

# いいの事務所 ニュース

Iino Management &amp; Labor Consulting Office

2017/06/10

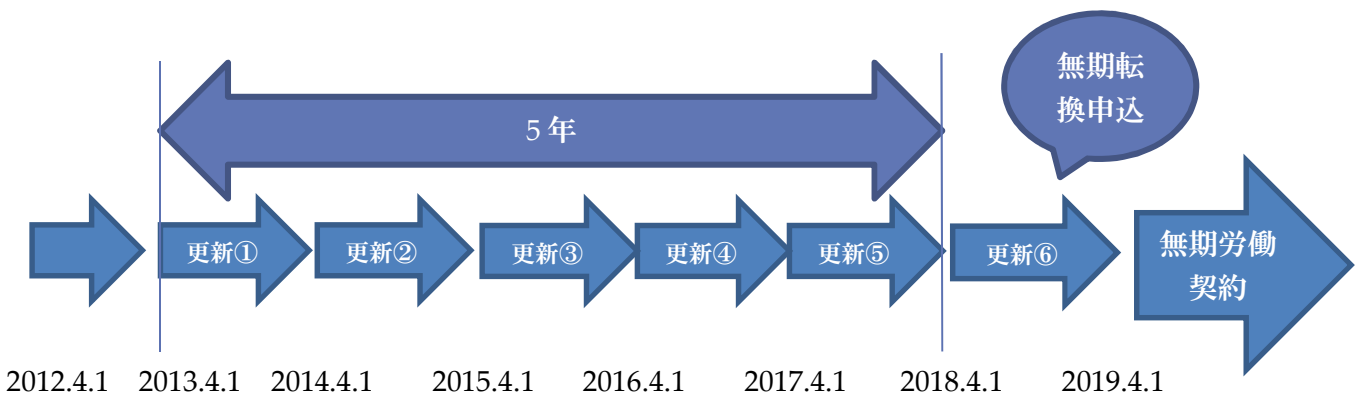
VOL.73

## ● 有期労働契約の『無期転換申込権』ご存知ですか!?

以前何度か当事務所ニュースでも話題にしております「無期転換ルール」（労働契約法第18条第1項）。

同一の使用者との間で、「契約期間の定めのある契約」（有期労働契約）が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合に、労働者が「契約期間の定めのない契約」への転換を申し込むことによって、使用者は、無期労働契約に転換することを承諾する義務が生じるといったルールのことです。なお、このルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始される労働契約が対象となっています。

2013年4月1日以前から「1年ごとの労働契約」を繰り返し更新していた場合、2018年4月1日の契約更新が終わったとき、つまり、2018年4月1日以降に契約更新をする有期労働契約からは、「無期転換ルール」の対象となるケースが出てくるのです。



この『無期転換ルール』の適用を受けると「有期契約労働者」であった者が「期間の定めのない契約」に転換されることとなりますので、当然ですが、「契約期間満了」による退職がなくなるということになります。

また、無期転換申込権は、通算契約期間が5年を超えることとなる有期労働契約（図更新⑥）の期間中に行使可能であり、この期間中に行使しなかった場合であっても、再度有期労働契約が更新された場合には、新たに無期転換申込権が生じることとなり、労働契約が継続している限りは、いつでも無期転換権の行使は可能となっています。

なお、この場合の「契約期間の定め」以外の労働条件については、改めて別の定めをしない限りはその直前の労働条件のままということになります。

## ● 『無期転換申込権』の対応策

何も対策を取らなければ、契約社員が、契約期間の定めのない社員となってしまう…

今、どのような対策が考えられるのでしょうか。

### ① 契約更新の上限を設ける

これから、上限を設ける場合には、2018年4月1日に『無期転換申込権』を得る方に対しては効力がないと考えて頂いた方が良いでしょうが、将来的には、「通算5年」を超える契約社員をなくすことが

可能となる。

今後の採用において。現状の売り手市場である中「契約社員」としての募集、しかも上限は5年未満といった条件で、良い人材を集められるかは不透明である。

## ② 契約社員から正社員への転換制度を設ける

5年を超える期間雇い続けた方ですから、正社員として雇いたい方も多くいると思われます。

ただし、コスト面等を考えるとすべての契約社員をとるわけにはいかないでしょう。所属長などの推薦がある者に対して試験や面接を行い、可否を判断して、正社員へ転換していくという道筋を検討されても良いのではないのでしょうか。

## ③ 契約期間の定めのない契約社員として取り扱う

「無期転換申込権」を行使して、契約期間の定めがなくなっただけでも、契約期間以外の労働条件は契約社員のままで何も変わらず…

このパターンが、一番多い気がします。このパターンの場合、注意しなければならないのは就業規則における契約社員の定義です。「契約社員とは、1年以内の労働契約を締結する者」といった記載がある場合、契約期間の定めのない契約社員は、この定義に該当しません。となると、正社員と同様の待遇（賞与や退職金等も含む）を求められることも考えられます。

## ④ 多様な社員区分の活用

コストを考えると、全員正社員というわけにはいかないし、今いる契約社員がいなくなっても困る。契約社員のままでは、待遇面で嫌われて転職してしまう…

このような場合には、「地域限定社員」や「職種限定社員」、「短時間正社員」等の多様な社員区分を活用して、契約社員の受け皿を作ります。

契約社員の方は、思っている以上に「契約期間の定めがある」ため、身分が不安定であるといった意識を持っています。契約期間の定めをなくして、今活用できる能力を十分に発揮させることを検討する必要があります。

人手不足である以上、今いる社員に活躍してもらえるための制度作りを会社が図るべきでしょう。なお、上記制度を整備するに当たり助成金の受給に繋がるケースもあります。契約社員の制度変更につきましてのご相談は、「いいの事務所」までお願い致します。

## ● 「働き方改革」に関することはいいの事務所に！

長時間労働に関する規制が厳しくなっていく方向で話し合われている中、今までの労働時間管理を見直すタイミングではありませんか。働き方改革を進めていくに当たってのポイントを挙げてみます。

### ① 変形労働時間制の活用

いつも同じ所定労働時間ではなく、忙しい時期には所定労働時間の配分を厚くし、その分業務が落ち着いている時期の所定労働時間を薄くすることで、一定期間を平均した所定労働時間を40時間以内とする。そうすることで、業務繁忙期の残業開始時間を遅らせることが出来ます。通常時は、18時から時間外になるところを、業務繁忙期の所定労働時間を1時間長くすれば、19時から時間外がスタートするといった感じです。

「週休3日制」も変形労働時間の応用です。例えば、1日8時間、週5日勤務、週40時間労働を、1日10時間、週4日勤務、週40時間に切替えます。これには、変形労働時間制を導入が必要です。

### ② 勤務間インターバル制度の活用

勤務間インターバル制度とは、勤務終了から翌日の勤務開始までの間に、「一定の休息时间」を確保する制度です。昨日の長時間労働を翌日に相殺するといった感じで簡単にいえば、「昨日遅かったから、明日はゆっくり出社してくれていいよ。」といった制度です。

このような制度を導入することが「働き方改革」の実現の一步となるのです。詳細は当事務所に。