

労働相談



無期転換ルールに関する

Q & A

Q

私は、社員が10人にも満たない企業を経営しています。

社員は、半数ほどが有期契約社員で、しかも5年以上勤務している者が多い状況です。

最近の報道で、有期契約社員が無期転換申込権を平成30年4月1日以降から行使できるようになり、契約期間が無期になると聞きました。

何が問題でどのような準備をしいのか。誰に相談してよいのか分からず不安です。

A

労働契約法の改正により、平成25年4月1日以後に有期労働契約を更新し、通算契約期間が5年を超えると、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されます。この5年を超えるのが、平成30年4月1日となります。

まずは検討が必要な事項を次のとおり整理しました。回答については、多岐にわたりますので、県庁ホームページに掲載しています。県 HP「労働相談窓口」の相談事例(Q & A)をご参照ください。

(質問事項)

- 1 無期転換ルールは、何時までに整備しないといけないのですか。
- 2 無期転換ルールを整備したいが、どこに相談したらよいのですか。
- 3 無期転換の対象となる社員の範囲は、どこまでですか。
- 4 私の事業所は、社員が全員で10人にも満たないので就業規則は作成していないが、無期転換ルールを整備する上で作成しないといけないのですか。
- 5 現在雇用している有期契約社員をそのまま更新すると、平成30年4月には無期転換申込権を行使されるおそれがあるので、平成30年3月末で期間満了による雇止めをすることを考えているが、何が問題なのですか。
- 6 使用者が無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に有期契約社員を雇止めにするには、問題があることは理解できたが、事業上の理由等で止むを得ず雇止めにするには認められるのですか。
- 7 当初の有期労働契約にはなかったが、そのまま更新して無期転換申込権が行使されないように、次期更新時に次の契約で終了する旨の合意をする、いわゆる不更新特約をすることを考えているが、何が問題なのですか。
- 8 今後、契約の通算期間が5年を超えないようにして有期契約社員を雇用したいが、どんな点に留意すればよいのですか。
- 9 無期転換をすると契約期間のみ無期になり、その他の労働条件は変えなくてもよいということだが、正社員と業務内容が変わらない場合は処遇に差があっても問題はないのですか。
- 10 無期転換をめぐって有期契約社員と紛争が生じた場合は、どこに相談すればよいのですか。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

◆相談先◆宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡) [宮崎県労働相談窓口](#) [検索](#)

お問合せ先◆宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 ☎0985-26-7106

無期転換ルールに関するQ&A

平成29年12月
宮崎県中小企業労働相談所

1 無期転換ルールは、何時までに整備しないといけないのですか。

無期転換ルールについて定めた労働契約法第18条が平成25年4月1日に施行され、それ以降に開始する有期労働契約の通算期間が、5年を超える平成30年4月1日から本格的に無期転換申込権が行使されることが見込まれます。

無期転換ルールは、対象となる社員がいる場合は平成30年3月末までに整備しなければなりません。人事制度の検討や就業規則等の整備などに時間を要するため、早急に対応を検討することが必要です。

2 無期転換ルールを整備したいが、どこに相談したらよいのですか。

国においては、制度の円滑な導入を図るために周知・啓発や特別相談窓口の設置などの取組を重点的に行っています。

本県での特別相談窓口は、宮崎労働局雇用環境・均等室です。

電話番号 0985-38-8821

3 無期転換の対象となる社員の範囲は、どこまでですか。

契約社員やパートタイマー等の名称に関係なく、契約期間に定めがある有期労働契約が、同一の使用者で通算5年を超える社員が対象になり、無期転換申込権が発生します。

なお、定年後引き続き雇用される有期契約社員は、特例による宮崎労働局長の認定を受けない限り対象になります。

4 私の事業所は、社員が全員で10人に満たないので就業規則は作成していないが、無期転換ルールを整備する上で作成しないといけないのですか。

ご承知のように、社員が10人未満の事業所は、就業規則を作成する義務はありませんが(労働基準法第89条)、無期転換ルールを社員ごとの労働条件通知書や労働契約書に記載するのは煩雑になりますし、また、無期転換後の労働条件に別段の定めをする場合には、統一的なルールである就業規則又はこれに準ずる規則の中で整備する方が適切と言えます。

この場合、就業規則等は所轄の労働基準監督署への届出の義務はありませんが、社員に周知しないと効力は生じません(労働契約法7条)。

なお、就業規則は労働基準法により記載する事項が定められており、労使の労働条件に関するトラブルを防止する意味からも整備することが重要です。

特に、定年は有期労働契約に定められていないことから、設定する場合には明確にしておく必要があります。また、社員が職場の秩序を乱したり、非違行為をしたときに就業規則が整備されていないと、懲戒処分をすることはできません。

5 現在雇用している有期契約社員をこのまま更新すると、平成30年4月には無期転換申込権を行使されるおそれがあるので、平成30年3月末で期間満了による雇止めをすることを考えているが、何が問題なのですか。

通算契約期間が5年を超える有期契約社員に無期転換申込権が認められるのは、雇止めの不安を解消し、労働者としての年休の取得などの権利の行使を促し、雇用の安定を図ることが狙いです。

このため、国は、「事業主側が無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に有期契約社員を雇止めすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な対応が必要です。」と周知しています。

つまり、労働契約の当初から更新回数や通算契約期間に上限を設けて、それに基づき運用が適切に行われている有期労働契約では、このような問題は生じませんが、

社員が次の契約も更新されるものと、雇用継続の期待に合理的な理由が認められるものは、使用者が雇用を継続しないことについて合理的な理由が認められない限り、雇止めは無効となります。このような場合、社員が労働契約法第19条の規定に基づき有期労働契約の更新の申込をすると、使用者は従前の契約の労働条件で承諾をしたものとみなされ、更新されることになります。

6 使用者が無期転換ルールの適用を避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に有期契約社員を雇止めにするには、問題があることは理解できたが、事業上の理由等で止むを得ず雇止めにするには認められるのですか。

社員が有期労働契約の契約期間の満了時に、契約が更新されると期待することに合理的な理由があると認められる場合は、契約期間が満了する前に契約更新の申込みをしたり、又は、契約期間の満了後遅滞なく契約の締結の申込みをすると、使用者が申込みを拒絶することが、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きは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で申込みを承諾したものとみなされます(労働契約法第19条)。

この規定は平成24年8月10日に施行されていますが、これまでの雇止めに関する解雇法理を類推適用してきた判例法理が成文化されたものです。

質問のような事業上の理由で雇止めをせざるを得ないような事情がある場合は、使用者が申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であると認められることはあります。

また、契約上の更新の判断基準に抵触している場合は、雇止めにするのが考えられます。

いずれにしても、雇用を継続できない合理的な理由がある場合は、有期契約社員に誠意をもって説明し、納得をしてもらうことが必要となります。

併せて、有期契約社員が退職に向けて年休を完全取得するように促す、退職届を出すようお願いする、再就職のあっせんをするなどの対応をすることが労使の紛争を抑制し円満な退職につながるようになります。

7 当初の有期労働契約にはなかったが、このまま更新して無期転換申込権が行使されないように、次期更新時に次回の契約で終了する旨の合意をする、いわゆる不更新特約をすることを考えているが、何が問題なのですか。

労働契約は労働者と使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとされています(労働契約法第3条1項)。

不更新特約は、社員が契約の更新を希望しているにもかかわらず、使用者が契約書に署名押印させたからと言って合意が認められることにはなりません。

裁判例では、使用者の立場の優越性などから、労働者が不更新特約に合意したかどうかは、労働者の合意が真に自由な意思に基づくと客観的に認められるかどうかの慎重な判断がされています。【本田技研工業事件 東京高裁平成24年9月20日】

8 今後、契約の通算期間が5年を超えないようにして有期契約社員を雇用したいが、どんな点に留意すればよいのですか。

有期契約社員の職務内容が臨時的で、一時的に雇用する場合などは、契約社員に継続雇用についての期待を持たせないように、最初に有期労働契約を締結する際に交付する労働条件通知書や労働契約書に、「契約は更新しない」「更新回数を制限する」「契約の通算期間に上限を設定する」など明示することが重要です。

また、採用後も契約期間を超える継続雇用を期待させる言動はしないこと、有期契約社員によって契約期間を超えて更新することはしないなど、運用を適切に行う必要があります。

【ダイキン工業事件 大阪地判 平成24年11月1日】

9 無期転換をすると契約期間のみ無期になり、その他の労働条件は変えなくてもよいということだが、正社員と業務内容が変わらない場合は処遇に差があっても問題はないのですか。

無期転換ルールを整備する場合は、有期契約社員の就労実態を把握し、無期転換後の役割を検討する必要があります。

その際、正社員と業務内容が変わらないのに処遇に差があると無期転換社員が意欲を喪失したり、不満を持ち、トラブルが生じるおそれがあります。公平な処遇という要請から、正社員との処遇の差異とその根拠を明確にして説明できるようにしておく必要があります。

このような場合には、社員の能力を見極めたくうえで職務内容等を見直し、正社員として登用する制度を整備することも選択肢として検討すべきこととなります。

10 無期転換をめぐって有期契約社員と紛争が生じた場合は、どこに相談すればよいのですか。

紛争は、最終的には裁判所で争うこととなりますが、裁判になると膨大な時間や費用がかかります。

裁判の前に迅速な解決を検討する場合は、宮崎労働局 雇用環境・均等室に助言・指導を求めたり、あっせん申請により解決する方法があります。

このような最悪の事態とならないように、常日頃から社員との円滑な人間関係を築くとともに、社員を公平・公正に処遇するように配慮することが重要です。