

当事務所では、お付き合いいただいている皆様に向けて、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、定期的にニュースレターとしてお送りさせていただいております。当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報をお届けできればと思っております。



「無期転換ルール」への対応について

いわゆる「無期転換ルール」(パート、アルバイト、契約社員などの有期労働契約が、反復更新されて通算5年を超えると、従業員の申込みにより、期間限定のない無期労働契約に転換できるルール)を盛り込んだ労働契約法改正が施行されて4年が経過し、ルールの適用される従業員が登場する満5年まで、あと1年となりました。今回は、この「無期転換ルール」への対応について、ご説明させていただきます。

1 無期転換ルール

「無期転換ルール」では、2013年4月1日以降の有期労働契約(1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約)が通算で5年を超えて反復更新された場合には、従業員の申込みにより、来期以降の無期労働契約が成立します。転換後は、賃金・職務内容などの労働条件を変える必要はないものの、契約期間満了に伴う雇用の解消ができなくなり、会社側からの解雇は、正社員と同様の法規制を受けることになります。

2 無期転換ルールによる企業への影響

これまで、多くの企業では、無期労働契約は正社員、有期労働契約は非正社員という区分を設け、それに従って採用・配属・昇進・待遇等を区別するという人事管理が採用されてきました。

今回の無期転換ルールは、従来の非正規雇用のあり方の変更を迫るものです。具体的には、契約更新の判断を厳格化するとか、正社員とは異なる無期契約従業員(地域・職種限定等)の区分を新たに設けるといった対応を考える必要があります。

3 無期転換ルールへの対応①：雇止め規制

契約更新を厳格化・抑制して5年未満とする場合、雇止め規制をクリアする必要があります。例えば、契約を自動更新せずに更新の都度書面を交わす、全員が必ず契約更新されると思わせるような言動をしない、更新回数を制限する場合は契約書に明記するなど、雇用が永続すると誤解させない対策を取ります。※この項目については、来月のニュースレターで、もう少し詳しくご説明します。

4 無期転換ルールへの対応②：人事管理の変更

また、無期転換を行う場合は、無期転換した従業員に対してどのような人事管理を適用するか、つまり正社員と同様の扱いとするのか、異なるタイプとするのか、異なるタイプとする場合はどのような人事制度とするのかを考えなければなりません。場合によっては、就業規則の変更も必要となります。※この項目については、来月のニュースレターで、もう少し詳しくご説明します。

パート、アルバイト、契約社員などの無期転換ルールについて、お悩みのこと、ご不明なことなどがありましたら、まずは当事務所にお気軽にご相談ください。

お問合せ **八戸シティ法律事務所** 代表弁護士 木村哲也

電話番号 **0120-146-111** FAX**0178-38-9230** <http://hachiben.jp/>

〒031-0042 青森県八戸市十三日町1 ヴィアノヴァ6階

受付時間:午前9時～午後5時 ※土曜・日曜・祝日 応相談