

無期雇用化適用へのプロセス



Q 有期雇用社員を安定的な戦力と考え、無期雇用に転換することを検討しています。留意すべきポイントを教えてください。



A 1. 無期転換ルール
労働契約法第十八条が定める無期転換

ルールは、平成三十(二〇一八)年四月一日以降に、通算契約期間が五年を超える有期労働契約が満了日を迎え、さらに契約を更新する場合に適用されま

す。有期雇用の労働者が無期労働契約への転換を申し込むと、使用者はそれを承諾したとされ、満了日の翌日を就労始期とする無期労働契約が締結されます。

「有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換」は、当初、雇用の硬直化を懸念して、企業は雇用期間の上限を五年としたり、期間通算をリセットできるクーリングオフ制度を取り

入れる等といった無期雇用転換を回避する方策を探っていました。しかし、人材確保が難しくなっている昨今では、契約を更新するなかでキャリアを積んだ有期労働契約社員を雇止めすることは、大きな損失となり、人材をつなぎ留めようとする企業が増えてきています。

2. 無期雇用社員用就業規則の制定

無期労働契約の給与等の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間等)は、「別段の定め」がある場合を除き、直前の有期

労働契約と同一となります(労働契約法第十八条)。別段の定めとは、労働協約、就業規則や個々の労働契約等を指します。

あらかじめ無期雇用転換後の就業規則を制定しておけば、転換後の労働条件を事前に明示できます。ただし、職務の内容等が変更されていないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、望ましくないとされています。

無期労働契約が締結されたあ

飯田橋労務管理事務所
(商工相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士
鈴木義一

とに、無期労働契約社員の同意なく、就業規則の内容を不利益に変更することは、就業規則の不利益変更の問題が生じます。無期雇用社員に適用する就業規則の制定は、前述の平成三十(二〇一八)年四月一日までに準備しておくことが肝要です。

無期労働契約の締結にあたり、個別の労働契約をもって、就業規則の内容と異なる労働条件で合意する場合は、特に注意が必要です。個別合意が、就業規則

表 無期転換ルール適用へのプロセス

- (1)無期転換の可能性のある有期契約社員の人数を把握
有期契約社員の実数、個々人の労働契約更新期間や回数、更新条項等
- (2)有期契約社員の業務内容を確認
継続性のあるものか、経験による習熟が求められるものか
- (3)無期転換後の労働条件を決める
 - ①正社員と区分し、直前の有期契約と同一にするか、「別段の定め」で変更するか
 - ②職務や地域等を限定する限定正社員としての労働条件とするか
 - ③正社員と同様に、職務の変更や人事異動もあり得る労働条件を適用するか
- (4)無期転換社員としての就業規則を整備
無期雇用社員用の就業規則を作成
- (5)無期転換申し込みの手続きルールを決める
 - ①無期転換申込書
 - ②無期転換申込受理通知書等を準備
- (6)説明会等で無期転換ルールを周知
 - ①無期転換申し込み時期や手続き方法
 - ②適用する就業規則等の労働条件

で定める労働条件を上回れば、有効となります。一方で、就業規則よりも下回れば、就業規則の方が効力が強いいため、その個別合意は無効とされます。

無期雇用社員と正社員との間で、賞与や退職金の支給有無・金額水準に差が生じたとしても、公序良俗違反等とならない限り、労働契約法上は適法とされます。ただし、不合理な労働条件を禁止した、労働契約法第二十条に抵触するとの指摘を受ける懸念が残ります。

そこで人材活用の仕組みや運用（配置の変更、就業場所の範囲）、職務の内容（業務の内容、責任の取り方等）、その他の事情で正社員との違いを明らかにしておく必要があります。無期雇用社員と正社員との定義の違いを明確にした就業規則を作成することをおすすめします。

3. 無期雇用社員就業規則をエックする

無期転換後の就業条件は、正社員の就業規則を準用できる部分は多くありますが、以下の点に注意する必要があります。

(1) 雇止め（解雇）

無期雇用社員には、有期雇用時に適用された期間満了による退職（雇止め）ができなくなります。会社が契約解除する場合は解雇となります。解雇事由は、就業規則への絶対的記載事項であるため、もし不備があれば、補足しなければなりません。

(2) 定年

定年の定めがないまま無期転換となると、終身雇用になりかねません。そこで雇用年齢の上限となる定年を定めることが肝要です。

例えば、正社員の定年が六十歳の場合、有期雇用から無期雇用に転換する社員が六十歳以上ならば、無期雇用者の定年を正社員より高い年齢（例・六十五歳）に引き上げるといったことも検討しておきます。

(3) 休職（私傷病休職）制度

一般的に有期雇用社員には制度としてなかった、私傷病による休職制度を設けるべきか検討します。休職制度とは、解雇猶予制度とされ、一定の期間に労働提供がされない場合でも、労働契約を解除することなく、社員の身分を残すことを約束するものです。正社員との均衡を考慮し、無期雇用社員に私傷病休職制度を設ける場合は、休職期間等を決めなければなりません。

(4) 配置、人事異動

無期雇用では、定年までの長期間の雇用が想定されます。有期雇用契約では、勤務場所、勤務時間、仕事の内容などを限定していることが多いのですが、無期雇用への転換により、これらを限定しない人事異動があり得ること等を規定しておきます。

4. 一律に無期雇用化しないための措置

有期労働契約社員であっても、人材活用上、無期雇用社員への転換を回避したい者が出る可能性があります。そこで、一律に無期雇用化しないために、有期労働契約の上限（五年）を設け、あらかじめ労働者に契約期間の上限を同意させることで、雇止めを可能にする措置も考えられます。加えて、契約期間の上限

に同意を得たとしても、その運用が形骸化しないように注意することが必要です。

また、雇止めを行う場合には、対象となる有期雇用契約社員に、雇用が継続されるような合理的な期待が生じないようにしなければなりません。更新が期待できる状況では、雇止めは難しくなります。労働契約法（第十九条）では、有期契約期間の満了による雇止めを無効とする、以下のような判例上のルールが確立しています。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの
- ② 労働者において、有期労働契約の契約期間満了時に、その有期労働契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由があると認められるもの

①②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをするところが「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」とされます。この点も留意してください。