返して雇用

①期間以外の労働条件はそのまま維持
②労働協約・就業規則・労働契約によって別段の定め

たので、自社に合わせ制度化してみてください。
無期雇用社員の処遇を正社員の労働条件とは区別したものとしていくには、それ自体の合理性を確保するとともに正社員との職務の内容(責任の程度を含め)や人材活用の仕組みが異なることが明らかで、その違いによる均衡がとれたものにしてい

く必要があります。正社員との待遇の格差があることについて説明を求められたときには、その決定に当たって考慮した事項の説明義務があることに留意しておかなければなりません。
3. 正規雇用への助成制度
有期契約労働者等を正規雇用もしくは無期雇用とする正規雇

用等転換コースの制度を設ける場合には、公的な支援として「キャリアアップ助成金・正規雇用等転換コース」などがありますので、活用を視野に入れての条件整備を検討することもおすすすめです。
詳しくは、厚生労働省「キャリアアップ助成金」のホームページ(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunisuite/dunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)を参照してください。
4. パートタイム労働法からの留意点
有期契約社員全てがパートタイム労働法の適用対象とは限りませんが、法に則しての対応を検討しなければなりません。改正パートタイム労働法では正社員との差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大されました。契約期間の有無による働き方の違いの要件はなくなり「職務の内容が正社員と同一」「人材活用の仕組みが正社員と同一」の二つの態様で通常の労働者と比較する

としています。
パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を区別していく場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理と指摘されないよう配慮していかなければなりません。
5. 無期転換ルールの特例
有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等や定年後継続雇用者については、無期転換申込権発生に関する特例が設けられています。
「一定の期間内に完了する業務に従事あるいは高収入かつ高度の専門的知識等を有する者などの高度専門労働者」と「定年後引き続いて雇用される者(高齢者)」に該当する特例の対象労働者に関しては、①事業主が能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置について計画を作成し、都道府県労働局に提出、認定を受け、②対象労働者にそのことを明示することにより、有期労働契約が五年を超えてその後更新する場合であっても無期転換申込権は発生しないこととなります。